

Bilans & Rapports

La négociation collective en 2016

Édition 2017

**LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN 2016**

Ministère du Travail

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
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 2017
sur les presses de l'Imprimerie de la Centrale – 62302 LENS
Dépôt légal : 2^e trimestre 2017

"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."

© Ministère du Travail
Paris 2017

PARTIE 1 - APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2016

LES NIVEAUX ET THÈMES DE LA NÉGOCIATION	17
I. L'ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ACCORDS CONNAÎT UNE BAISSSE EN 2016	17
II. LA HIÉRARCHIE DES THÈMES LES PLUS ABORDÉS RESTE CEPENDANT GLOBALEMENT INCHANGÉE	19
LA NÉGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES	23
LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS	25
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)	27
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (CFE-CGC)	47
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)	63
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)	71
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL-FORCE OUVRIÈRE (CGT-FO)	95
LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS	115
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ, DE LA COOPÉRATION ET DU CRÉDIT AGRICOLES (CNMCCA)	117
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CPME)	135
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)	159
CONTRIBUTION DE L'UNION DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ (U2P)	169

PARTIE 2 - LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LE CONTEXTE LÉGISLATIF	175
I. LOI N° 2016-1088 DU 8 AOÛT 2016 RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS	175
1.1. Refonder le droit du travail et donner plus de poids à la négociation collective	175
1.2. Favoriser une culture du dialogue et de la négociation	182
1.3. Sécuriser les parcours et construire les bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique	198
1.4. Favoriser l'emploi par l'appui aux entreprises	199
1.5. Autres dispositions en lien avec la négociation collective	200
II. LA RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE	204
II.1. Représentativité des organisations syndicales de salariés	205
II.2. Représentativité des organisations professionnelles d'employeurs	219
II.3. La mise en œuvre de la réforme du financement du paritarisme s'est poursuivie dans le cadre du fonds de financement du dialogue social	230
ACTION DE L'ÉTAT	233
I. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2016	233
1.1. Le rôle d'intermédiation des commissions mixtes paritaires	233
1.2. L'activité des commissions mixtes paritaires	234
1.3. Les négociations spécifiques : les négociations relatives au contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle	236
1.4. La négociation dans le cadre de commissions mixtes paritaires	237
II. L'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DE SES SOUS-COMMISSIONS	240
II.1. L'activité de la sous-commission des conventions et accords	241
II.2. La restructuration des branches professionnelles	266
II.3. Le Comité de suivi de la négociation salariale	271
II.4. Le suivi des négociations relatives au pacte de responsabilité	272
III. LES ÉVOLUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL	279
III.1. Les Commissions paritaires territoriales	279
III.2. Le dispositif "appui aux relations sociales"	283
III.3. Le plan national de lutte contre le travail illégal décliné au niveau territorial	284
LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE ET AU NIVEAU INTERNATIONAL	287
I. LA PRÉSIDENTIE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE	289
1.1. Actions dans le domaine social sous la présidence néerlandaise : premier semestre 2016	289
1.2. Actions de la présidence slovaque dans le domaine social : second semestre 2016	292
II. INITIATIVES ET CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE	295
II.1. Les initiatives de la Commission européenne dans le domaine social	295
II.2. Les consultations de la Commission européenne relatives à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail	302
II.3. Poursuite de la consultation : "un nouveau départ pour traiter les problèmes pour concilier vie professionnelle et vie privée rencontrés par les familles qui travaillent"	303

III. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL	305
III.1. Sommet social tripartite du 16 mars 2016	305
III.2. Sommet social tripartite du 19 octobre 2016	306
IV. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL	310
V. LE DIALOGUE SOCIAL FRANCO-ALLEMAND	312
VI. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU INTERNATIONAL	313

PARTIE 3 - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2016

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES	321
I. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE INTERPROFESSIONNELLE EN 2016	321
II. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE	323
II.1. Une activité conventionnelle de branche en légère baisse	323
II.2. La négociation collective de branche selon le niveau géographique, le type de texte et le thème	325
III. LA SIGNATURE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE PAR ORGANISATION SYNDICALE DE SALARIÉS	334
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	355
I.3. Conclusions : la mobilisation reste forte mais des marges de progrès subsistent	362
II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES	381
II.1. Tendances	381
II.2. Les refontes de grilles privilégient les critères classants	383
II.3. Les modifications substantielles visent à adapter la grille aux réalités des emplois dans la branche	391
II.4. Les aménagements consécutifs à la mise en œuvre de nouveaux dispositifs de formation professionnelle dans la branche	394
II.5. Mise à jour des grilles de classification par accords d'aménagements	399
III. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	404
III.1. Une légère baisse du nombre d'accords en 2016	405
III.2. L'émergence de bonnes pratiques de la négociation de branche	407
IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE	420
IV.1. Les accords collectifs et avenants signés en 2016	420
IV.2. Conclusion et perspectives	425
V. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	427
V.1. L'aménagement du temps de travail, les forfaits et les heures supplémentaires	427
V.2. Le temps partiel	434
V.3. Les autres thèmes de la négociation sur le temps de travail	444

VI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL	461
VI.1. La négociation collective relative à la "Qualité de vie au travail" (QVT)	461
VI.2. La négociation sur la prévention de la pénibilité	464
VI.3. La négociation sur le suivi de l'état de santé du salarié	468
VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE	475
VII.1. Les thèmes abordés	475
VIII. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE GÉNÉRATION	499
VIII.1. Le contrat de génération	499
VIII.2. Les accords sur l'emploi des seniors	505
IX. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI	507
IX.1. Sécurisation de l'emploi	507
IX.2. Activité partielle	507
IX.3. Accords transversaux	508
IX.4. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	509
IX.5. Pacte de responsabilité	510
IX.6. Emploi des personnes handicapées	513
X. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE	524
X.1. Faits marquants de l'année 2016	524
X.2. Caractéristiques des accords examinés	529
XI. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	542
XI.1. Recrutement	542
XI.2. Exécution du contrat	545
XI.3. Rupture du contrat	552
XI.4. Contrats particuliers	554
XI.5. La non-discrimination de l'embauche à la rupture du contrat de travail	557
XII. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE NÉGOCIATION DES ACCORDS COLLECTIFS	564
XII.1. Les règles de la négociation collective adoptées par les partenaires sociaux	565
XII.2. La négociation sur les instances paritaires de la négociation	573
LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 2016	581
I. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE	582
I.1. La négociation d'entreprise : définitions et cadrage juridique	582
I.2. Circuit de la collecte des accords d'entreprise	587
I.3. Champ des accords et terminologie	589
II. NOMBRE ET TYPES DE TEXTES EN 2016	590
II.1. Décomposition du volume de textes enregistrés en 2016	590
II.2. Tendances globales en 2016	590
II.3. Types de textes signés par les délégués syndicaux et calendrier des négociations	591
III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME	593
III.1. Les thèmes des accords signés par des syndicats en 2016	593
III.2. L'épargne salariale	596
IV. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS	600
V. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ	602
V.1. Les secteurs non agricoles	602
V.2. La négociation collective dans le secteur agricole	604

PARTIE 4 - LES DOSSIERS

- DOSSIER N° 1 - LES FICHES STATISTIQUES SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE EN 2014** **609**
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 EN 2015 : UN LÉGER REPLI DE L'INTENSITÉ DES GRÈVES** **633**
Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
- DOSSIER N° 3 - LA JURISPRUDENCE SOCIALE ET L'ACCORD COLLECTIF : ÉVOLUTION OU ADAPTATION** **651**
Dossier réalisé par monsieur Jean-Yves Frouin, président de la chambre sociale de la Cour de cassation
- DOSSIER N° 4 - LOI DU 17 AOÛT 2015 RELATIVE AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI : PREMIER BILAN DES ACCORDS D'ENTREPRISE CONCLUS** **665**
Dossier réalisé par la direction générale du travail

PARTIE 5 - ANNEXES ET DOCUMENTS

■ ANNEXES : LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE	685
ANNEXE 1 • NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BDCC	687
ANNEXE 2 • TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHES SIGNÉS EN 2015 : RÉSULTATS DÉFINITIFS	689
ANNEXE 3 • LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2016	690
ANNEXE 4 • LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2016	691
ANNEXE 5 • LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT EN 2016	694
ANNEXE 6 • LISTE DES BRANCHES EN COMMISSION MIXTE PARITAIRE (CMP)	729
ANNEXE 7 • LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES POUR LESQUELLES LA CNNC A RENDU UN PREMIER AVIS SUR UN PROJET DE RESTRUCTURATION	732
ANNEXE 8 • LISTE DES DÉCRETS RELATIFS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ISSUS DE LA LOI DU 8 AOÛT 2016 (HORS FORMATION PROFESSIONNELLE)	746
■ TABLE DES GRAPHIQUES, DES TABLEAUX ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE	753

« Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. »

Alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

Avant-propos

L'année 2016 s'inscrit dans la continuité du mouvement de fond tendant à renforcer la place de la négociation collective comme mode de régulation du social initié depuis maintenant plus de dix ans.

Dans cette dynamique, cette année s'est révélée particulièrement structurante à plusieurs titres.

En premier lieu, la loi du 8 août 2016 a redéfini le cadre du dialogue social dans trois domaines.

Elle a, premièrement, révisé en profondeur le cadre de la négociation afin d'accroître la légitimité des accords, par exemple en prévoyant la généralisation progressive de l'accord majoritaire. Les acteurs sont également renforcés à tous les niveaux. La branche voit ainsi pour la première fois son rôle consacré et institutionnalisé *via* la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. L'accélération du mouvement de restructuration des branches renforce encore le rôle des partenaires sociaux de branche, tout particulièrement à l'égard des TPE et PME.

Deuxièmement la loi du 8 août 2016 a encore étendu la place de la norme conventionnelle, en particulier celle négociée en matière de durée de travail et de congés, au plus près des réalités des entreprises et des besoins des salariés. La négociation est également un vecteur privilégié pour sécuriser les parcours professionnels et construire les bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique. C'est l'objet de la concertation sur le télétravail lancée au niveau national et inter-professionnel au premier trimestre 2017, ou encore, de l'obligation de négocier en entreprise sur le droit à la déconnexion.

Enfin, dans la lignée des préconisations du rapport remis en septembre 2015 par monsieur Jean-Denis Combrexelle, la loi du 8 août s'attache d'une manière plus générale à la dimension culturelle du dialogue social, grâce à l'organisation de formations communes aux employeurs et aux salariés, ouvertes à des magistrats judiciaires et administratifs ou à des agents publics.

S'inscrit à part entière dans cette évolution, l'adaptation du contrôle juridictionnel de l'accord collectif pour tenir compte de l'importance accrue donnée par le législateur à la norme conventionnelle, comme le met en lumière la contribution de monsieur Jean-Yves Frouin, président de la chambre sociale de la Cour de cassation à cette édition du bilan. L'autre effet induit est la nécessité de rendre plus visible et intelligible cette norme négociée, que ce soit *via* l'élaboration de préambules – utiles tant pour les salariés et entreprises relevant du champ de l'accord que pour le juge appelé à en interpréter son contenu – ou *via* la publication des accords d'entreprise, désormais obligatoire pour les accords conclus à compter du 1^{er} septembre 2017.

En deuxième lieu, 2016 est par ailleurs une année essentielle pour le renforcement de la légitimité des acteurs du dialogue social en ce qu'elle conforte et prolonge la réforme de la représentativité initiée par la loi du 20 août 2008 et par celle du 5 mars 2014.

S'agissant de la représentativité syndicale, plus de 5,6 millions d'électeurs ont participé à la désignation des organisations syndicales appelées à les représenter dans les négociations, au cours du deuxième cycle électoral 2013-2016 des élections professionnelles dans les entreprises d'au moins onze salariés. Les salariés des TPE quant à eux, ont pu voter pour l'organisation syndicale de leur choix lors du scrutin qui s'est tenu du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017. Les résultats de la mesure de l'audience des organisations syndicales de salariés ont été présentés lors du Haut Conseil du dialogue social (HCDS) du 31 mars 2017.

S'agissant des organisations professionnelles d'employeurs, l'audience est acquise à partir d'un seuil fixé à 8 %, soit du nombre des entreprises adhérentes à des organisations professionnelles, soit du nombre des salariés de ces mêmes entreprises. Les candidatures ont été préparées tout au long de l'année 2016 et effectuées sur le site dédié ouvert par le ministère au dernier trimestre. Les résultats

de la première mesure d'audience ont été présentés lors du HCDS du 26 avril 2017.

En dernier lieu, l'année 2016 voit le nombre d'accords se maintenir autour d'un millier au niveau de la branche et augmenter de 15 % au niveau de l'entreprise, croissance portée notamment par les accords relatifs à l'épargne salariale dans le sillage de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

La "cuvée" 2016 du bilan s'attache à mettre en lumière ces grands enjeux, à partir d'un recensement complet des accords collectifs conclus au niveau interprofessionnel, de branche et d'entreprise et de leur analyse. Par l'action qu'il mène en matière d'aide à la négociation, d'extension des conventions et accords collectifs de branche, d'appui à la restructuration des branches professionnelles et de diffusion de l'information conventionnelle, l'État accompagne également le dynamisme de la négociation. Ce bilan expose les différentes facettes de cette action. Toutefois, la vitalité de la négociation dépend en premier lieu de ses acteurs. C'est pourquoi la première partie de cette édition est, comme les années précédentes, consacrée aux analyses des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés.

Partie 1

APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN FRANCE EN 2016

LES NIVEAUX ET THÈMES

DE LA NÉGOCIATION

I. L'ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ACCORDS CONNAÎT UNE BAISSÉ EN 2016

Avec plus de mille accords, l'année 2016 enregistre une baisse du nombre d'accords et avenants conclus aux niveaux interprofessionnel et de branche (- 8 %). L'activité conventionnelle au niveau de l'entreprise est, elle, en hausse de 11 %, en raison principalement de la hausse du nombre d'accords d'épargne salariale, résultant de la mise en œuvre des dispositions de la loi du 6 août 2015.

Au niveau interprofessionnel, 29 textes ont été conclus en 2016 à l'échelon national et infranational. Après la hausse constatée en 2015 par rapport à 2014 (respectivement 52 et 28 accords), le niveau en 2016 avec 23 textes en moins, est en nette baisse et retrouve celui de 2014.

En 2016, un accord interprofessionnel a été signé au niveau national (cinq en 2015, deux en 2014) et trois au niveau infranational, les autres textes relevant d'avenants à des accords interprofessionnels antérieurs.

Au niveau des branches, en 2016, 979 accords et avenants (données provisoires) ont été signés. Ce nombre est en légère baisse par rapport à 2015 (- 6 %) et retrouve un niveau similaire à ceux de 2013 et 2014.

En effet, entre 2009 et 2012, l'activité conventionnelle s'était établie à un niveau très élevé, avec plus de 1 300 accords conclus chaque année (données définitives). Sur la période 2013-2014, le nombre d'accords de branche a fortement chuté pour se situer autour d'un millier d'accords. Une légère hausse a eu lieu en 2015 avec 1 142 accords signés.

Le thème des salaires est abordé en 2016 aussi souvent qu'en 2015. En revanche, d'autres thèmes sont en nette baisse : contrat de travail, égalité professionnelle, retraite complémentaire, etc. Seul le thème des classifications est abordé plus souvent qu'en 2015 (+ 58 %).

Textes interprofessionnels et de branches signés en 2016

(données provisoires)

2016	Textes de base	Accords et avenants	TOTAL
Accords interprofessionnels	1	23	24
Accords professionnels	21	57	78
Conventions collectives	2	618	620
TEXTES NATIONAUX	24	698	722
Accords interprofessionnels	0	0	0
Accords professionnels	0	1	1
Conventions collectives	0	188	188
TEXTES RÉGIONAUX	0	189	189
Accords interprofessionnels	3	2	5
Accords professionnels	0	1	1
Conventions collectives	0	91	91
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX	3	94	97
TOTAL	27	981	1008
<i>dont : niveau interprofessionnel</i>	<i>4</i>	<i>25</i>	<i>29</i>
<i>niveau branche</i>	<i>23</i>	<i>956</i>	<i>979</i>

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

Dans les entreprises, 42 200 accords entre employeurs et représentants du personnel ont été signés et enregistrés en 2016, soit un nombre en hausse par rapport à 2015 (36 600 accords). Au-delà, les termes “accords d’entreprise” recouvrent des périmètres variables (de l’établissement au groupe) qui peuvent être des décisions de l’employeur seul ou le résultat de référendums. Alors que l’activité conventionnelle sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a diminué du fait du fort renouvellement des accords pluriannuels conclus en 2015, la signature d’accords sur l’épargne salariale repart à la hausse, portée par les dispositions de la loi du 6 août 2015.

Sur la base des données provisoires mais comparables, le nombre de textes établis en entreprise en 2016 marque une augmentation sensible avec 71 000 textes contre 61 000 en 2015. Cet accroissement, largement dû aux textes relatifs à l’épargne salariale, concerne l’ensemble des textes : accords, décisions unilatérales (dont les plans d’action) (+ 1,1 %), textes ratifiés par référendum (+ 28 %). Le nombre de textes signés par les élus du personnel est en forte hausse (+ 28,2 %), tout comme ceux signés par les représentants des organisations syndicales (+ 10,2 %).

II. LA HIÉRARCHIE DES THÈMES LES PLUS ABORDÉS RESTE CEPENDANT GLOBALEMENT INCHANGÉE

Au niveau des branches, la hiérarchie des thèmes les plus abordés dans les accords en 2016 est similaire à celle observée les années précédentes. Les thématiques des salaires, des conditions de conclusion des accords, de la formation professionnelle et de l'apprentissage ainsi que la protection sociale complémentaire sont toujours parmi les sujets les plus abordés.

Au niveau de l'entreprise, tous les thèmes, à l'exception de l'égalité professionnelle, connaissent une progression en nombre d'accords. Elle est particulièrement marquée pour les thèmes relatifs au temps de travail (+ 14 %), à la représentation du personnel, aux instances de représentation, au droit syndical (+ 14 %), aux classifications (+ 12 %) et surtout à l'épargne salariale (+ 43 %). Pour les autres thèmes (tel que emploi, salaire et prime, ou prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire par exemple), le nombre d'accords est soit stable soit en légère augmentation.

S'agissant des **salaires**, après deux années de fort dynamisme de l'activité conventionnelle en 2011 et 2012, lié au contexte de double revalorisation 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 a connu un ralentissement de 2013 à 2015. En 2016, on observe un léger regain de dynamisme de l'activité conventionnelle, notamment dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés. Le nombre d'avenants salariaux est en hausse de 13 %, tous secteurs confondus, par rapport à l'année précédente et près de trois branches sur quatre (74 % contre 67 % en 2015) ont conclu au moins un accord ou émis une recommandation patronale dans l'année.

Au niveau de l'entreprise, les salaires et primes constituent toujours un thème structurant : 35 % des textes signés par les délégués syndicaux portent sur ce thème en 2016. Ils sont en grande partie issus des négociations obligatoires, mais ils peuvent aussi porter sur différents systèmes de primes (par exemple, primes de résultats) ou sur des dispositions liées à la rémunération (prise en charge de frais divers, tickets repas, etc.). Les salaires et les primes sont en croissance de 4 % en 2016. Toutefois, à l'instar de 2015, 90 % des procès-verbaux de désaccord concernent ce sujet en 2016. Enfin, les primes sont un peu plus souvent abordées (45 % contre 39 % en 2015).

En 2016, l'épargne salariale est le thème de négociation d'entreprise qui augmente le plus en nombre d'accords (+ 43 %) par rapport à 2015. Plus d'un accord sur cinq signé par des délégués syndicaux (22 %) traite uniquement de ce thème à l'exclusion de tout autre.

S'agissant des accords relatifs aux **conditions de négociation des accords** (229 mentions en 2016), ils traitent de questions essentielles : l'organisation et le financement du dialogue social dans la branche, les clauses de rendez-vous, le fonctionnement des commissions paritaires de branche, les points de méthode et de calendrier, notamment. Près de la moitié des mentions traitent du fonctionnement de commissions paritaires (thématiques ou non) et plus d'une sur dix (12 %) est consacrée aux clauses de rendez-vous.

En outre, onze textes ont en 2016 pour thème principal le dialogue social (six en 2015, sept en 2014, et huit en 2013). En 2016, l'article 24 de la loi du 8 août 2016 modifie l'article L. 2232-9 du code du travail afin de prévoir la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) dont les missions sont précisées. Trois accords en 2016 ont été signés par les partenaires sociaux (*personnel des agences générales d'assurances ; télécommunications ; métiers de la transformation des grains*).

Dans le domaine de la **formation professionnelle et de l'apprentissage**, 179 accords de branches ont été conclus en 2016 (232 en 2015). Cela représente une baisse de 24 %.

Pour l'essentiel, ces accords se sont inscrits dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) 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. Quelques accords cependant ont également pu tenir compte des dispositions nouvelles en matière de formation professionnelle introduites par la loi du 8 août 2016. Parmi ces textes, et sans que les thèmes soient exclusifs les uns des autres, 63 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. 57 accords ont porté sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, 41 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, 39 textes ont concerné plus particulièrement l'apprentissage.

Avec 155 références (232 en 2015), la thématique de la **protection sociale complémentaire (retraite et prévoyance)** est en très forte baisse par rapport à 2015 (- 33 %). Cette baisse résulte de l'entrée en vigueur de la généralisation de la couverture complémentaire collective obligatoire conformément à l'article 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (article L. 911-7 du code de la sécurité sociale). En effet, la loi dispose que les employeurs doivent proposer à leurs salariés, à compter du 1^{er} janvier 2016, une couverture garantissant à ses bénéficiaires un niveau minimal de prestations de remboursements de frais de soins de santé. Ainsi, en 2015, ce thème était en forte hausse, et ce, pour la troisième année consécutive, hausse s'expliquant 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 et 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, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2014.

Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords de branche signés en 2016 et 2015

Rang 2016	Thèmes	2016 (provisoire)	2015 (actualisé)	2015 (publié)
1	Salaires	401	382	375
2	Conditions de conclusion des accords	229	276	264
3	Formation professionnelle / apprentissage	177	239	232
4	Retraite complémentaire et prévoyance	155	251	232
5	Système et relèvement de primes	143	146	142
6	Conditions d'application des accords	142	186	175
7	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	135	176	166
8	Contrat de travail	99	223	207
9	Maladie	71	151	136
10	Classifications	65	41	-
10	Temps de travail	65	63	60

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. 2016, UNE ANNÉE DE RUPTURE ET D'INNOVATIONS

2016 a été une année particulière. D'une part, c'est l'année au cours de laquelle les salariés des très petites entreprises (TPE) ont voté pour des organisations syndicales de salariés afin de les représenter (pour la première fois) dans des instances.

D'autre part, si la méthode de concertation, négociation, transposition législative a largement permis de construire des réformes depuis 2012, l'année 2016 est une année de rupture. En effet, après la loi dite Rebsamen et le rapport Combrexelle publié durant le second semestre 2015, le gouvernement a décidé de poursuivre la modernisation des règles de négociation. Si la CFDT partageait l'objectif de renforcer un dialogue social de qualité au plus près des réalités des salariés, les conditions n'étaient alors pas réunies pour l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur ce sujet. Ainsi est née la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi Travail.

1.1. L'enjeu de renforcer la négociation collective de proximité

La CFDT a globalement reçu positivement le rapport de monsieur Jean-Denis Combrexelle sur la négociation collective, le travail et l'emploi. Les propositions faites pour adapter notre système de création de normes sociales aux nécessités de proximité, de diversité et de proactivité face aux évolutions rapides de notre société permettaient de maintenir les garanties suffisantes pour la protection des salariés.

La CFDT accorde depuis de nombreuses années une place particulière à la négociation au plus près des travailleurs et des entreprises. Si la loi doit être un socle large et solide de droits accordés à tous les salariés, la présence syndicale doit jouer un rôle à la fois de production de droits, et de vérification de leur effectivité. C'est cette vision d'un syndicalisme qui place la négociation d'entreprise au cœur de sa stratégie que la CFDT a défendu à l'occasion de l'élaboration de la loi Travail.

Dans la continuité de son action, après la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise en 1968 ou encore la reconnaissance des négociations d'entreprise en 1982 *via* les négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les salaires et le temps de travail, la CFDT a continué de défendre cette vision d'un modèle de société et de démocratie qui ne demande pas tout à la loi et qui fait confiance aux acteurs locaux. Le contrat, l'accord négocié, sont utiles et nécessaires pour répondre aux attentes et besoins tant des salariés que des entreprises.

Outre le fait de placer la négociation d'entreprise au cœur du dispositif d'élaboration des normes sociales, la loi Travail a donné corps au compte personnel d'activité (CPA) intégrant le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel de la prévention de la pénibilité (C3P) et un troisième compte, trop ignoré, qui validera des périodes d'engagement citoyen. Plus qu'un compte, c'est un outil pour permettre à tous les travailleurs, salariés, indépendants, fonctionnaires, demandeurs d'emploi, de gérer des droits cumulables et transférables.

La sécurisation des parcours professionnel, attacher les droits à la personne plutôt qu'au statut, est une revendication majeure pour la CFDT. C'est d'ailleurs, le fondement de son engagement sur les récents accords nationaux interprofessionnels (ANI) comme sur la loi Travail.

C'est pour défendre ces deux principaux objectifs que la CFDT a fait preuve d'une particulière pugnacité lors de l'élaboration de cette loi. La première version du texte était inacceptable et à l'issue d'une concertation avec l'ensemble des partenaires sociaux une seconde version a permis d'aboutir à un projet de loi plus équilibré répondant aux objectifs de la CFDT : renforcer la négociation d'entreprise grâce à des accords majoritaires, par des acteurs locaux mandatés (à défaut de présence syndicale) et une limitation du pouvoir unilatéral des employeurs.

La loi Travail comporte nombre d'autres avancées, largement méconnues, mais néanmoins importantes, comme la généralisation de la garantie jeunes, la création d'une instance de dialogue social pour les salariés des entreprises franchisées, le renforcement de la protection des femmes à leur retour de congé maternité, une répression accrue du harcèlement et des agissements sexistes...

Pour la CFDT, cette loi est une révolution culturelle pour le dialogue social d'entreprise. Il faut maintenant que les acteurs de l'entreprise s'en emparent et s'y préparent en formant et accompagnant leurs représentants dans leurs nouvelles missions.

1.2. Les salariés des TPE appelés à voter pour leurs représentants

Du 28 novembre au 12 décembre 2016, les salariés des entreprises de moins de onze salariés devaient être appelés à voter pour élire leurs représentants dans les commissions paritaires nationales interprofessionnelles (CPRI) issues de la loi dite Rebsamen. Jusqu'à cette loi, seuls les salariés des TPE de l'artisanat (environ deux millions de salariés) bénéficiaient d'une forme de représentation parmi les cinq millions de salariés des TPE.

Malheureusement, à quelques semaines de l'ouverture du scrutin, la date de l'élection a été reportée du 30 décembre au 13 janvier 2017, suite à un recours juridique contre une organisation syndicale régionale voulant se présenter nationalement. Jusqu'à la fin de la campagne électorale la CFDT s'est impliquée pour que les salariés des TPE puissent enfin s'exprimer en choisissant leurs représentants dans les CPRI.

Le report de cette élection n'a pas été sans impact sur la participation des salariés. En effet, seulement 7,45 % d'entre eux ont voté pour désigner l'organisation syndicale qui les représenterait au sein des CPRI. Pour la CFDT, au-delà de la déception engendrée par le taux de participation, le vote par sigle doit être abandonné au profit du vote sur liste de candidats.

Trois millions de salariés des TPE accèderont le 1^{er} juillet 2017 à leur droit constitutionnel d'être représentés collectivement par des salariés issus de TPE comme eux.

Cette représentation, voulue et obtenue par la CFDT, se fera en dehors de l'entreprise, soit au travers des CPRI, soit au travers d'une commission

paritaire régionale (ou infrarégionale) de branche. Ces commissions assureront trois missions : conseil et information sur les droits des salariés des TPE, informations et débats sur des thématiques telles que l'emploi, la formation, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les conditions de travail, la santé au travail, l'égalité professionnelle, et la médiation si les deux parties le souhaitent (accès possible à l'entreprise avec accord de l'employeur). Les CPRI pourront également faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles, selon des modalités à discuter en leur sein.

II. LE FRUIT DES NÉGOCIATIONS INTERPROFESSIONNELLES

Au cours de 2016, la CFDT s'est également investie dans la création de nouveaux droits pour les salariés dans le cadre du dialogue social national interprofessionnel.

II.1. Le logement, un visa pour l'emploi : VISALE un nouveau dispositif pour la sécurisation des parcours professionnels

La CFDT a toujours considéré l'accès au logement comme une condition *sine qua non* à l'obtention d'un emploi. C'est pourquoi elle s'est pleinement investie pour la création et la mise en place du nouveau dispositif "Visa pour le logement et l'emploi" (VISALE).

Dans le cadre de la réforme d'Action Logement⁽¹⁾, les partenaires sociaux ont créé VISALE en janvier 2016. Il s'agit d'un service gratuit, financé par les partenaires sociaux, qui garantit aux bailleurs privés le paiement des loyers impayés pendant les trois premières années du bail. VISALE concerne tous les salariés, de plus de 30 ans, entrant dans un emploi du secteur privé (en contrat à durée indéterminée [CDI], contrat à durée déterminée [CDD], intérim ou apprentissage), quelle que soit la durée de leur contrat de travail. Cette garantie a vocation à couvrir environ 150 000 salariés par an.

Durant le premier semestre, les partenaires sociaux ont accepté, au titre de la solidarité, la demande de l'État qui était d'élargir VISALE aux publics

1) Action Logement est l'organisme paritaire qui gère la participation employeur à l'effort de construction.

logés par des associations d'intermédiation locative mais aussi à tous les jeunes de moins de trente ans sans condition.

La CFDT a également obtenu que les salariés du secteur agricole soient couverts, ainsi que les agents publics (à condition que l'employeur du régime agricole ou leur administration s'acquitte d'une contribution financière), et enfin que l'ensemble des logements des centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (CROUS) garantis par VISALE soient mis à disposition des salariés saisonniers.

Les partenaires sociaux sont parvenus à construire un véritable dispositif de sécurisation pour tous les salariés ainsi que pour tous les jeunes. Pour la CFDT, cette avancée sociale est un formidable succès.

II.2. Les négociations assurance-chômage

II.2.1. Des négociations pour poursuivre les réformes structurelles de l'assurance-chômage

Depuis huit ans, les négociations de l'assurance-chômage s'ouvrent dans un contexte économique dégradé de montée continue du chômage et de la précarité, de contrainte financière forte, de pressions gouvernementales répétées, et de commentaires caricaturaux d'acteurs toujours en recherche "d'une recette miracle contre le chômage".

En s'engageant dans les derniers accords assurance-chômage la CFDT a contribué à des réformes structurelles pour adapter l'indemnisation et l'accompagnement des salariés privés d'emploi aux nouvelles réalités du monde du travail : indemnisation ouverte dès quatre mois de travail, un jour cotisé/un jour indemnisé et, bien sûr, droits rechargeables pour améliorer l'indemnisation et l'accès à la formation des plus précaires.

Pour la CFDT, les principes et les orientations de l'assurance-chômage doivent être les mêmes pour tous : être indemnisé équitablement, favoriser l'activité et accompagner vers un emploi stable. Enfin, l'assurance-chômage ne peut tenir lieu de politique publique pour l'emploi, ce qui renvoie les entreprises comme le gouvernement, à leurs responsabilités dans ce domaine.

Pour la CFDT, les nouvelles négociations qui se sont ouvertes en février 2016 avaient pour objectif de :

- sécuriser les droits construits lors des précédentes conventions, les premières évaluations en démontrant la pertinence ;
- ré-ouvrir la question des incitations à des comportements plus vertueux de la part des entreprises en luttant contre les contrats de plus en plus courts et en mettant en place une cotisation dégressive universelle ;
- inciter au maintien dans l'emploi des seniors, par une mesure financière calibrée pour éviter les contournements.

Des questions d'équité étaient également posées : entre salariés en activité réduite, comme entre demandeurs d'emploi des différents régimes (général et annexes).

Dans le nouveau cadre juridique fixé par la loi Rebsamen de 2015, les négociateurs interprofessionnels devaient définir un cadrage sur les grands principes généraux de l'assurance-chômage, une trajectoire financière et un délai de négociation qu'ont dus respecter les organisations professionnelles représentatives des annexes 8 et 10 pouvant désormais négocier directement leurs règles spécifiques.

Pour la CFDT, l'approche devait être globale, avec des principes généraux communs à l'ensemble du régime unique d'assurance-chômage, qui organise la solidarité interprofessionnelle entre tous. Les principes généraux de l'assurance-chômage suivants ont été retenus dans le document de cadrage signé par la CFDT, la CFTC, la CGC, le MEDEF, la CGPME et l'UPA : un régime unique interprofessionnel d'assurance sociale, obligatoire et contributif, assurant la perte involontaire d'emploi (hors dérogation), assurant la sécurisation des parcours professionnels par un revenu de remplacement (et non de complément) et par le financement de dépenses actives (accompagnement, formation), et jouant un rôle de stabilisateur économique et d'amortisseur social. Concernant la trajectoire financière, le cadrage a visé l'amélioration du ratio dépenses/recettes. Enfin, la CFDT dans le document de cadrage a renforcé l'interpellation de l'État qui doit mieux assumer les responsabilités qui lui incombent en tant qu'employeur (et donneur d'ordres) et au titre de la politique culturelle.

L'accord sur le document de cadrage de la négociation professionnelle des annexes 8 et 10 a été signé le 24 mars 2016, alors que se déroulaient en parallèle des discussions sur l'évolution des règles du reste du régime d'assurance chômage. Si ces discussions avançaient sur un certain nombre de points (uniformisation des modalités de calcul de l'allocation, réforme

de la filière senior), elles butaient sur la question des contrats courts, dont le nombre a explosé depuis le début des années 2000, particulièrement dans certains secteurs qui organisent et structurent leur activité et leurs recrutements autour des règles de l'assurance-chômage.

Dans un contexte très tendu (débats sur le projet de la loi Travail, prochaines échéances électorales), le MEDEF n'a pas obtenu de mandat sur les contrats courts : les négociations sont suspendues à la mi-juin 2016.

L'État a donc pris un décret fin juin 2016 prolongeant la convention d'assurance-chômage de 2014 : les droits des demandeurs d'emploi ont été ainsi préservés. Il a aussi repris dans un second décret en juillet les nouvelles règles d'indemnisation des annexes 8 et 10 définies par l'accord professionnel d'avril 2016 (révisé en mai 2016) signé par toutes les organisations représentatives du secteur. Cet accord ne respectant pas le cadrage de l'interprofessionnel, la ministre du Travail s'est engagée à compenser à l'union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic) l'éventuel surcoût financier des nouvelles règles.

En décembre 2016, les partenaires sociaux se sont retrouvés en réunion paritaire : l'objectif était de discuter de la méthode pour approfondir le diagnostic de la situation du marché du travail et du chômage, en vue d'une éventuelle reprise de négociations. La CFDT s'est félicitée de la réouverture des discussions, mais a refusé d'être enfermée dans un planning lié aux échéances électorales de 2017 : les droits des demandeurs d'emploi et une nouvelle convention d'assurance-chômage répondant aux réalités nouvelles du marché du travail, restant prioritaires.

II.2.2. L'assurance-chômage à Mayotte

Du fait de son histoire, Mayotte avait des règles d'indemnisation du chômage différentes de la métropole, relevant d'une convention assurance-chômage spécifique. Cette dernière a fait l'objet d'une renégociation fin 2015, conclue dans un premier temps par un relevé de conclusions du 18 décembre 2015. La séance de négociation de mars 2016 a permis de finaliser le processus et de traduire ce relevé de conclusions en nouvelle convention d'assurance-chômage. Mise en œuvre à compter du 1^{er} mai 2016, la nouvelle convention, d'une durée de trois ans, acte globalement la volonté de la CFDT de faire converger rapidement (en dix ans) les droits assurance-chômage mahorais vers le régime général de la métropole. Elle

a proposé 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 introduites ont été 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). Cela devrait permettre à plus 1 000 personnes supplémentaires de toucher des allocations, contre 267 personnes actuellement ;
- la durée d'indemnisation maximum est calculée sur la base du principe "un jour cotisé égal un jour indemnisé" et est portée à douze mois pour les moins de 50 ans (contre sept mois actuellement) et à 24 mois pour les plus de 50 ans (20 mois à ce jour). La filière 57-60 ans actuelle est supprimée (les droits maximum s'élevaient à 30 mois, la quinzaine de personnes aujourd'hui concernée conservera ses droits, mais il n'y aura pas de nouvelle entrée), mais l'âge limite d'indemnisation passe de 60 à 62 ans ;
- le 3^e palier de dégressivité actuelle est supprimé (35 % du salaire antérieur après douze mois pour les seniors). L'allocation est désormais déterminée selon le principe suivant : 70 % du salaire journalier de référence pendant les trois premiers mois (75 % actuellement) et 50 % les mois suivants (sans changement) ;
- 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 finir la 3^e année à la répartition suivante : 2,8 % pour la part employeur et 1,5 % pour la part salarié (respectivement 1,75 % et 1,05 % jusqu'à aujourd'hui) ;
- d'autres mesures plus mineures de convergence ont été décidées, 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. Ces mesures ont un effet neutre financièrement.

La CFDT a signé cette convention car elle a atteint son objectif principal dans la négociation 2015 : augmenter fortement le nombre de personnes couvertes par l'assurance-chômage à Mayotte (à compter du 1^{er} mai 2016, le nombre de personnes qui pourraient être indemnisé sera multiplié par presque 5).

II.2.3. Prolongation du contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

En novembre 2016, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier l'avenant de prorogation de la convention relative au CSP, puisqu'elle arrivait à échéance le 31 décembre 2016.

La CFDT a signé l'accord unanime réformant ce dispositif⁽²⁾ de sécurisation des parcours et de reconversion des licenciés économiques des entreprises de moins de 1 000 salariés.

Les principales modifications de l'avenant ont porté sur :

- la possibilité de reprendre un emploi même de courte durée (de trois jours à six mois) sans perdre le bénéfice du CSP (alors suspendu) ;
- une légère baisse de l'allocation, fixée à 75 % du salaire brut (soit près de 93 % du salaire net) ;
- la création d'une prime de reprise d'emploi ;
- la prolongation du CSP, de la durée de l'emploi temporaire repris (jusqu'à trois mois maximum) ;
- l'indemnité différentielle de reclassement, pour toute personne reprenant un emploi en cours de CSP dont la rémunération serait inférieure à celle de son emploi perdu.

Dans un contexte compliqué, quelques mois après la suspension de la négociation sur l'assurance-chômage, toutes les organisations signataires ont convenu de l'utilité et de la pertinence du dispositif, mais également du manque de recul nécessaire pour évaluer l'impact de l'ensemble des nouvelles mesures du CSP.

La CFDT a insisté sur deux points d'attention : l'accès à la formation qui doit être élargi et l'indemnité différentielle qui peut dans certains cas désinciter à la reprise d'un emploi en temps partiel. Le risque d'éventuels

2) Le CSP offre aux licenciés économiques des entreprises de moins de 1 000 salariés une allocation chômage supérieure au droit commun, un accompagnement renforcé pour le retour à l'emploi, et un accès plus facilité à la formation professionnelle. Il permet de donner des droits équivalents aux congés de reclassement des licenciés des grandes entreprises. Il concerne près de 100 000 personnes par an.

effets d'aubaine sur la mobilisation de la prime est souligné et l'analyse devra être approfondie.

De manière unanime, les partenaires sociaux ont décidé :

- de prolonger le dispositif actuel pour dix-huit mois (jusqu'au 30 juin 2018) ;
- d'un bilan complet du dispositif produit par l'Unédic avant la fin 2017. Les organisations pourraient, à partir de cette évaluation, envisager par avenant (avant le 30 juin 2018) des améliorations du dispositif.

II.3. Le comité paritaire de la restructuration des branches professionnelles

Pour la CFDT, le chantier de la restructuration des branches est la condition de réussite de la nouvelle articulation des différents niveaux de création de norme sociale (loi/branche/entreprise). Ainsi, elle a reçu favorablement la feuille de route de la conférence sociale de 2015 demandant aux partenaires sociaux d'inscrire à leur agenda social l'élaboration d'une délibération sociale portant sur les critères permettant d'accompagner ce chantier. C'est dans ce cadre qu'en janvier 2016 une lettre paritaire a été élaborée à destination du gouvernement sur la restructuration des branches professionnelles.

Pour la CFDT les branches professionnelles doivent être le lieu pertinent de négociation pour garantir une équité des droits pour les salariés d'un même secteur d'activité. De plus, les regroupements de branche doivent être une opportunité pour que 100 % des salariés soient couverts par une convention collective.

La lettre paritaire, signée par la CFDT, synthétise ces différents objectifs et acte la création d'un comité paritaire comme outil à disposition des branches professionnelles dans leur projet de restructuration.

En novembre 2016, le comité s'est réuni pour la seconde fois depuis sa création. En effet, la loi Travail (article 25), demandait notamment aux partenaires sociaux d'engager, avant le 8 novembre 2016, des négociations sur une méthodologie visant à aider les branches à se regrouper. Cet article aura donc permis de réimpulser les travaux du comité. Ce dernier a réaffirmé sa volonté de rationaliser le nombre de branches et a ouvert une réflexion paritaire sur le rôle de la branche pour 2017.

III. LA NÉGOCIATION DANS LE MULTIPROFESSIONNEL

III.1. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'économie sociale et solidaire

Lors du premier trimestre 2016, la CFDT a signé l'accord multiprofessionnel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'économie sociale et solidaire (ESS).

Cet accord est le résultat de cinq séances de négociation avec l'UDES, durant l'année 2015. Avant d'ouvrir les négociations, les partenaires sociaux ont défini l'objectif politique et les axes de réflexion au travers d'un texte de concertation pour les futures négociations.

Ainsi, les négociations se sont concentrées sur un texte paritaire innovant et dépassant les seules obligations légales de l'employeur.

La CFDT a porté un certain nombre de thèmes repris dans l'accord comme :

- la responsabilité sociale des entreprises et la place du dialogue social dans les branches et les entreprises pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- la formation et les parcours professionnels ;
- les classifications et leur révision ;
- l'attractivité des métiers de l'ESS et le temps partiel ;
- la parentalité et le partage des responsabilités familiales ;
- la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail.

De plus, l'accord multiprofessionnel, signé par toutes les organisations syndicales, appelle les quinze branches professionnelles adhérentes à l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES), à ouvrir des négociations sur ce thème dans les deux prochaines années. En effet, ce texte est un outil à décliner et à adapter au regard des réalités professionnelles dans les branches.

III.2. Le développement du dialogue social dans l'artisanat

Lors du 1^{er} trimestre 2016, les partenaires sociaux ont poursuivi et conclu les négociations concernant l'avenant à l'accord multiprofessionnel sur le développement du dialogue social dans l'artisanat. Il avait pour

vocation de pérenniser l'organisation du dialogue social et de mettre en conformité les Commissions paritaires régional de l'artisanat (CPRIA) avec la loi dite "Rebsamen" d'août 2015.

D'ailleurs cette loi s'est inspirée des CPRIA pour la création des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI). Toutefois la loi impose à ces dernières, d'avoir au minimum, les mêmes missions que les CPRI.

Pour rappel les missions des CPRI sont de :

- donner aux salariés et aux employeurs toute information ou tout conseil utile sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de GPEC, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
- faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;
- faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

De plus, les CPRIA devront être composées d'au moins cinq représentants des organisations professionnelles d'employeurs et d'au moins cinq représentants des organisations syndicales de salariés, issus d'entreprises de moins de onze salariés.

Pour la CFDT, au-delà d'une mise en conformité il s'agissait également de :

- pérenniser les CPRIA en formalisant leur existence et en sécurisant leur financement ;
- favoriser et développer la participation des salariés issus des TPE de l'artisanat et du commerce de proximité au dialogue social territorial ;
- créer des moyens spécifiques pour les mandatés au moins égaux à ceux des CPRI, notamment par l'information et la formation des mandatés ;
- mettre en place un règlement intérieur sur le fonctionnement des CPRIA, pour un paritarisme renforcé.

Après plusieurs mois de négociations tendues, les partenaires sociaux ont abouti à un accord sur :

- la pérennisation des CPRIA ainsi que leur financement et la mise en conformité de leurs missions ;
- la composition des commissions notamment sur le respect de la parité ;
- la création d'un règlement intérieur commun à toutes les CPRIA mais surtout les règles de protection propre aux membres et un nombre d'heures mensuel de délégation ;
- l'intégration des holdings et des sièges sociaux dans le champ d'application de l'avenant.

L'ensemble des objectifs de la CFDT n'ont pas été atteints, notamment en ce qui concerne la prise en compte de l'audience des organisations syndicales dans la répartition des sièges. Les dispositions contenues dans cet avenant à l'accord de 2001 permettent une adaptation et la pérennisation de ces instances, utiles aux salariés.

IV. LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

Pour la CFDT, le dialogue social territorial permet, entre autres, d'offrir un cadre de négociations collectives pour les salariés et les entreprises dépendant de branches professionnelles différentes sur un même bassin d'emploi.

La négociation collective au niveau territorial permet alors à des salariés non couverts par un accord de branche, voire par une convention collective, de bénéficier d'un accord collectif. Cela a été le cas pour les salariés de différents commerces du Pays de Rennes ou ceux de la Vallée Village (centre commercial en Île-de-France) sur le travail du dimanche et/ou en soirée.

La CFDT ne souhaite pas banaliser, ni généraliser le travail du dimanche. Mais lorsque des réalités économiques l'imposent, elle s'est engagée pour obtenir la garantie du volontariat des salariés et des contreparties significatives telles que le doublement de la journée de salaire et du repos compensateur, des indemnités financières pour la garde d'enfant ou pour les transports.

Le dialogue social territorial, dans les prochains mois, va devoir faire la preuve de son efficacité au travers des CPRI. Mais au-delà de ces commis-

sions, les partenaires sociaux territoriaux pourront être amenés à négocier d'autres accords, comme sur l'emploi par exemple. Pour la CFDT, c'est l'occasion d'ouvrir une réflexion sur le niveau de représentativité à prendre en compte pour valider et sécuriser ces accords territoriaux.

V. LES NÉGOCIATIONS DANS LES BRANCHES ET LES ENTREPRISES

V.1. Les branches professionnelles

La CFDT est très attachée au rôle pivot de la branche professionnelle. C'est pour cela, qu'elle s'est investie pleinement dans les travaux de la sous-commission de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) visant à réduire le nombre de branches. Au 31 décembre 2016, près de 100 branches sans représentativité et/ou territoriales et/ou ne couvrant plus de salariés ont fusionnées ou ont été supprimées.

Il est certain que l'article 25 de la loi Travail, qui a fixé des critères pour leur regroupement (branches territoriales ou de moins de 5 000 salariés, sans vitalité conventionnelle, sans commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation [CPPNI]...), ainsi que des objectifs chiffrés aux partenaires sociaux, ont permis d'accélérer le processus.

Au-delà de ce chantier de restructuration, les branches professionnelles devront également se réformer en profondeur (négociation de leur ordre public conventionnel [OPC]) afin de remplir pleinement leur rôle central entre la loi et les négociations d'entreprise.

V.1.1. L'activité conventionnelle des branches

Les quatre principaux thèmes d'accords conclus dans les branches ont été : les salaires, les modifications administratives de la négociation, la formation professionnelle et la protection sociale complémentaire (volet prévoyance). Cela a représenté 979 accords contractualisés entre partenaires sociaux.

Afin d'illustrer, l'utilité et l'efficacité d'un dialogue social de branche de qualité pour les salariés et les entreprises, voici trois accords intéressants :

La complémentaire santé dans la branche des *Ateliers Chantiers d'Insertion*

L'accord de branche, signé par la CFDT, couvre 80 000 salariés dont près de 70 000 salariés en insertion par l'activité économique. Cet accord prévoit, outre la prise en charge par l'employeur à hauteur de 50 % de la cotisation, la portabilité du droit et un haut degré de solidarité instaurant la prise en charge de la part salariale de cotisation des apprentis affiliés au régime conventionnel de frais de santé dont le contrat est inférieur à douze mois ; le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche et la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

Le référentiel de branche pour la prise en compte de la pénibilité dans la branche des *distributeurs conseils hors domicile*

Cet accord signé par la CFDT, couvre plus de 10 000 salariés issus majoritairement de TPE. C'est le premier référentiel concernant la pénibilité et la mise en place du C3P.

Il rappelle en préambule le double objectif du C3P :

- reconnaître une juste compensation de la pénibilité pour les salariés qui sont exposés à des seuils de pénibilité supérieurs à ceux fixés par décret, en leur permettant de bénéficier de points pour se former ou passer à temps partiel juste avant l'âge de la retraite, ou partir plus tôt à la retraite ;
- promouvoir la prévention de l'exposition à des facteurs de pénibilité.

Ce référentiel est également un mode d'emploi à disposition des employeurs pour permettre le développement et le renforcement du dialogue social dans tous les établissements sur les questions de condition de travail des salariés.

Le travail dominical dans la branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*

L'accord de branche, signé par la CFDT, couvre plus de 10 000 salariés issus majoritairement de TPE. Cet accord prévoit la garantie du respect du volontariat des salariés, mais également des compensations financières (une majoration de 150 % des heures travaillées, une prise en charge

pour les frais de garde et du coût du transport après 22 heures par l'employeur) et des garanties préservant la vie sociale et familiale (pas plus de 26 dimanches travaillés par an et la possibilité de prendre deux jours de repos hebdomadaire sur 20 semaines par an). Enfin, l'accord prévoit la création de 100 emplois soit 16 % de l'effectif de la branche.

V.1.2. La mise en œuvre du pacte de responsabilité dans les branches professionnelles

En 2016, ce sont trois branches dans les 50 principales et une hors suivi particulier par la 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 huit millions de salariés qui sont couverts par 29 accords. Ces derniers offrent des perspectives en matière d'emploi (embauches en CDI/CDD), d'emploi des jeunes (apprentissage, alternance), de parcours professionnel *via* la formation professionnelle ou les classifications. Si aucun accord de branche ne fait explicitement référence à l'investissement, les négociations ont néanmoins permis aux négociateurs d'ouvrir enfin un dialogue économique.

Pour la CFDT, signataire du relevé de conclusions, le patronat n'a pas respecté ses engagements concernant les contreparties des allègements de charge dont les entreprises ont bénéficié. De plus, le gouvernement n'a pas voulu, non plus, réinterroger le fléchage des aides publiques vers les branches et les entreprises qui elles, avaient fait 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.

Un premier bilan de l'accord sur le pacte de responsabilité, dans la branche de *l'assurance*, permet de constater que lorsque la négociation a fait suite à un état des lieux partagé par les partenaires sociaux les objectifs de l'accord sont atteignables.

Fin 2016, seuls les chiffres 2015 (plutôt encourageants) étaient consolidés : en matière d'embauches (objectif de 38 000 embauches, plus 30 % de l'objectif était réalisé) ; d'alternance (objectif de 5 000 contrats, réalisé à plus de 100 %) ; de contrats de génération (objectif de 2 400 contrats, réalisé à plus de 100 %) ; en matière d'embauches de salariés de plus de 45 ans (objectif réalisé également à hauteur de 100 %, tout comme pour le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 57 ans).

Concernant le renforcement de l'employabilité des salariés et la sécurisation des parcours, la mise en place du certificat de reconnaissance des compétences digitales porte ses fruits. Enfin, sur la partie sur l'environnement de travail, un accord de branche sur la qualité de vie au travail a été conclu fin 2016 par les partenaires sociaux.

V.1.3. Point particulier sur les travaux de la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP)

La COMAREP a pour principale mission d'identifier les clauses qui, dans les accords de branche ou interprofessionnels, sont contraires à la réglementation en vigueur. Son avis est joint aux accords de branche ou interprofessionnels pour éclairer les membres de la sous-commission des conventions et accords de la CNNC, afin, qu'ils rendent un avis éclairé pour l'extension des accords de protection sociale complémentaire.

Durant l'année 2016, ce sont 136 accords concernant la protection sociale complémentaire (c'est-à-dire la complémentaire santé ou frais de santé, la prévoyance lourde et la retraite complémentaire) que la commission a étudiés.

Sur ces 136 accords, 70 d'entre eux traitaient du sujet de la complémentaire santé, cela signifie que près de 3 600 000 salariés (ces chiffres ne comprennent pas les ayants droit [conjoint, enfants]) sont désormais couverts par de nouveaux accords sur la complémentaire santé et que 3 500 000 salariés ont bénéficié d'une mise à jour de leur accord initial sous forme d'avenant.

Ce sont donc, plus de 7,1 millions de salariés qui bénéficient d'une couverture complémentaire santé et dont la cotisation est prise en charge à hauteur minimum de 50 % par l'employeur. Cette avancée sociale est due à la déclinaison de l'accord interprofessionnel sur la sécurisation des parcours professionnels de janvier 2013, signé par la CFDT.

V.2. Dans les entreprises, une année de transition et annonciatrice de bonnes perspectives pour 2017

2016 fut une année de transition, de mise en place des nouvelles mesures issues de la loi dite Rebsamen (trois nouvelles informations - consultations pour le comité d'entreprise [CE] et trois nouvelles négociations). Il reste encore de nombreuses marges de manœuvre à explorer, notamment la

négociation des agendas de négociation dans les entreprises, les nouvelles articulations entre informations - consultations et négociations à favoriser ou encore la définition de priorités parmi l'ensemble des thèmes pouvant faire l'objet de dialogue est une vraie opportunité pour que les élus et militants soient mieux informés, que se développe un dialogue social de qualité.

Par le biais des mesures issues de la loi Travail, telles que notamment le développement des accords de méthode et des accords majoritaires s'ouvrent des perspectives nouvelles pour renforcer la négociation d'entreprise, obtenir des avancées et des compromis bons pour les salariés et les entreprises, notamment en matière d'organisation du travail.

La CFDT considère qu'il faut s'efforcer de développer le dialogue social au plus près des réalités des salariés, réalités que la CFDT a pu capter notamment au travers de sa grande enquête "Parlons travail" à laquelle plus de 200 000 personnes ont répondu. Les évolutions récentes du cadre de la représentation et de la négociation collective sont majeures et offrent de nouveaux leviers pour les acteurs de l'entreprise, il y a fort à parier que 2017 verra la négociation collective dynamisée dans les entreprises.

Malgré les nouvelles et récentes dispositions devant permettre l'enrichissement de la base de données économiques et sociales (BDES) – mise à disposition pour le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), rubrique égalité professionnelle, transmission des informations trimestrielles... – et les incitations à la conclusion d'accords collectifs (contenu, modalités, déclinaison aux différents niveaux...), force est de constater, pour l'instant, que les entreprises ne se sont pas emparées de cet outil que devrait être la BDES. Malheureusement, peu d'entreprises ont négocié le contenu de la BDES et la plupart des employeurs l'ont mise en place unilatéralement avec le risque qu'elle ne réponde pas aux attentes des acteurs sociaux dans l'entreprise et qu'elle ne soit pas un outil utile au dialogue social.

V.3. Rémunérations : l'éclaircie salariale de 2016 ne règle pas les enjeux de fond

L'année 2016 aura été marquée par l'amorce d'un redressement économique (croissance, bonne tenue de la consommation intérieure, redressement des investissements, etc.). En toute logique, ce rebond de

notre économie a eu des répercussions positives sur les négociations salariales au niveau des entreprises et des branches. Au sein de ces dernières, et après plusieurs années de baisses consécutives, le volume d'accords salariaux signés a progressé d'environ 7 % entre 2015 et 2016, passant de 375 à 401 accords et avenants conclus. Au sein des entreprises, le tassement des revalorisations salariales a été stoppé et nous avons constaté un léger redressement : en moyenne, les augmentations salariales ont été comprises entre + 2,3 % et 2,7 %.

Pour autant, ce rebond constaté en 2016 ne règle pas les véritables enjeux de fond. La négociation portant sur le partage de la valeur collectivement créée doit être un axe majeur de la négociation salariale au sein des entreprises.

De plus, l'inflation doit trouver une place moins centrale au cours des négociations portant sur les rémunérations. L'évolution des prix est un curseur structurant mais cette variable occupe généralement une fonction trop importante au cours de la négociation portant sur les rémunérations. Cette dernière doit davantage se recentrer sur la recherche d'équité entre les parties prenantes. D'une part, cela renvoie au partage de la valeur ajoutée entre les actionnaires et les salariés. D'autre part, cela renvoie à la juste répartition des richesses qui implique aussi une recherche d'équité entre les catégories de personnels dans l'entreprise. En définitive, la loi du 17 août 2015 qui invite les partenaires sociaux à négocier *“la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise”* doit encore trouver ses marques et s'inscrire pleinement dans les pratiques de négociation.

Enfin, nous déplorons que des facteurs discriminants pèsent toujours et encore fortement sur la détermination des salaires. Si la réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes est engagée, la lenteur du rééquilibrage n'est pas acceptable et appelle des actions énergiques. Par ailleurs, les discriminations en lien avec les origines des salariés doivent être pointées et corrigées (politique d'embauche et de promotion).

CONCLUSION

Le nombre global d'accords et d'avenants signés en 2016 est légèrement en baisse par rapport à 2015 (979 au lieu de 1042). Cela témoigne de la

fin de la déclinaison dans les branches des ANI transformés en lois sur la complémentaire santé et la formation professionnelle continue. Mais au regard de la qualité de nombre d'accords de branche, cela confirme que la branche est le lieu pertinent de la négociation collective.

Pour la CFDT, l'année 2017 devra permettre aux branches de poursuivre leur mutation, de se regrouper et de refonder leur norme sociale car si elles ne saisissent pas ces opportunités, les tentations de les contourner seront grandes.

L'année 2016 a clos également le cycle électoral pour la mesure d'audience des organisations syndicales. En effet, en mars 2017 l'agrégation des résultats des élections professionnelles dans les entreprises, ceux des chambres d'agriculture et celui de l'élection TPE a permis de mesurer pour la seconde fois la représentativité des organisations syndicales tant au niveau des branches qu'au niveau national interprofessionnel.

La première place qu'occupe désormais la CFDT chez les salariés du secteur privé lui confère une grande responsabilité.

Cette première place confirme que notre type de syndicalisme, force de proposition pour transformer le quotidien de salariés, capable de faire des propositions, de s'engager dans la négociation et d'obtenir des résultats concrets, répond aux attentes des salariés.

Il n'y a pas, et il ne peut y avoir de progrès économique et social durables sans un dialogue social de qualité, s'appuyant sur des organisations syndicales solides et reconnues à chaque niveau pertinent de négociation.



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

I. 2016 : UNE RÉFORME EN PROFONDEUR DES RÈGLES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ISSUE DE LA LOI TRAVAIL

Après la loi du 17 août 2015 qui a réformé la représentation collective des salariés et quelques aspects de la négociation collective, la vague de la loi Travail a maintenu le cap en 2016 pour réformer en profondeur les règles de la négociation collective, s'inspirant des rapports de monsieur Jean-Denis Combrexelle et de monsieur Jean-François Cesaro notamment.

La CFE-CGC a accueilli cette réforme avec doute et critiques, tant le discours de la “valorisation de la négociation collective grâce à des acteurs syndicaux formés et disponibles” ne pouvait cacher les autres mesures de la loi qui, entre autres, amoindrissent le rôle des syndicats dans la négociation collective en entreprise et la force de la négociation collective de branche par rapport au niveau du groupe et de l'entreprise...

Nous ne reprendrons pas ici l'ensemble de nos commentaires sur le processus législatif de cette réforme. Nous nous concentrerons sur un seul : des rapports en amont d'un projet de loi, quelle que soit leur qualité, permettent une mise à niveau avec une appropriation des enjeux du sujet de l'ensemble des acteurs (sociaux, gouvernementaux et parlementaires) mais ne peuvent en aucun valoir concertation et dialogue sur un projet de réforme au sens de la loi Larcher !

À l'occasion de ce rapport annuel, la CFE-CGC souhaite commenter cinq points de cette réforme :

1. L'accentuation de la négociation en dehors des organisations syndicales

La loi Travail a ouvert en grand les fenêtres des possibilités dérogatoires de négocier sans organisation syndicale. Pour que la norme conventionnelle se substitue à la loi, il faut qu'elle puisse être créée. Qui mieux que les représentants du personnel élus (comme les parlementaires !) pour ce faire ? Pourquoi réserver ce droit aux seules organisations syndicales qui appréhenderaient mal les réalités et les besoins de l'entreprise ?

Ne serait-ce pas là la petite ritournelle antisyndicale qui est rejouée ?

La CFE-CGC déplore cette vision négative sur la négociation collective en entreprise réservée aux organisations syndicales et sur la reconnaissance de la liberté syndicale dans l'entreprise. Pour valoriser le droit à la négociation collective dans toutes les entreprises, la CFE-CGC qui a soutenu les différentes expérimentations dérogatoires de négociation collective avec, au bout du compte, un bilan mitigé sur le mandatement, a proposé d'autres voies : par exemple, rendre positif l'engagement syndical auprès des salariés et de l'employeur pour changer le regard et la perception par différentes mesures concrètes (cf. *"Manifeste pour un syndicalisme d'avenir et un avenir dans le syndicalisme"*), généraliser les accords de branche qui prévoient, comme c'est déjà le cas dans certains secteurs, des modalités d'application directes pour les entreprises de petites tailles. Des accords types, tels que prévus par la loi, sont d'une autre nature que les accords d'application directe. Les employeurs veulent de la simplicité ? La branche y répond en prévoyant des règles générales mais adaptées aux tailles des entreprises.

Ce n'est pas la voie choisie par loi Travail qui a pris l'option de rendre la négociation par le canal syndical contournable dans les entités où il y a le plus de répression syndicale. Nous le regrettons sur le fond et sur la forme. Le plus dramatique est, qu'avec une telle vision, l'image des services rendus par l'engagement syndical à la collectivité de travail et à la compétitivité d'une entreprise n'est pas prête de changer.

2. Le couronnement de la négociation d'entreprise et de groupe et l'hypocrite sauvegarde du niveau de la branche

Historiquement, l'accord de branche a une vocation régulatrice économique et sociale entre les entreprises d'un même secteur, notamment en matières de rémunération et des conditions de travail. À ce titre, le principe de faveur a été associé à ce rôle de régulation. L'accord d'entreprise ne pouvait déroger à une norme supérieure telle que par exemple l'accord de branche, qu'à la condition de lui être plus favorable à l'égard des salariés ou si l'accord de branche l'autorisait. Il a semblé à certains et notamment au législateur que cette conception était passéiste. Depuis 2004, le niveau de la branche n'a cessé de perdre de sa superbe au profit de l'accord d'entreprise. La loi du 8 août 2016 consacre ce processus car, malgré une nouvelle compétence sur la pénibilité qui ne peut tromper que les plus crédules, jamais la branche ne s'est trouvée à ce point dénudée de ses prérogatives de régulation. Tout ce qui dérégule est confié à la négociation d'entreprise au nom de la flexibilité au plus près du terrain, au nom des nécessaires adaptations aux circonstances.

Cette approche déstructure les garanties économiques et sociales collectives permettant aux entreprises et aux salariés d'être en concurrence organisée. Cette approche nie la réalité des rapports de force entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés qui varie entre le niveau de la branche et le niveau de l'entreprise.

En effet, le niveau de la branche permet :

- un rapport de force plus égalitaire entre les parties, lié à l'absence de lien de subordination entre elles ;
- une vision plus large et donc nécessairement plus objective, le périmètre de l'accord recouvrant un certain nombre d'entreprises.

La loi Travail prévoit d'écarter l'application de l'accord de branche chaque fois qu'il existe un accord d'entreprise portant sur le temps de travail (dont les heures supplémentaires qui sont pourtant aussi de la rémunération quand elles concernent des forfaits de salaire), les repos et les congés. Quel sera dorénavant le rôle de l'accord de branche dans les domaines concernés ? Très limité et subsidiaire car réservé aux hypothèses où un accord d'entreprise ne serait pas conclu, avec les conséquences

désastreuses se faisant rapidement ressentir pour les salariés, au nom de la libre concurrence...

3. De l'ordre public conventionnel, sous contrainte de temps et sans définition légale préalable

La loi Travail a décidé d'une nouvelle architecture des normes dans le code du travail : ordre public, ordre public professionnel, dispositions supplétives. Elle l'a appliquée d'emblée pour les dispositions relevant du temps de travail, des repos et des congés. Pour les autres dispositions, ce sera à l'issue des travaux d'une commission de la refonte du code du travail et au plus tard, en août 2019.

Il appartient au législateur d'organiser les normes comme il l'entend. Il appartient également au législateur de prévoir une norme compréhensible et effective. Or, force est de constater que cette dernière étape a été pour le moins tronquée. La loi donne à l'accord collectif un effet d'ordre public "professionnel" ou "conventionnel" sans aucune définition préalable, concertée et donc comprise par tous. Les débats houleux sur la première mouture du projet de loi ont révélé la cacophonie sur le sujet et les quelques correctifs apportés n'ont pas levé les incompréhensions originelles. Il est utile de souligner que les différents colloques qui se sont tenus sur le sujet depuis l'entrée en vigueur de la loi montrent une diversité impressionnante de conceptions nourrissant le malaise que laisse planer la difficulté de mise en place de la commission de refonte du code du travail.

Cependant, les négociateurs de branche ont deux ans pour trier dans leur convention collective ce qui relève de l'ordre public professionnel. Ils sont fortement incités à le faire, la non-négociation sur le sujet est un critère de restructuration "forcée" avec une autre branche. Négocier sur une notion dont on ne connaît pas ni la définition ni le sens n'est pas aisé. Alors le faire dans un délai imparti l'est encore moins. La branche est-elle le niveau à affaiblir ?

4. La tentative inefficace de renforcement de la loyauté dans la négociation collective

La loi du 8 août 2016 a créé la faculté pour l'accord d'entreprise de mettre en place un accord dit de méthode afin de permettre que soit

respecté le principe de loyauté dans les négociations, pour les négociations à venir dans le périmètre concerné. Mais cette bonne pratique n'a d'effet juridique que si l'accord de méthode le prévoit expressément. Ainsi, quand bien même cet accord serait mis en place, si des accords conclus venaient à violer ses stipulations, ils ne seraient pas nuls pour autant, sauf si l'accord de méthode le prévoit expressément. Autrement dit, il y a des règles du jeu mais s'il n'est dit pas que leur non-respect entraîne une sanction, alors elles n'ont pas d'effets juridiques. Quel respect de l'autonomie des partenaires sociaux ! Quelle vision angélique de la négociation collective qui, même à un niveau national interprofessionnel, où la courtoisie dans les discussions est la règle, a vu des pratiques plus que douteuses sur le déroulement des séances de négociations ! Alors imaginons ce qui peut se passer dans les entreprises avec des délégués syndicaux, voire avec des élus du personnel non syndiqués, avec le lien de subordination entre les différentes parties.

Dans le même esprit, a été rendue obligatoire la rédaction d'un préambule au début de chaque accord. L'objet de ce préambule est d'identifier l'objectif et le contenu de l'accord. Disposition à saluer car très utile pour expliciter le contexte et la volonté des parties, celles-ci créant à l'avenir la majorité des règles applicables dans l'entreprise et opposables à des tiers. Cependant, là encore, le manquement à cette obligation n'emporte pas de sanction. Dommage !

5. La validité des accords d'entreprise : la légitimité des organisations syndicales acquise lors des élections professionnelles mise à mal par la consultation directe auprès des salariés

La loi du 8 août 2016 a créé un processus "original" de validation des accords d'entreprise par la mise en place d'un accord majoritaire à défaut, d'un accord minoritaire pouvant être soumis à référendum des salariés de l'établissement concerné. Qu'est-ce que cela implique ?

Pour conclure valablement un accord, est retenu à plus ou moins long terme le principe majoritaire d'engagement des organisations syndicales représentatives signataires représentant plus de 50 % des suffrages obtenus par les organisations représentatives.

Pour ne pas bloquer la conclusion d'accords, la culture française d'une majorité d'engagement semblant nécessiter encore un peu de temps, la loi a prévu une solution de "déblocage" lorsque l'accord réunit plus de 30 % des voix mais moins de 50 % des mêmes voix. Dans ce cas, il revient aux salariés de départager les organisations syndicales qui sont en désaccord sur la conclusion de l'accord, *via* une consultation directe.

N'est-ce pas une solution qui nie la majorité d'opposition d'un accord, majorité pourtant légitimée par les voix obtenues lors des élections professionnelles qui servent à définir la représentativité syndicale et le poids d'engagement ? La majorité des syndicats s'exprime mais le système de la loi Travail permet de la contourner en demandant aux salariés si ces organisations syndicales sont bien légitimes à s'opposer ?

Jusqu'où l'instauration de ce principe référendaire peut-il conduire ? Qu'est-ce qui empêchera à l'avenir un gouvernement de remettre en cause toute légitimité aux organisations syndicales pour représenter les salariés et faire des consultations directes sur tout sujet ? Comment est-il possible pour les salariés appelés à valider ou non l'accord, d'en mesurer concrètement les enjeux et les conséquences selon qu'il sera adopté ou non ?

Faut-il voir la validation par référendum comme une avancée démocratique ou au contraire comme une négation de cette même démocratie ? La question est tranchée par le législateur. La CFE-CGC y répond de façon tout aussi tranchée : la loi organise une confrontation malsaine voire suicidaire de deux sources de légitimité qui pourrait être interprétée comme une charge contre les syndicats qui, malgré dix ans de réforme, ne semblent jamais assez légitimes...

II. 2016 : DES DISCUSSIONS ET NÉGOCIATIONS NATIONALES INTERPROFESSIONNELLES RICHES ET DIVERSIFIÉES

Parallèlement à la mobilisation des partenaires sociaux sur la réforme législative des règles de la négociation collective, les sujets de discussions et de négociation propres aux partenaires sociaux du niveau national interprofessionnel n'ont pas manqué en cette année 2016 et ont concerné des sujets très différents.

1. Les négociations sur l'emploi

- **Des négociations sur l'assurance-chômage qui tournent court**

La convention de 2014 ayant une durée de deux ans, il était prévu de la renégocier en 2016. Après cinq séances de négociation, les partenaires sociaux font un constat de désaccord. La convention de 2014 est reprise par décret pour maintenir la couverture des salariés privés d'emploi et les cotisations finançant les droits à indemnisation.

Pour ne pas rompre le dialogue, les partenaires sociaux ont convenu dans leur procès-verbal (PV) de désaccord de conserver des groupes de travail techniques permettant de renouer le dialogue, retrouver une certaine confiance et préparer la négociation qui devait reprendre. Cette méthode aboutira en mars 2017 à la conclusion d'un accord et d'une nouvelle convention que la CFE-CGC signe, ayant obtenu satisfaction sur ses principales revendications, contrairement à ce qui s'était passé en 2014. La CFE-CGC salue la méthode et la philosophie du paritarisme de négociation et de gestion qui peut dépasser les obstacles qui semblent insurmontables.

- **La renégociation réussie du mandat de service public de l'association pour l'emploi des cadres (APEC)**

À l'occasion de l'accord du 11 juillet 2011 pérennisant l'APEC tout en redéfinissant ses missions, notamment dans le service public de l'emploi, les partenaires sociaux et l'État avaient réussi à s'entendre sur les termes d'un mandat de service public de quatre ans (2012-2015) avec une évaluation avant renouvellement en 2016.

Sous la présidence de la CFE-CGC, les partenaires sociaux gestionnaires de l'APEC ont préparé paritairement cette évaluation. Grâce à ce travail commun, les discussions avec l'État pour renouveler le mandat de service public ont été fructueuses et ont abouti à l'élaboration d'un nouveau mandat de service public en juillet 2016, signé officiellement par la ministre chargée du Travail lors de la célébration des 50 ans de l'APEC le 1^{er} décembre 2016.

2. L'aventure des discussions sur le compte personnel d'activité (CPA)

Malgré la forte implication des organisations syndicales, la négociation interprofessionnelle sur le sujet qui s'est tenue du 7 décembre 2015 au 8 février 2016 n'a pu aboutir qu'à une position commune signée par les organisations syndicales de salariés. La CFE-CGC a signé le texte. Les délégations patronales ont refusé de le parapher.

Modeste position commune intersyndicale, ce texte pose cependant les fondations pour un futur CPA qui non seulement permettra de mieux sécuriser les parcours professionnels mais qui vise également, à terme, à renforcer l'autonomie et la liberté de tous les actifs. Il permet aux yeux de la CFE-CGC de travailler sur deux domaines qui nous sont chers : d'une part, la progression professionnelle des personnes et les mobilités choisies, d'autre part sur une plus grande liberté dans l'usage des temps tout au long de la vie.

Cette position commune des partenaires sociaux a constitué une première étape d'un très long parcours qui est passé par son intégration dans la loi Travail et par une concertation entre les partenaires sociaux et l'État, à partir du second semestre, notamment pour harmoniser les droits aux différents congés et mettre en place des dispositifs de portabilité de ces droits.

Les discussions se poursuivent sur 2017, la concertation ayant démarré fin 2016.

3. Les discussions fructueuses concernant la gouvernance du système de santé au travail

Inscrits à l'agenda social des partenaires sociaux de 2014 et 2015, les travaux du comité de suivi élargi de l'accord national interprofessionnel du 13 septembre 2000 ont enfin abouti en 2016 ! Le comité est tombé d'accord sur un relevé de conclusions paritaire qui a été transmis aux pouvoirs publics afin qu'ils prennent en compte les orientations et propositions des partenaires sociaux dans le cadre d'un décret sur la gouvernance de la santé au travail. Du point de vue de la CFE-CGC, ce relevé de conclusions comporte des avancées. Il a notamment permis de retirer du projet de décret, la création d'un collège de personnalités qualifiées dans le groupe permanent du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

4. Un dialogue économique consacré aux enjeux du numérique

Sujet prévu à l'agenda social des partenaires sociaux de 2015, les discussions se sont tenues en 2016 autour de quatre enjeux majeurs :

- apparition de nouveaux modèles économiques et d'affaires,
- protection et maîtrise des données, un enjeu de souveraineté,
- entreprises du futur : nouvelles formes de prise de décision, de management, de production, de travail, de distribution,
- émergence de nouvelles formes d'activité, avenir du salariat et conséquences sur le financement et la protection sociale.

Ces discussions ont débouché sur un document de synthèse partageant un état des lieux ainsi que les problématiques identifiées par l'ensemble des partenaires sociaux.

5. La définition des salariés de l'encadrement : la négociation qui se fait attendre

Prévue dans l'accord du 30 octobre 2015 sur l'unification des régimes de retraite complémentaire grâce à un lobbying soutenu de la CFE-CGC, cette négociation doit s'ouvrir pour définir les populations concernées par le maintien de la couverture prévoyance fixée dans la convention collective de l'association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres (AGIRC) appelée à disparaître. Les groupes de travail chargés de préparer l'unification des régimes se sont réunis tout au long de l'année 2016. Mais rien ne s'est passé quant à un début de discussion sur le personnel d'encadrement.

La Confédération a saisi au printemps la délégation patronale pour lancer cette négociation, en vain.

Cette négociation est incontournable :

- au nom du respect de l'accord du 30 octobre 2015,
- pour déterminer, au niveau national interprofessionnel, les bénéficiaires de la couverture prévoyance et les cotisations afférentes à recouvrer,
- pour déterminer les bénéficiaires des services de l'APEC dont le public est principalement calé sur les cotisants AGIRC et dont la cotisation est recouvrée par les services de l'AGIRC.

III. 2016 : LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES AU NIVEAU DES BRANCHES SE MAINTIENNENT EN SE CONCENTRANT SUR LEURS PÉRIMÈTRES DE PRÉDILECTION

Depuis plus de cinq ans, la confédération interroge chaque année ses fédérations sur leur activité conventionnelle. Cette enquête qui s'enrichit de réponses d'années en années permet d'avoir des éléments quantitatifs qui peuvent être mis en lien avec les statistiques fournies par la direction générale du travail (DGT). Elle permet également, en toute subjectivité, de collecter des informations qualitatives sur le déroulement des négociations, sur "l'ambiance dans la branche".

L'ensemble de ces informations est consolidé pour nourrir la partie que nous souhaitons consacrer dans le *Bilan annuel de la négociation collective*. C'est une mise en lumière du travail colossal qu'abattent les négociateurs de branche, malgré un environnement chahuté sur l'avenir de la branche et des moyens bien en deçà de ce qu'il faudra pour remplir les objectifs que la loi Travail a assignés à la branche pour sa survie.

Sur la base de la soixantaine de réponses de nos fédérations et des informations fournies par la DGT, nous souhaitons mettre en avant pour 2016 les points suivants :

1. Un faible ralentissement de la conclusion d'accords...

On constate quantitativement une légère baisse dans la conclusion d'accords.

Les données fournies par la DGT mettent en lumière une diminution d'accords conclus en 2016 par rapport à 2015.

Les chiffres concernant le niveau interprofessionnel indiquent 29 accords en 2016 contre 53 en 2015. Au niveau de la branche, la conclusion d'accords est passée de 1 088 à 979 entre 2015 et 2016.

Il serait risqué de tirer des conclusions d'un recul des négociations de branche sur la base de ces seules données et ce pour plusieurs raisons :

- comme nous l'avons mentionné dans la partie précédente, l'activité en 2016 de discussion et de négociation au niveau national interprofessionnel a été soutenue. Comme quoi, l'indicateur de conclusion des

accords ne doit pas être le seul à être pris en compte pour mesurer une dynamique de dialogue social ;

- des thèmes de négociation doivent être abordés chaque année, d'autres tous les trois ou les cinq ans. Ainsi, une variation d'accords conclus d'une année sur l'autre semble logique et n'est pas un facteur déterminant à lui seul ;
- l'année 2016 a été marquée par un environnement de négociation de branche très chahuté avec une énième modification des règles de restructuration des branches, une réforme de la négociation collective qui s'est accompagnée de nombreuses contestations de ce qui allait devenir la loi Travail du 8 août 2016 ;
- semble rester intacte une forte volonté des parties de négocier : il ressort de notre enquête que moins de 10 % de nos négociateurs estiment que les négociations effectuées en 2016 ont manqué d'énergie. Ce sont donc près de 90 % de nos négociateurs qui ont précisé que la négociation a été dynamique, parfois poussive mais active.

2. ... dont les sujets restent concentrés sur le périmètre réservé de la branche

Les sujets de prédilection à forte conclusion d'accord restent les salaires, la prévoyance et la formation professionnelle.

• La négociation sur les salaires

Avec 63 % d'accords conclus en 2016 dans les différentes fédérations dont 83 % signés par la CFE-CGC, le thème des salaires est sans conteste le domaine de négociation au niveau de la branche le plus actif. Ces chiffres confirment la tendance issue des données fournies par la DGT, le thème des salaires arrivant en première position des accords conclus, avec une hausse entre 2015 et 2016.

L'enjeu du tassement de la hiérarchie des salaires dans les conventions collectives à l'occasion de ces discussions reste prégnant. La CFE-CGC maintient ses revendications et continue de former ses négociateurs à cet enjeu.

• La prévoyance et complémentaire santé

Autre thématique ayant particulièrement mobilisé les négociateurs de la branche : la prévoyance. Fin 2016, 137 branches professionnelles avaient signé un accord collectif de remboursement de frais de santé. 92 % des accords collectifs de santé obligatoires couvrent à la fois les cadres et les non cadres, sans distinction de garantie et 8 % couvrent les seuls salariés non cadres.

Ces accords, qui sont souvent des avenants à une convention collective, représentent potentiellement 9,1 millions de salariés.

On constate une augmentation constante dans la durée du taux de conclusion des accords sur ce sujet passant de 1,8 % en 2011 à 36 % en 2016. Comme il l'a été énoncé lors de la précédente contribution, cette hausse fait écho à la généralisation de la complémentaire santé issue de la loi de 2013 et constitue une avancée pour les salariés des très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME). Quand bien même la DGT note une baisse dans la conclusion des accords de prévoyance, laquelle pourrait être liée à l'interdiction de mise en place de clauses de désignation, il n'en reste pas moins que ce thème se hisse en 4^e position des accords conclus en 2016.

La CFE-CGC milite, avec toutes les autres organisations syndicales représentatives de salariés pour rétablir des possibilités de mutualisation pour les branches. Dans cette logique, la CFE-CGC a, lors du vote de la loi de financement pour la sécurité sociale 2017, porté avec toutes les autres organisations syndicales représentatives, un amendement auprès du législateur afin que la co-désignation puisse être autorisée. Ce moyen permettrait de concilier à la fois l'exigence de liberté de choix des entreprises et la mise en œuvre de la solidarité entre les salariés des petites et grandes entreprises d'une branche, porteuses de risques divers. Ainsi l'accès de tout salarié, quel que soit son âge, son état de santé ou son sexe à une couverture complémentaire de santé/prévoyance pourrait être de nouveau réellement garanti.

• La formation professionnelle

Ce sujet de négociation avait déjà été évoqué lors de la précédente contribution de la CFE-CGC comme étant particulièrement suivi au niveau

de la branche, quasiment au même niveau que la prévoyance. Si la hausse est légèrement plus faible sur ce thème (29 % de taux de conclusion en 2016), on peut noter une tendance à l'augmentation de la conclusion des accords dans ce domaine, évolution quasi similaire que pour le domaine de la prévoyance.

Par ailleurs, il a été relevé dans notre enquête que ce domaine précis était particulièrement dynamique au niveau de la branche et mis en avant par la partie patronale, point corroboré par la DGT qui le classe en 3^e position.

Le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP) a prévu de livrer en 2017 une étude sur l'impact de l'accord national interprofessionnel de 2013 et de la loi de 2014 sur la négociation collective de branche sur la formation professionnelle. Cette évaluation permettra d'illustrer d'une autre manière la dynamique de négociation sur ce sujet pour les années 2014 à 2016.

Conclusion

Ces trois domaines ont cristallisé en grande partie l'attention des négociateurs de la branche, ce qui semble confirmer la concentration de l'activité de la négociation de branche autour de ses domaines réservés. L'examen d'autres sujets mentionnés dans les informations de la DGT ou dans notre enquête révèle des thématiques perçues comme secondaires mais qui pour autant sont stratégiques pour la branche elle-même (moyens du paritarisme) ou pour les entreprises et les salariés du secteur (égalité professionnelle, forfait-jours).

3. Les sujets stratégiques semblent devenir secondaires

• Le financement du paritarisme dans la branche

Quand bien même ce sujet fait l'objet de conclusions constantes, son taux reste faible et stable, aux alentours de 5 % par an. Il est vrai que ce sujet n'est pas naturellement rediscuté chaque année. Les informations issues des données de la DGT ne le font pas apparaître au rang des dix thèmes les plus abordés. Reste qu'au regard des différents bilans que les fédérations nous ont fait parvenir, il semble y avoir eu un sursaut dans la conclusion du financement du paritarisme, passant de 5,4 % l'an passé à 10,7 % en 2016. Sursaut provisoire avant les nouvelles mesures de repré-

sentativité syndicale de 2017, lien avec la fusion de branches ou véritable naissance d'un intérêt pour ce type d'accord ? L'avenir nous le dira.

Pour être complet, il faut souligner la conclusion en 2016, au niveau multiprofessionnel, de l'avenant à l'accord de 2012 sur le financement du dialogue social dans le secteur des professions libérales. L'accord de 2012 avait été contesté devant la justice, notamment par plusieurs adhérents de l'Union nationale des professions libérales (UNAPL). Après trois ans de discussions internes à l'UNAPL puis avec les confédérations syndicales représentatives, un nouvel accord sur le financement du paritarisme dans ce champ multiprofessionnel a été conclu à l'unanimité. Nous nous félicitons de ce succès pour le dialogue social.

• Les classifications

Les accords sur les classifications semblent s'orienter sur la même voie que ceux sur le financement du paritarisme. Certes, mais la négociation est ici obligatoire tous les cinq ans. Que constate-t-on ?

Les négociateurs au niveau des fédérations ont fait remonter que, depuis 2001, la tendance à la négociation et à la conclusion est faible mais constante chaque année, allant de 2 à 10 % comme c'est le cas cette année. Si l'on effectue la comparaison en ramenant à la juste proportion de cinq ans, alors le taux de conclusion moyen est de 23 %. Là encore, la branche remplit sa mission sur son périmètre de prédilection.

• L'égalité professionnelle

Sur ce point, le constat est similaire à celui des classifications avec un taux de conclusion d'accords relativement faible mais avec davantage d'aléas d'une année sur l'autre. Si l'on ramène à juste proportion des trois ans, le taux de conclusion s'élève à environ 6 %.

Nous notons ici une différence entre les chiffres mis en avant par la DGT, laquelle classe l'égalité professionnelle à la 7^e position des accords conclus que ce soit en 2015 ou en 2016 et la tendance observée au sein des fédérations.

Au regard du bilan de l'année 2016 que nous fournissent nos négociateurs, si les négociations sont effectivement engagées à un rythme triennal, il est à relever que les accords conclus sont soit sommairement inclus dans

un autre plus large, soit font l'objet d'un accord reprenant le précédent ou reprenant les conditions légales.

- **Le forfait-jours**

Dans le même ordre d'idées, le forfait annuel en jours fait l'objet de conclusions régulières. Le taux reste généralement peu élevé, atteignant en 2016, 7,3 % des accords conclus.

Rappelons que la confédération milite depuis plus de quinze ans pour un forfait-jours sécurisé sur le plan légal et conventionnel. La branche est un niveau pertinent pour ce faire. Force est de constater que les négociateurs de branche s'emparent de moins en moins de ce sujet alors que les accords ont besoin d'être mis en conformité. Il est évident que les négociateurs de la branche ont de moins en moins les moyens d'aborder ce sujet à leur niveau, le cadre légal donnant la primauté à l'accord d'entreprise. La loi Travail a parachevé ce mouvement de décentralisation extrême sur tout le temps de travail, les repos et les congés.

4. Un focus sur la prégnance du chantier de restructuration

2016 a été l'année de la concrétisation opérationnelle du processus de restructuration des branches :

- finalisation du cadrage juridique avec une énième modification légale avec la loi Travail de la procédure de rapprochement,
- assouplissement des critères (alternatifs et non plus cumulatifs) dans la loi Travail donnant plus de pouvoir à l'administration pour "forcer" un rapprochement entre branches,
- passage en force par la voie réglementaire sur le seuil des 5 000 salariés alors qu'il était exclu de la loi Travail,
- mise en place du comité paritaire national de la restructuration des branches (CPNRB),
- intense activité de la sous-commission de la CNNC dédiée à la restructuration des branches.

Il apparaît clairement que 2016 marque une appropriation de ce sujet dans les discussions au niveau des branches, comme notre enquête nous le confirme : plus de 36 % de nos négociateurs ont indiqué avoir d'ores

et déjà abordé, lors de négociations, un rapprochement entre plusieurs conventions.

Parallèlement ce sujet a également occupé les partenaires sociaux, au niveau national interprofessionnel, à travers la mise en place officielle du CPNRB. L'objectif de ce comité est de travailler paritairement (représentants des employeurs et organisation syndicales de salariés) sur des lignes directrices de restructuration des branches, sujet de prédilection des partenaires sociaux qui doivent s'entendre sur des définitions et une vision commune de ce qu'est une branche, de comment elle naît, vit, évolue et meurt. Avec trois réunions en 2016 et un calendrier de réunion mensuelle en 2017, nul doute que ce comité entend jouer son rôle. La CFE-CGC y jouera sa partition, notamment en mettant en débat, la place et la pertinence des accords catégoriels.

Pour conclure ce bilan 2016, il nous importe de mettre en exergue l'activité très soutenue de la commission nationale de la négociation collective (CNNC) à travers ses sous-commissions pour digérer, dans des temps records les projets de texte législatifs et réglementaires, en plus du travail habituel d'instruction des fusions de branches ou de demandes d'élargissement et d'extension d'accords de branche. Cette intensité impacte grandement la qualité du travail des équipes de la DGT comme celle des partenaires sociaux sollicités pour rendre un avis. La CFE-CGC est attachée au rôle de la CNNC. C'est l'Institution qui voit la richesse, la vivacité comme les faiblesses de la négociation collective de branche et interprofessionnelle. Elle ne peut se résumer à une simple chambre administrative d'enregistrement et ne doit jamais l'être. C'est justement pour éviter une telle perception que nous aspirons à un fonctionnement de la CNNC serein et optimal, avec les moyens matériels et humains, pour l'ensemble des intervenants dans le bon déroulement de ses missions. À défaut de quoi, c'est le sens même du travail produit et celui de l'avis rendu qui seront réduits à néant. Une telle situation donnerait raison à ceux qui estiment que le travail en commun, l'écoute mutuelle sont une perte de temps et que l'avis de l'administration et des partenaires sociaux est un héritage qui aurait dû rester au XX^e siècle...



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)

Cette année 2016 a été caractérisée par une baisse significative du nombre d'accords interprofessionnels, seuls 29 accords ont été conclus en 2016 quand en 2015, on en enregistrerait 53. La négociation de branche a, elle aussi, enregistré une baisse significative du nombre d'accords conclus passant de 1 089 accords conclus en 2015 à 979 en 2016. Si cette analyse quantitative ne permet pas d'en déduire un manque de dynamisme de la négociation collective, elle pose clairement un contexte de négociation compliqué durant toute cette année 2016. Concernant les thématiques de négociation, les salaires, les conditions de conclusion des accords et la formation professionnelle restent parmi les plus abordées dans les branches. Les thématiques de protection sociale, qui ont fortement occupé les branches suite à la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, sont moins abordées en 2016 alors que de nouveaux dispositifs, tels que le versement santé méritent de figurer dans les agendas sociaux des branches.

I. UN CONTEXTE DE DIALOGUE SOCIAL DIFFICILE

1.1. La négociation nationale interprofessionnelle sur l'assurance-chômage : un rendez-vous manqué en 2016

Cette négociation, au fil des années, devient de plus en plus difficile à mener. L'enchâssement de la négociation professionnelle des intermittents du spectacle et de l'accord national interprofessionnel (ANI) retraite complémentaire dans son article 91 a complexifié les échanges avec le patronat et les autres organisations syndicales. La CFTC a porté ses propositions jusqu'au bout, présentant des mesures pour inciter les entreprises à allonger la durée des contrats et favoriser le maintien dans l'emploi des seniors. Mais il était impossible d'avancer sereinement et d'aboutir faute

de mandat de la délégation patronale pour négocier des contreparties aux économies consenties sur l'indemnisation des demandeurs d'emploi. Après huit séances de négociations, nous n'avons pu qu'acter un échec des négociations. Nous regrettons cette situation à l'heure où le paritarisme et la négociation interprofessionnelle subissent des critiques sur leur efficacité. Ce qui n'a pu être fait en 2016 a cependant pu être réalisé en mars 2017 puisque les discussions ont pu reprendre avec cette fois une volonté patronale de trouver une issue par accord.

1.2. Les débats autour de la loi Travail

Pour la CFTC, dans un monde en bouleversement, tendre vers un nouveau contrat social pour tous les travailleurs avec un haut niveau de protection sociale, de sécurisation des parcours et de qualification est une priorité absolue. Telle a été l'ambition et l'état d'esprit de la CFTC tout au long de cette année 2016 durant laquelle le dialogue social a été au cœur de l'actualité. La concertation autour de la loi Travail a fortement mobilisé les partenaires sociaux dans un contexte et un climat social des plus difficiles. La CFTC, syndicat de construction sociale, a choisi de s'inscrire dans une démarche dynamique pour peser dans le processus d'élaboration du texte de loi, refusant d'exiger son retrait pur et simple. Ainsi, nous avons pu contribuer à enrichir ce texte avec des évolutions majeures pour renforcer le rôle de la branche et apporter des nouveaux droits protecteurs pour les salariés avec notamment la création du compte personnel d'activité (CPA).

II. UN RENFORCEMENT DU RÔLE DE LA BRANCHE

II.1. Un cadre mieux défini pour la branche

La CFTC a contribué, tout au long du processus de concertation, à modifier le texte dans le sens d'une réaffirmation de la branche dans son rôle "pivot" de régulateur, de rempart à la concurrence déloyale que trop d'entreprises se livrent entre elles aux dépens des salariés. La CFTC a soutenu et obtenu la formalisation dans le code du travail d'une définition de la branche autour de trois missions générales que sont :

- la définition des garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ,

- la définition des thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords de branche,
- la régulation de la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

L'ordre public de branche est consacré et conforté en incitant les branches à déterminer le socle minimal des droits conventionnels garantis notamment dans six domaines centraux : les salaires minimaux, les classifications, la protection sociale complémentaire, la mutualisation des fonds professionnels ainsi que la pénibilité et l'égalité entre les femmes et les hommes.

II.2. La mise en place des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La CFTC est porteuse depuis longtemps d'un projet de création d'un comité paritaire permanent du dialogue social (C2PDS) au plan national afin de révolutionner les relations sociales en leur donnant un nouvel élan, de nouvelles perspectives, un nouveau mode de fonctionnement, dans un lieu neutre et libre. Elle entendait que ce C2PDS soit décliné au niveau des branches. Ce deuxième vœu trouve une réelle concrétisation avec la loi Travail, puisque les branches ont enfin l'obligation de s'organiser dans leur méthode de travail en mettant en place des commissions paritaires. La commission exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, et les missions de l'observatoire de branche.

Elle doit définir son agenda social et la périodicité des négociations obligatoires. Chaque branche devra s'atteler à la rédaction d'un rapport annuel d'activité qui sera versé à la base de données publique des accords, qui sera effective en septembre 2017. Une attention spécifique des branches aux accords d'entreprise portant sur la durée du travail a été inscrite dans la loi afin d'évaluer les conséquences de la primauté laissée aux accords d'entreprise sur cette thématique précise. Il est donc indéniable qu'aujourd'hui la branche se voit donner un rôle renforcé et incontournable dans la définition des normes sociales.

II.3. La branche au service de tous les salariés

La CFTC a œuvré pour que la branche ait un rôle renforcé à destination des très petites entreprises (TPE). Ces dernières sont celles qui ont le plus de difficultés à accéder à la négociation collective.

Désormais un accord de branche étendu peut prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés grâce à des accords “type” adaptables dans les entreprises. Ces accords peuvent concerner l’ensemble des négociations prévues par le code du travail.

La situation de l’outre-mer n’est pas oubliée puisque désormais en l’absence de dispositions expresses, les accords de branche nationaux s’appliqueront aux collectivités. Une fois l’accord conclu sur le territoire métropolitain, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d’employeurs habilitées à négocier dans ces collectivités auront six mois pour négocier les modalités d’adaptation locale de l’accord conclu au niveau national. À l’issue de ce délai et à défaut d’accord d’adaptation, l’accord national sera applicable à ces collectivités.

II.4. La restructuration des branches : une volonté et un échéancier clair

La loi Travail a apporté une impulsion supplémentaire au chantier de la restructuration des branches. La CFTC est depuis longtemps convaincue de la nécessité de regrouper les branches professionnelles afin d’offrir à chacune d’entre elles une meilleure capacité de négociation et de remplir pleinement toutes ses missions. L’objectif de la loi Travail est de parvenir à un paysage conventionnel restructuré autour de deux cents branches professionnelles dans les trois ans suivant la promulgation de la loi. Mené à bien, ce chantier permettra d’éviter l’émiettement conventionnel et d’offrir à chaque salarié une couverture conventionnelle. Définir une méthodologie à destination des branches est nécessaire, les partenaires sociaux ont, à cette fin, mis en place un comité paritaire national de la restructuration des branches. Ce comité paritaire vise à permettre l’accompagnement des regroupements. Il veillera à ce que la vitalité du dialogue social et la cohérence sociale et économique soient les critères essentiels pour engager le regroupement de branches. Alors que l’on dénombrait 700 branches en 2012, les partenaires sociaux ont opéré la restructuration de 143 branches fin février 2017. L’impulsion politique et la volonté des partenaires sociaux

ont permis de lancer une vraie dynamique pour inciter les branches à se rapprocher volontairement. Aujourd'hui quelles que soient la situation et la taille des branches, chacune d'entre elles a pleinement conscience qu'elle doit entamer ce chantier prioritaire.

II.5. Mieux encadrer les règles de la négociation collective et encourager les bonnes pratiques

La loi Travail a redéfini les règles relatives à la durée des accords collectifs pour les entreprises. Les règles de révision et de dénonciation des accords collectifs ont aussi fait l'objet des changements applicables aux branches. Les interlocuteurs du dialogue social sont encouragés à mettre de la vitalité et de la pédagogie dans leurs accords par des clauses de revoyure, un préambule ainsi qu'une méthodologie. La loi Travail incite à mettre en place un accord de méthode au niveau de la branche et des entreprises, permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle. La généralisation progressive de l'accord majoritaire en entreprise marque aussi un grand changement dans la pratique de la négociation collective. La loi Travail apporte des évolutions majeures qui s'inscrivent dans une continuité de réformes dont il convient d'entreprendre les premières analyses.

III. L'APPROPRIATION DES RÉFORMES PAR LES INTERLOCUTEURS DU DIALOGUE SOCIAL

III.1. Plus d'un an après la loi Macron : quel bilan pour les accords relatifs au travail du dimanche ?

L'ouverture dominicale est possible pour les commerces situés dans les zones touristiques internationales (ZTI), dans certaines gares d'affluence exceptionnelle ainsi que dans les zones touristiques et les zones commerciales. Ces accords doivent notamment prévoir les compensations salariales accordées aux salariés privés de repos dominical, des engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou des personnes handicapées et les mesures destinées à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Condition primordiale, le travail des salariés le dimanche ne se fait que sur la base du volontariat. Des accords de branche ont été signés dans la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*

et activités qui s'y rattachent début 2016 et dans la branche de la *haute-couture* en mai 2016. Des accords d'entreprises ont également été conclus à Paris, par les Grands Magasins tels que le Printemps, les Galeries Lafayette Haussmann ainsi que diverses enseignes, dont, pour les plus notables : Apple, Darty, la Fnac. Les engagements en termes d'emploi prévus par les partenaires sociaux sont variés. Ils ne prévoient pas tous des créations d'emploi. Si les premières observations de la direction générale des entreprises (DGE) montrent une réelle hausse des ouvertures le dimanche, les effets sur l'emploi ne sont, eux, pas pleinement mesurables. La baisse de la fréquentation des touristes étrangers en 2016 rend les entreprises frileuses à l'idée de prévoir des embauches. Quant aux consommateurs, l'ouverture des enseignes le dimanche n'a pas forcément changé les habitudes. Elles sont par ailleurs largement concurrencées par les sites de vente en ligne. À la lumière de ce constat, il serait opportun d'entreprendre un vrai bilan qualitatif des dispositifs d'assouplissement du travail du dimanche afin d'évaluer son réel impact sur la création d'emploi et la croissance économique, ainsi que la conciliation des temps de vie.

III.2. Le référentiel pénibilité de branche : un dispositif au service des entreprises

La santé au travail est un enjeu crucial pour lequel nous ne devons pas ménager nos efforts. C'est pourquoi, dans notre lutte contre la pénibilité au travail, nous avons toujours affirmé la primauté absolue de la prévention sur la réparation. Mais parce qu'elle est encore trop souvent insuffisante ou peut échouer, un système de reconnaissance de la pénibilité doit trouver à s'appliquer. Le mécanisme du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), bien qu'imparfait, organise cette reconnaissance *via* la traçabilité des expositions aux facteurs de pénibilité subies par le salarié. Face aux procès en complexité fait par les organisations patronales pour la mise en place du compte pénibilité, il existe un moyen très fiable et simple de le rendre accessible à toutes les entreprises, il s'agit du référentiel d'évaluation de pénibilité réalisé au niveau de la branche. Il vise à mettre à disposition des entreprises un "mode d'emploi" qui détermine l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Tout au long du processus de création du C3P, la CFTC a œuvré pour le rendre plus simple et plus adapté à la diversité des entreprises. Les référentiels d'évaluation de la pénibilité de branche participent à cet objectif de simplicité. Le référentiel

de branche va permettre d'aider les entreprises, notamment les PME et leurs salariés, à identifier les facteurs de pénibilité ainsi que les niveaux d'exposition par métier. Il doit permettre ainsi de garantir une certaine équité de traitement au sein de la branche sur des problématiques de métiers partagées pour des entreprises d'un même secteur d'activité, et d'apporter des solutions communes. Au 30 novembre 2016, seuls quatre référentiels pénibilité ont fait l'objet d'une homologation. Certains référentiels réalisés, ou en voie de finalisation, n'ont pas été déposés pour homologation pour des raisons de blocages patronaux, ce que la CFTC déplore. Ces derniers espérant encore obtenir le retrait du compte pénibilité.

D'une manière générale, les thématiques de santé au travail restent les grandes oubliées des négociations de branche. En effet, la santé au travail, la prévention des risques psychosociaux, la qualité de vie au travail ne sont pas à l'honneur dans les négociations de branche et restent sous-abordées dans les entreprises. Ce que nous ne pouvons que regretter.

III.3. Le déploiement de la loi Rebsamen dans les entreprises

La loi Rebsamen a mis en place des mesures sur la périodicité et la possibilité de regroupement des négociations obligatoires autour de trois blocs :

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

En 2016, peu d'entreprises s'étaient saisies de ces nouvelles possibilités. Le dispositif est peut-être encore trop récent pour réellement être évalué, néanmoins nous remarquons que l'habitude des négociations annuelles et par thématique unique sont ancrées dans les entreprises. Parmi les autres dispositions emblématiques de la loi Rebsamen, celles concernant le regroupement des instances, sont en plein essor. La délégation unique du personnel (DUP) élargie et le regroupement des instances par accord collectif trouvent un écho plutôt favorable dans les entreprises.

La loi Rebsamen a revu les règles de la négociation collective et celle du cadre des instances représentatives du personnel (IRP) mais n'a pas abordé la négociation de branche. La loi Travail a donc introduit un certain nombre de dispositions en effet-miroir à la loi Rebsamen pour les branches,

telles que la périodicité des négociations des branches ou la possibilité de regrouper les thématiques de négociation. La loi Travail a aussi enclenché la généralisation des accords majoritaires en entreprise pour les accords concernant la durée du travail et les congés payés dès le 1^{er} janvier 2017. Cela met en lumière une incohérence avec les objectifs de la loi Rebsamen qui incite au regroupement des thématiques de négociation. En effet, il sera difficile de négocier des accords salaires portant aussi sur la durée du temps de travail ou du partage de la valeur ajoutée en raison de la dualité des règles de validité des accords collectifs qui ne prendra fin qu'à horizon 2019.

CONCLUSION

Nous achevons un quinquennat de réformes du droit du travail qui a modifié en profondeur les pratiques de la négociation collective en France. Ainsi, depuis 2013, nous avons vécu un rythme de réforme intense parmi lesquelles la formation professionnelle, la loi sur la sécurisation de l'emploi, la loi Macron, la loi Rebsamen et la dernière en date, la loi Travail. Aujourd'hui, au-delà de la branche et de l'entreprise, c'est tout le code du travail et notre façon d'envisager le dialogue social dans le pays, qui opèrent une profonde mutation. La prochaine réécriture du code du travail amorcée par la loi Travail annonce un nouveau défi auquel, nous CFTC, entendons prendre part pleinement, dans l'intérêt des salariés et du bien commun.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

Suivant les recommandations de la Commission européenne, le gouvernement a imposé une loi Travail qui est une loi de “dumping social” dont les principes fondamentaux sont l’inversion de la hiérarchie des normes et du principe de faveur, notamment dans des domaines aussi essentiels que le temps de travail et les congés.

L’objectif poursuivi est l’extension de la règle de primauté de l’accord d’entreprise dérogatoire, à d’autres domaines du droit, par la refonte complète du code du travail et au détriment des droits et des garanties collectives des salariés.

Ce bouleversement du droit du travail porteur de dumping social affaiblit les garanties et les protections, fragilise encore plus les salariés, notamment des très petites entreprises (TPE), qui n’ont bien souvent que leurs conventions collectives de branche comme garanties.

De plus, alors que cette réforme était sensée simplifier le droit du travail, elle va le rendre encore plus complexe puisqu’il pourra être différent dans chaque entreprise. Elle a, de plus, ajouté plus de cent pages au code du travail.

La loi El Khomri a été adoptée sans vote avec l’utilisation du 49-3, nonobstant sa contestation par plus de 70 % des Français. Elle a provoqué une mobilisation très importante qui a duré plusieurs mois sous différentes formes, pétitions, manifestations, mouvements de grève, etc.

La finalité assignée à la “refondation” du code du travail dénote un parti pris contestable auquel la CGT ne peut adhérer. Il faut en revenir à une juste répartition des rôles entre la loi et l’accord collectif : la loi définit les protections communes à tous, charge à la négociation collective de les

améliorer, à partir des réalités vécues par les salariés dans les entreprises et au regard de leurs aspirations sociales.

Un dévoiement inspiré par l'idéologie libérale

Cette idéologie, largement relayée par la presse, considère les protections sociales accordées aux salariés comme nuisibles à l'emploi alors même qu'au contraire ce sont les réformes libérales qui font exploser les courbes du chômage. Or, la question de l'emploi relève en premier lieu des politiques économiques, par conséquent, au regard du droit, bien davantage du droit commercial, du droit fiscal, que du droit du travail.

Avec la financiarisation de notre économie engagée dans les années 1980, le "coût" du travail et le droit du travail sont soi-disant devenus les responsables de la crise. Déjà en 1986, monsieur Gattaz (père) réclamait au nom du conseil national du patronat français (CNPF), la suppression de l'autorisation administrative de licenciement pour pouvoir créer 471 000 emplois. Le fils a fait à peu près la même promesse (un million d'emplois avec le pacte de responsabilité) trente ans après avec le même succès. C'est-à-dire pas d'emploi mais des exonérations toujours plus importantes.

Comme en 2016, la CGT continuera à s'opposer vigoureusement à toute tentative visant à aggraver le démantèlement de la hiérarchie des normes, elle réaffirme son attachement au principe de faveur.

Elle regrette le faible niveau de la négociation collective en particulier interprofessionnelle, un seul accord national interprofessionnel (ANI) a été signé en 2016 contre cinq en 2015. Ceci est dû principalement à la volonté patronale de ne signer que des accords collectifs qui réduisent ou suppriment des droits et garanties collectives des salariés ou lorsque leur conclusion est obligatoire.

Le besoin d'une tout autre ambition politique

Avec le progrès des sciences et des techniques, avec le développement du numérique, nous avons l'opportunité de penser le travail au-delà de l'emploi.

C'est le sens des propositions de la CGT avec la volonté de transformer le travail pour y retrouver du sens, du contenu et s'y épanouir.

Avec notre proposition de nouveau statut du travail salarié, nous voulons établir un socle de droits attachés à la personne, garantis collectivement et transférables d'une entreprise à une autre. Conjugués à la réduction du temps de travail, nos propositions ont pour but de permettre d'augmenter, pour chaque travailleur, la part la plus épanouissante du travail, celle que les machines les plus perfectionnées ne pourront jamais accomplir.

La CGT est déterminée à transformer le travail, sa qualité, son contenu, son sens, son organisation, sa quantité et sa reconnaissance et à construire les conditions d'un code du travail plus protecteur pour toutes et tous.

Un code du travail du XXI^e siècle

La CGT réitère ses propositions pour construire le code du travail du XXI^e siècle. Elle a fait des propositions concrètes et conformes au progrès social. La négociation collective doit y occuper une place majeure, ce qui implique de veiller à ce qu'elle soit loyale et porteuse de progrès social. Elle doit s'accompagner de l'émergence de nouveaux droits pour les salariés et leurs représentants.

La CGT refuse le retour au code du travail du XIX^e siècle. Elle salue le travail du groupe de recherche "Pour un Autre Code du Travail" (GR-PACT). Ce groupe, constitué d'universitaires spécialisés en droit du travail, a décidé, et réussi, *"de s'attaquer à l'écriture complète d'un autre code du travail, pour démontrer par l'exemple qu'il est possible de faire plus court, plus clair, plus protecteur et mieux adapté à la réalité de notre temps"*.

SALAIRES

La CGT note, qu'une fois de plus, en 2016, le gouvernement a suivi les conclusions, inchangées année après année, du rapport du groupe d'experts sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Le salaire minimum s'établit donc à 1 480 euros brut par mois, pour un temps plein (35 heures), soit un salaire net de 1 153 euros.

La faiblesse du salaire minimum, couplé à un faible dynamisme des négociations salariales et à des éventails de salaires toujours aussi resserrés, pénalise à la fois les salariés pris individuellement et l'économie française à cause de la faiblesse de la consommation qui en découle.

La CGT constate que le gouvernement s'est inscrit en 2016, comme pendant le reste du quinquennat, dans la feuille de route européenne visant à la "modération salariale".

Par ailleurs, en suivant les principes d'"allègements du coût du travail" et en supprimant les cotisations patronales – pour certaines d'entre elles jusqu'à 3,5 fois le SMIC – il a également fait baisser le "salaire socialisé" et déstabilisé gravement les recettes de sécurité sociale.

La CGT condamne cette stratégie visant à satisfaire le patronat au détriment des salariés. Elle rappelle que sa revendication est de 1 800 euros brut pour le SMIC, socle pour la construction de nouvelles grilles salariales prenant en compte les qualifications.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Négociations compte personnel d'activité (CPA)

Le 8 février 2016, se terminaient les "négociations" sur le compte personnel d'activité (CPA) qui avaient débuté deux mois plus tôt sur injonction du gouvernement, pour aboutir à une "position commune" qui n'a été "commune" qu'à quatre organisations syndicales sur cinq et aucune organisation patronale.

Ce point pose déjà problème puisque le fait que cette position n'ait été commune qu'à une petite moitié d'acteurs sociaux, n'a pas empêché le gouvernement d'en faire sa feuille de route, encore un an après.

Un texte commun aux organisations de salariés a permis de mesurer la qualité des débats quand la discussion s'engage non pas sur un document exclusivement patronal, mais sur une synthèse des propositions de toutes les organisations participant aux négociations.

Les échanges ont été loyaux, puisqu'aucune organisation n'avait été ostracisée sur la prise en compte de ses propositions. Une réelle avancée sur la méthode, que la CGT souhaite voir renouvelée pour ne pas dire systématisée.

La loyauté de la négociation n'étant pas une pratique courante en France, les mauvaises habitudes ont vite repris le dessus, et après une séance annulée pour cause de "clarification de mandat" de la délégation

patronale, la troisième séance a repris tous les travers, y compris les plus caricaturaux, d'une négociation ficelée d'avance par les "partenaires" auto-proclamés les plus "responsables".

En conclusion, une séance constructive quand la loyauté de la négociation est respectée et une position bien peu commune pour une négociation contrainte (quand les vieilles habitudes reprennent le dessus !).

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Recul gouvernemental et blocage patronal sur l'égalité entre les femmes et les hommes

La suppression du ministère de plein exercice a conduit à ce que l'égalité entre les femmes et les hommes 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, le 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 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 entre les femmes et les hommes, ainsi que des mesures correctives, seront indispensables.

Les nouveaux indicateurs (carrière et santé), issus du décret du 29 juin 2016, prévus par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, sont nettement en deçà de la proposition intersyndicale d'indicateur sur les carrières.

Insuffisance des sanctions

Les sanctions mises en place par le décret du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettent d'augmenter le nombre d'entreprises ouvrant des négociations sur l'égalité profession-

nelle. Cependant, dans près de 50 % des cas, cela débouche sur des plans d'action unilatéraux. Encore aujourd'hui, près de 60 % des entreprises n'ont toujours pas d'accord. 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 est de l'ordre de 0,1 % des entreprises concernées (108 sanctions selon la direction générale du travail [DGT]).

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), de renforcer le nombre de sanctions et de lier les sanctions à une obligation de suppressions des discriminations et des écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Les violences sexistes et sexuelles doivent être traitées dans les négociations

Nous nous félicitons de l'introduction de la notion d'agissement 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'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES).

Temps partiel : l'urgence d'un bilan qualitatif

Au 31 décembre 2015, 68 branches employant 46 % des salarié-e-s à temps partiel ont signé des accords dérogatoires aux 24 heures avec des durées mensuelles minimales autour de 16 heures hebdomadaires. De nombreux accords ont été étendus alors qu'ils ne respectent pas les contreparties imposées par la loi. La CGT réclame depuis deux ans la présentation d'un bilan qualitatif au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP), permettant d'adopter de nouvelles mesures pour lutter contre les temps partiels de moins de 24 heures.

Protection des femmes enceintes et de la parentalité

La campagne #VieDeMère, comme les drames de fausses couches au travail révélés par la CGT, démontrent l'urgence d'avoir de vraies mesures permettant d'être mère en ayant une carrière professionnelle. La CGT se félicite de la mise en place d'une mission de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et du CSEP sur le sujet, et souhaite que ces rapports soient suivis de mesures législatives et règlementaires pour renforcer la protection des femmes enceintes et les sanctions en cas de mesures discriminatoires.

Classification : les branches hors la loi

Les négociations sur les classifications n'intègrent toujours pas l'objectif d'égalité professionnelle. Alors qu'un groupe de travail du CSEP a élaboré un guide pour la prise en compte de l'égalité dans les systèmes de classification, ratifié par toutes les organisations syndicales, les organisations patronales ont refusé de valider la version commune, après plus d'un an de travail. Ce blocage patronal ne doit pas empêcher la diffusion du document et la mise en œuvre de droits à l'expertise sur les classifications et l'égalité pour les négociateurs de branches. Une impulsion des pouvoirs publics et de la DGT est indispensable sur le sujet.

De plus, dans nombre d'accords de branche, les classifications se font en fonction du poste occupé et non pas en fonction de la qualification du salarié, ce qui est inacceptable pour la CGT. La reconnaissance des qualifications, que celles-ci aient été obtenues par la formation initiale ou la formation professionnelle, doit être reconnue par la classification dans les grilles de salaire. De même, les certifications par la formation professionnelle ne doivent pas être une exigence à l'embauche ou à l'évolution professionnelle lorsque le salarié a déjà une qualification équivalente reconnue par un diplôme de l'Éducation nationale. Toute certification doit trouver son équivalence aux diplômes de l'Éducation nationale et ne doit en aucune façon venir en opposition. Elle doit aboutir à une évolution de classification donc de salaire. Ce n'est qu'à ces conditions que l'on redonnera le goût à la formation nécessaire, non seulement pour évoluer professionnellement mais aussi pour répondre au changement et à la disparition de certains métiers.

PÉNIBILITÉ

Sur la pénibilité, le dispositif commence seulement à être effectif dans les entreprises mais avec beaucoup de difficultés et de réticences patronales.

L'exclusion, dans la mise en place du dispositif, des institutions représentatives du personnel (IRP), comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des différents acteurs (médecin du travail, délégués syndicaux, etc.) ne permet aucune visibilité, négociation, suivi, contrôle et information des salariés.

Pour la CGT, la reconnaissance et la prise en compte de la pénibilité restent une priorité tant au niveau de la prévention à intensifier que dans l'aménagement des fins de carrière, notamment par des départs anticipés pour permettre à tous les salariés de vivre leur retraite en bonne santé.

La CGT revendique que les salariés exposés aux facteurs de pénibilité bénéficient d'un trimestre de départ anticipé par année d'exposition. Compensation légitime au regard d'une espérance de vie qui, suivant l'exposition et sa durée, peut être réduite de sept à quinze ans.

De même, aujourd'hui certaines pénibilités ne peuvent être évitées, le travail posté, l'exposition aux produits à risques, au bruit, etc. Une simple réparation par un départ anticipé ne peut suffire à elle seule. Il est nécessaire que la loi ou les accords de branche et d'entreprise prévoient de soustraire le salarié aux facteurs de pénibilité, qui parfois se cumulent. Limiter dans le temps l'exposition est le seul moyen de préserver un tant soit peu la santé des salariés, leurs permettant de partir avec une espérance de vie en bonne santé mieux garantie. vingt ans, c'est le maximum qui devrait être autorisé. Au-delà, le salarié doit être changé de poste, au besoin en le formant à un autre métier, et ce, sans aucune perte de classification ou de rémunération.

ASSURANCE-CHÔMAGE

Dans le contexte de la mobilisation contre la loi Travail, la négociation du régime général d'assurance-chômage a échoué du fait de l'intransigeance du patronat, amené par le Mouvement des entreprises de France

(MEDEF), qui refusait toute avancée en direction des organisations syndicales demandant unanimement une sur-cotisation des contrats courts.

La CGT a proposé plusieurs pistes pour réduire la précarité et les discriminations, ainsi que de nouvelles recettes pour lutter contre le déficit de l'union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic) et le chantage à la dette fort utile au patronat pour baisser les droits :

- égalité des salaires entre les femmes et les hommes,
- sur-cotisations des employeurs sur le recours aux contrats courts,
- déplafonnement des cotisations sur les salaires supérieurs à quatre fois le plafond sécurité sociale – taxation des ruptures conventionnelles.

Constatant l'échec des négociations, le gouvernement a prolongé la convention 2014, modifiée en 2015, suite à la décision obtenue par la CGT et différents collectifs en octobre 2015 devant le Conseil d'État.

Il faut noter que les sanctions contre les chômeurs, annulées par cette décision du Conseil d'État, ont été en partie rétablies par la loi Travail.

Par ailleurs, si le régime général a été prorogé par décret, deux décrets du 13 juillet et du 16 décembre 2016, ont intégré l'accord du 28 avril, instituant de nouveaux droits pour les artistes et techniciens intermittents du spectacle. Ces décrets entérinent la victoire de la CGT sur ce dossier.

L'AGIRC ET L'ARRCO

La mise en œuvre de l'accord du 30 octobre 2015 sur l'association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) et l'association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO), que la CGT a refusé de signer avec Force Ouvrière, s'est traduite par :

- une baisse des pensions par :
 - le gel des pensions et de la valeur de service du point par sous-indexation (pendant trois ans) de - 1 point par rapport à l'inflation, sans baisse de cette valeur. Soit 0 % en 2016 ;
 - le report de la revalorisation du 1^{er} avril au 1^{er} novembre, avec une valeur de point qui sera donc gelée jusqu'au 1^{er} novembre 2017.
- une baisse du rendement des régimes par une augmentation du coût d'achat du point qui, lui, augmente en 2016 de 3,4 % (évolution du salaire annuel moyen d'un point).

Le nouveau régime complémentaire unique, par fusion de l'ARRCO et de l'AGIRC, doit faire l'objet d'un accord avant le 1^{er} janvier 2018.

2016 a été consacrée à des groupes de travail techniques, la négociation de l'accord lui-même étant renvoyée au deuxième semestre 2017, en parallèle de la négociation sur le statut cadre et l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), qui sont fragilisés par la disparition de l'AGIRC.

FORFAIT-JOURS

Suite à des réclamations de la CFE-CGC et de la CGT, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a déjà demandé solennellement au gouvernement français de corriger la législation sur les forfaits-jours et les astreintes (décisions du 12 octobre 2004, du 8 décembre 2004 et du 23 juin 2010). Mais les différents gouvernements qui se sont succédés ont ignoré ces demandes.

Ces mêmes organisations syndicales ont déposé le 4 avril 2017 un recours commun contre certaines mesures de la loi Travail auprès du CEDS, la juridiction du Conseil de l'Europe chargée de contrôler le respect de la Charte sociale européenne. Il vise à faire reconnaître la non-conformité à la Charte sociale européenne des dispositions de la loi Travail relatives aux forfaits-jours et aux astreintes.

La réglementation issue de la loi Travail expose les salariés en forfait-jours à des durées de travail déraisonnables et prive également ceux assujettis à des astreintes, d'un véritable temps de repos.

Avec la loi Travail, le gouvernement français s'est à nouveau affranchi du respect des engagements internationaux de la France et a manqué une occasion de régulariser la situation pour donner un cadre sécurisé aux forfaits-jours et pour garantir le droit au repos des salariés soumis aux astreintes.

Une fois encore, le gouvernement français prend le risque d'un désaveu de la part d'une juridiction internationale et laisse perdurer une situation juridique instable pour les entreprises et les salariés. Comme par le passé, une condamnation du CEDS constituera un appui pour les juridictions françaises qui pourraient avoir à juger de tels manquements.

STATUT CADRE

Malgré la promesse faite aux signataires de l'accord AGIRC-ARRCO, la négociation sur le statut cadre n'est toujours pas ouverte alors que la fusion de branches professionnelles ou la remise en cause de conventions collectives cadres existantes sont déjà entamées. L'objectif est clair : faire disparaître toute référence au statut cadre et aux droits spécifiques qui doivent être attribués à ces salarié-e-s.

C'est l'objectif que vise l'Union des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM) dans la *métallurgie* et sur lequel le MEDEF compte s'appuyer. Il s'apprête à mener un combat frontal contre les aspirations des cadres, misant sur une division du salariat. L'encadrement est à nouveau un enjeu stratégique de la déstructuration des garanties collectives.

Nous voulons un statut cadre permettant de reconnaître leur qualification (et de tirer vers le haut l'ensemble des grilles) et la nécessité de moyens pour exercer leur rôle contributif et leurs responsabilités sociales à travers de nouveaux droits. Le statut que nous proposons est une des pierres angulaires du nouveau statut du travail salarié revendiqué par la CGT.

NÉGOCIATION COLLECTIVE RELATIVE AUX TPE

Des commissions paritaires par grands secteurs

La CGT a été à l'initiative pour ces constructions, qui demeurent en deçà de ses revendications de commissions en proximité départementale, mais constituent néanmoins, le début de la mise en place d'institution de représentation des salariés des TPE.

Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat (CPRIA)

En 2016, nous avons négocié un avenant à l'accord "dialogue social artisanat" avec la confirmation des CPRIA artisanat.

Les CPRIA passent d'une vingtaine (22 théoriques) à 13 dans le cadre des nouvelles régions. Pour le moment, elles n'existent pas sur les départements d'outre-mer (DOM) (pas de financement collecté).

Cet accord est applicable aux entreprises artisanales relevant du répertoire des métiers entrant dans un champ d'application défini, tous les secteurs ne sont pas concernés et collectés, exemple, la *boulangerie*.

Commission paritaire territoriale particuliers employeurs et assistantes maternelles (CPT PE & AM)

À la demande de la CGT, des négociations se sont engagées dans ces secteurs qui ont débouché sur un accord qui mettra en place douze commissions régionales.

Commission paritaire régionale professions libérales (CPRPL)

En 2016 la CGT a aussi négocié un avenant à l'accord "dialogue social" interprofessionnel qui concerne l'ensemble des professions et des entreprises libérales, réglementées ou non réglementées.

Le champ territorial de cet accord couvre l'ensemble du territoire ainsi que les DOM et Mayotte en fonction de l'évolution de l'application du code du travail dans ce dernier. Avec une cotisation conventionnelle spécifique, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord au taux de 0,04 % assise sur la masse salariale brute de toutes les entreprises, même les plus de dix salariés. Des commissions régionales couvrant toutes les entreprises concernées seront installées.

Concernant les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)

Les CPRI seront mises en place en juillet 2017. La répartition par organisations syndicales sera proportionnelle à leurs audiences régionales aux élections TPE.

Les CPRI n'ont pas vocation à se substituer aux conventions collectives nationales, au contraire elles doivent en être l'extension par la proximité avec les salariés trop souvent ignorants de leurs droits et acquis nationaux. La cohérence nationale se doit d'être maintenue au sein d'une même branche, et ce, sur tout le territoire. Les CPRI ont un rôle important dans la communication aux salariés des dispositions collectives garantissant leurs droits et acquis. Les CPRI seront donc un lieu privilégié d'échange et de débat.

Les élections TPE n'ont pas donné les résultats de participation escomptés

Pour la CGT, il faut en finir avec les candidatures sur sigle. Elle revendique un scrutin de liste à la proportionnelle.

La liste électorale doit prendre en compte tous les salariés des TPE ayant travaillé dans l'année précédant le scrutin, et pas le dernier mois de l'année, pour prendre en compte tous les salariés (saisonniers, intermittents, etc.). La liste doit aussi prendre en compte tous les salariés des entreprises ayant moins de onze équivalents temps plein (ETP).

Les adresses des salariés qui ne reçoivent pas leurs éléments de votes doivent être recherchées.

Une plateforme téléphonique de correction des adresses, de rectification doit être ouverte à tous dès le départ avec des capacités de répondre aux questions posées. Les corrections inscriptions doivent se faire sur une plus longue période.

Pour favoriser l'expression des salariés des TPE, une véritable communication officielle sur les enjeux doit être effectuée par les pouvoirs publics avec des débats dans les médias, et ne pas, par exemple, interdire *via* les préfets la mise à disposition des panneaux électoraux.

RESTRUCTURATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

En 2016, le chantier de restructuration des branches a connu un tournant avec la loi Travail. D'une part, celui-ci est mieux cadré, de l'autre, fidèle à la mauvaise méthode suivie depuis le début du processus, le gouvernement a continué dans une démarche comptable, souvent autoritaire et peu à l'écoute des avis des acteurs sociaux.

Il en a été ainsi pour les branches territoriales : l'échéance de disparition a été fixée arbitrairement au 31 décembre 2016 avec un temps dévolu à trouver des solutions satisfaisantes beaucoup trop court.

Il a été, maintes fois, répété dans les réunions de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles (SCRBP) que les acteurs sociaux ont besoin de temps pour aboutir à un travail de qualité.

Cela a également concerné les branches de moins de 5 000 salariés. En effet, ce critère de taille aléatoire s'est heurté, à la quasi-unanimité des organisations présentes. Malgré cela, au mépris du dialogue social, la ministre chargée du Travail a décidé de passer outre. Des branches petites et spécifiques peuvent avoir autant de vitalité que des branches beaucoup plus grosses. Le risque réel est de noyer ces spécificités dans des conglomérats plus vastes, ce qui pourrait aboutir à une uniformisation selon les plus petits dénominateurs et à une perte des garanties collectives spécifiques.

Le travail pratiquement terminé sur les branches ayant le moins de vitalité a mis en évidence des incertitudes sur le maintien des garanties collectives pour les salariés des conventions collectives qui disparaissent, notamment en cas de suppression d'identifiant de la convention collective (IDCC). La CGT a demandé qu'une doctrine claire soit édictée.

Enfin, la CGT a réaffirmé que le travail doit se réaliser au sein de la SCRBP et que le comité paritaire réactivé début 2017 ne peut intervenir qu'en complément du travail de celle-ci.

La CGT rappelle que le seul critère qui vaut pour la restructuration des branches est d'aboutir à des garanties collectives de haut niveau pour les salariés.

ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS (SCCA)

Cette année l'activité de la sous-commission a été intense en matière d'examen de projets de décrets et d'ordonnances qui lui étaient soumis pour consultation. En plus des réunions ordinaires, plusieurs réunions exceptionnelles de cette instance ont eu lieu. Des textes dont les enjeux étaient extrêmement importants aux regards de leurs conséquences sur les droits et acquis des salariés auraient nécessité des réunions plénières de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC). La très grande majorité de ces textes a pour caractéristique leur déséquilibre en faveur des employeurs et le recul social qu'ils constituent.

Ainsi, au cours du premier semestre, plusieurs décrets de la loi du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen ont été examinés par cette instance. Au cours du deuxième semestre, ce

sont les décrets d'application de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi El Khomri.

Rappelons-le, la loi Rebsamen a été adoptée suite à l'échec des négociations interprofessionnelles entre organisations syndicales et patronales. Ces négociations ont échoué, notamment sur le sujet de la fusion des IRP. Le MEDEF souhaitait, en particulier centraliser toutes les IRP en une seule institution, au niveau le plus haut dans l'entreprise. Il a finalement obtenu gain de cause, avec la réduction des moyens des IRP. Cette diminution profite en particulier aux grandes entreprises. Les décrets accentuent cette logique de fusion et d'affaiblissement de ces instances. En outre, ces instances sont dorénavant, centrées sur le rôle du comité d'entreprise (CE), en particulier dans ses fonctions sociales et culturelles, au détriment des missions, du CHSCT et des délégués du personnel, élus de proximité.

La CGT est attachée à une représentation du personnel, au plus près des salariés. Pour elle, l'adéquation des moyens mis à la disposition des IRP avec les besoins des salariés doit être garantie par la loi.

Cette atteinte au droit de représentation des salariés est pour le moins en contradiction avec les proclamations officielles d'attachement au "dialogue social".

Les décrets relatifs à la loi Travail examinés étaient caractérisés par leur contenu régressif :

- modalités d'application d'un accord d'entreprise dont les stipulations se substituent de plein droit aux clauses du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail. Il s'agit des accords dits "de préservation ou du développement de l'emploi". Le salarié n'ayant d'autre choix que d'accepter une baisse de rémunération ou/et une augmentation de son temps de travail ou de faire l'objet d'un licenciement ;
- modalités de mise en place d'un référendum d'entreprise, en contradiction totale avec les principes posés par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui met fin à l'opposition majoritaire. Le décret prévoit que les modalités du scrutin, son organisation, et surtout la question posée aux salariés, seront définies par l'employeur. Les organisations syndicales majoritaires sont totalement exclues de la procédure de consultation. L'information

des salariés se fera uniquement sur la base de l'accord signé avec les organisations minoritaires et de la présentation que celles-ci en feront. Ceci constitue une forme d'entrave aux droits des organisations syndicales majoritaires. Par conséquent, aux droits des salariés à une réelle démocratie sociale.

Le but du référendum d'entreprise tel que la loi et le décret l'établissent est bien de favoriser des reculs sociaux s'imposant y compris sur les clauses substantielles du contrat de travail.

Pour la CGT, un accord collectif est légitime lorsqu'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant obtenu plus de 50 % des suffrages des salariés.

La sous-commission a également été consultée au sujet du décret mettant en place les modalités de fixation du référentiel indicatif prévu à l'article L. 1235-1 du code du travail et de celui modifiant le barème de l'indemnité forfaitaire de conciliation fixé à l'article D. 1235-21 du code du travail. Ils reposent sur la même philosophie, l'évitement du juge.

Cette méfiance à l'égard du juge et de son pouvoir d'appréciation, qui devient récurrente, interroge dans un État comme le nôtre qui se veut démocratique.

Les conseillers prud'hommes sont les seuls magistrats de la justice civile qui se voient appliquer un référentiel inscrit dans la loi. Après, notamment la forfaitisation du temps de rédaction de leur jugement, la remise en cause de leur élection, c'est une nouvelle marque de défiance à leur égard.

Malgré les nombreuses oppositions, le gouvernement a persévéré dans la mise en place d'un barème.

Pour la CGT, la réintégration du salarié resterait la mesure pertinente, pouvant avoir un effet préventif sur les licenciements.

La CGT tient à saluer à nouveau, le travail extrêmement rigoureux et de qualité, fourni par les fonctionnaires de la DGT, qui accomplissent une charge de travail conséquente, en particulier dans l'analyse des nombreux accords collectifs et conventions soumis à la sous-commission.

Elle déplore à nouveau les délais extrêmes courts dans lesquelles les organisations syndicales doivent analyser des dizaines d'accords. Ces délais insuffisants ont été maintes fois dénoncés par la CGT et d'autres

organisations syndicales. Ils sont nécessairement préjudiciables à la qualité de l'échange avec les représentants de la DGT.

Ce retard est à l'évidence dû au manque de moyens humains. La CGT demande à nouveau, qu'il soit pourvu à l'effectif de fonctionnaires, nécessaire au fonctionnement normal de ce service public.

En outre, cette année, de nombreux projets de décrets et ordonnances ont été examinés qui, nonobstant leurs contenus conséquents en termes d'enjeux, étaient, néanmoins, remis peu de jours avant la réunion de consultation.

TÉLÉTRAVAIL

Télétravail nouveaux enjeux

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005, qu'avait signé la CGT, avait eu pour mérite d'encadrer une forme de travail qui en était à ses débuts. Aujourd'hui, à l'ère de l'internet mobile, ce cadrage est insuffisant par rapport aux nouvelles conditions d'exercice professionnel où les unités de lieux et de temps de travail sont éclatées. Le travail nomade se développe, les salarié-e-s en situation de télétravail peuvent toujours travailler de leur domicile mais aussi dans des lieux tiers extérieurs aux entreprises, chez le client, dans les transports, à l'hôtel, etc.

C'est pourquoi, l'ensemble des organisations syndicales de salarié-e-s, dès l'ouverture de la concertation télétravail prévue par la loi Travail, ont demandé sa transformation en négociation.

Le télétravail se caractérise par des gains de productivité évalués à 22 %. Les marges de manœuvre existent donc pour mieux protéger les salarié-e-s et réduire la charge et le temps de travail.

AGROALIMENTAIRE

L'agriculture est particulièrement touchée par la négociation restructuration des branches qui s'ouvre. La CGT ne considère pas les conventions collectives nationales du *champagne* et du *roquefort* comme des conventions territoriales. Elles sont uniques et répondent à des spécificités

professionnelles très précises. La fusion des trois conventions collectives dans le *champagne* concerne environ 15 000 salariés.

Les négociations collectives se sont tenues dans un climat délétère que ce soit dans les branches ou les entreprises. Nous avons constaté une fois de plus l'arrogance patronale forte des milliards de cadeaux fiscaux et sociaux qui sont allés directement dans les poches des actionnaires. Mais nous avons également subi leur hargne de voir des mobilisations sociales de haut niveau et les nombreux arrêts de travail allant jusqu'aux arrêts de production dans les usines. Les salaires dans l'agriculture et l'agroalimentaire sont parmi les plus bas. Plus de 30 % des salariés des industries agro-alimentaires (IAA) et 80 % des salariés agricoles gagnent un salaire avoisinant le SMIC.

L'écart des salaires entre l'industrie manufacturière et les IAA se creuse, les salaires dans les IAA étant inférieurs d'environ 20 % et plus encore en agriculture.

Les exonérations patronales et allègements de cotisations sociales tirent les salaires vers le bas. Elles représentent 1,771 milliard en 2016 pour les industries agroalimentaires. Ces mesures expliquent tout l'intérêt que le patronat, qu'il soit de branche ou d'entreprise, a à ne pas augmenter le salaire de base et à maintenir un maximum de salariés au SMIC. D'un côté, les salaires s'affaissent, ne suivent pas le coût de la vie, de l'autre côté, les profits explosent.

En 2015, avec le CICE, les patrons de l'agroalimentaire ont empoché 627 millions d'euros, soit plus de 1 200 euros par salarié. Le jackpot !

Dans les négociations de branche, la délégation CGT porte et défend les revendications des salariés : le SMIC à 1 800 euros comme salaire de première embauche sans diplôme et sans qualification (coefficient 100). Dans nos professions, les techniques et la technologie nécessitent des connaissances et compétences qui doivent être reconnues, nous revendiquons au coefficient d'embauche 1 950 euros avec une grille hiérarchique de un à quatre.

La réponse patronale qui se situe entre 0,5 et 0,8 % d'augmentation des salaires a fait monter la colère des salariés et les luttes se sont multipliées dans les entreprises où ils portaient leurs revendications sociales et se battaient contre le projet de loi Travail.

Les négociations sur les classifications ont vu la mise en place des critères classants 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 placent le salaire des nouveaux embauchés autour de 200 euros mensuels en moins.

Les fonds de la formation professionnelle sont pillés par les patrons qui les détournent comme des moyens d'adaptation des salariés à leur poste de travail, à la stratégie de l'entreprise ou encore à leur devoir d'assurer la santé et la sécurité des salariés. Nous demandons de réelles évolutions de carrière, nous refusons toute formation hors temps de travail, Nous exigeons que les certificats de qualification professionnelle (CQP) qui ne sont pas des diplômes d'État et n'apportent aucune reconnaissance ni valorisation qualifiante soient remplacés par des certificats d'aptitude professionnelle (CAP) et autres diplômes d'État suivant le niveau à atteindre.

Nous refusons 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 le simulacre des négociations sur la pénibilité alors que les conditions de travail liées au développement de la méthode Lean sont catastrophiques.

Nous portons, dans les négociations, nos revendications de transformation du travail, de réduction du temps de travail à 32 heures sans pertes de salaires, de retraite à 55 ans, de 13^e mois, de prime de vacances, etc.

LA MÉTALLURGIE

Le début de l'année 2016 a été marqué par la signature de l'accord relatif aux appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres. La CGT s'est de nouveau inquiétée du risque de rattrapage des minima par le plafond de la sécurité sociale, ce qui n'est pas sans conséquence à long terme sur le niveau des retraites des ingénieurs et cadres.

La négociation de l'accord relatif à l'emploi s'est poursuivie et conclue à l'automne. Tenant compte de l'effondrement des effectifs dans la branche sur, quasiment, l'ensemble des secteurs d'activité, la CGT a abordé cette négociation dans l'optique d'aboutir à un accord garantissant la pérennité

de l'emploi et des savoir-faire. Elle a été force de propositions notamment sur les commissions paritaires territoriales de l'emploi pour en faire un véritable outil d'anticipation des difficultés des entreprises avec de réelles prérogatives d'action pour leurs membres : établir les moyens à mobiliser pour assurer la pérennité de l'entreprise et des emplois notamment par la recherche de repreneurs, de financements, de propositions économiques et industrielles alternatives. Mais tel n'était pas l'objectif poursuivi par le patronat qui a fait le choix de caler la négociation sur la publication de la loi El Khomri. Il s'est ainsi emparé immédiatement de la pluri-annualisation de la durée du travail et a profité de la négociation emploi pour modifier les dispositions conventionnelles relatives à l'organisation du temps de travail dans la *métallurgie*.

Enfin, l'essentiel des discussions a porté sur l'accord de mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel dans la *métallurgie* : architecture du futur dispositif, définition et ordonnancement des thèmes de négociation, calendrier et rythme des discussions, moyens afférents à ces négociations. La CGT Métallurgie a signé cet accord considérant d'une part, qu'il permettait de réaffirmer le rôle et la place de la branche comme niveau pertinent de négociation, et d'autre part, qu'il permettait d'entrer de plain-pied dans la négociation d'une convention collective de haut niveau pour l'ensemble des salariés de la *métallurgie*, garant de l'attractivité de la branche.

Ainsi depuis septembre 2016, des négociations à un rythme soutenu (tous les quinze jours) sont ouvertes autour de deux sujets étudiés en alternance : les classifications et le socle commun du futur dispositif conventionnel.

Les classifications constituent à la fois la colonne vertébrale d'une convention collective de branche et un élément important de l'attractivité de la profession. Or la volonté patronale aujourd'hui est de ne plus reconnaître et considérer les diplômes dans la détermination de la classification.

Le second sujet à l'ordre du jour, c'est la définition du socle commun au travers la philosophie, les principes et l'architecture du dispositif conventionnel, la gouvernance de la branche et les moyens du dialogue social de branche. C'est l'occasion pour l'UIMM de faire entrer dans la branche, les lois récentes avec en toile de fond, la construction d'un corpus de normes non impératives à disposition des employeurs.

LA BRANCHE DU FERROVIAIRE

Depuis trois ans, les négociations salariales se terminent sur un “constat de désaccord” avec toutes les organisations syndicales de salariés (OS) car il n’y a aucune augmentation générale proposée. Ce désaccord n’est que de façade puisque des négociations clandestines sont menées avec certaines organisations pour imposer des formes de rémunération individualisées et aléatoires (intéressement, titres-restaurant, etc.) proposées au moment des élections professionnelles.

Une négociation gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est engagée depuis cette année.

Des accords nationaux existent. Suite à une négociation en 2016 ils ont été maintenus malgré l’éclatement de la SNCF en trois entreprises distinctes (accès au logement, travailleurs handicapés, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, cessation progressive d’activité, temps partiel, etc.).

Un accord sur l’amélioration du dialogue social a été négocié pendant plus d’un an, il a été signé par UNSA et CFDT, mais la CGT et SUD rail ont fait valoir leur droit d’opposition. L’ancien accord reste donc en fonction.

De manière globale nous constatons les évolutions suivantes :

Un “agenda social” est élaboré à la SNCF depuis 2016. Il se fixe pour objectif de prévoir les négociations annuelles qui vont rythmer le dialogue social, notamment sur les salaires.

Ce calendrier est un premier paravent puisque les directions d’entreprise l’utilisent pour ne pas négocier “à chaud” sur la base des actions menées par les salariés pour obtenir des réponses à leurs revendications. Elles renvoient les discussions aux dates fixées à l’agenda social.

Par ailleurs, le principe de négociation est progressivement effacé au profit de simples discussions dans lesquelles chacun porte ses positions sans aucune évolution. Les principaux dirigeants ne participent plus aux négociations et les négociateurs patronaux sont tributaires d’un “mandat” impératif de leur hiérarchie. C’est le deuxième paravent.

Le produit de la négociation est ainsi réduit à ce que les dirigeants auront autorisé dans le mandat du négociateur. Il ne reste plus aux syndi-

calistes qu'à se satisfaire du produit de la discussion, à le valoriser, et donc à accompagner les choix unilatéraux des employeurs, ou alors à contester et à être qualifié d'archaïque.

Enfin, les contre-pouvoirs (très limités) que constituent les IRP sont progressivement vidés de leur substance. Là encore, les principaux dirigeants ne président plus les IRP depuis 2016. Ils délèguent cette responsabilité aux directeurs des ressources humaines (DRH) ou aux chargés de relations sociales qui refusent de débattre du contexte général (situation économique et sociale nationale, politique de l'entreprise) et se cantonnent aux prérogatives légales des instances.

Parallèlement, les dirigeants multiplient les bilatérales avec les organisations syndicales sur les sujets qui sont évacués des instances. C'est à la fois un moyen de maintenir les représentants syndicaux éloignés des salariés, d'essayer de créer une proximité personnelle pour brouiller les rôles de chacun, et aussi un moyen de contourner les règles démocratiques liées à l'élection des élus dans les instances (puisque dans les cycles de bilatérales, toutes les OS sont invitées, représentées de la même manière et pèsent autant).

En conclusion, notre bilan de la négociation collective est justement qu'il y a de moins en moins de négociation réelle.

BRANCHES DU SPECTACLE DU CINÉMA DE L'AUDIOVISUEL ET DE L'ACTION CULTURELLE

La négociation collective dans les branches du spectacle a été marquée par la mise en œuvre de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Dans le cadre de cette réforme, le législateur a entendu confier aux partenaires sociaux des secteurs du spectacle, la prérogative de négocier les règles spécifiques d'indemnisation chômage pour les artistes et techniciens intermittents, selon un cadrage financier défini au niveau interprofessionnel.

Le cadrage imaginé par certains syndicats au niveau interprofessionnel imposait la réalisation de près de 185 millions d'euros d'économies dans le cadre de la négociation des nouvelles règles d'indemnisation des salariés intermittents. Malgré le caractère arbitraire et inique de ce cadrage financier, les organisations salariales et patronales dans les branches du spectacle

sont parvenues à conclure un accord unanime le 28 avril 2016. Avec cet accord, les parties en présence ont répondu à des attentes concrètes des professionnels du secteur au regard de l'assurance-chômage tout en parvenant à un effort financier substantiel.

En juin 2016, la négociation au niveau interprofessionnel a échoué suite au refus des organisations patronales d'augmenter les contributions sur les contrats courts. Afin d'assurer la continuité de l'indemnisation des privés d'emploi et d'intégrer les nouvelles règles issues de l'accord du 28 avril, l'État a publié deux décrets, les 29 juin et 13 juillet 2016.

En parallèle de ces négociations, la plupart des branches du spectacle ont également renégocié les listes de fonctions éligibles aux contrats à durée déterminée d'usage (CDDU). Une négociation interbranche est également en cours pour clarifier et encadrer le recours à ces contrats précaires dans ces branches.

Suite à la loi du 8 août 2016, les organisations syndicales des branches du spectacle ont demandé l'ouverture de négociations sur l'ordre public conventionnel. Loin de renforcer les branches, cette négociation s'avère délicate et tend à reléguer le principe de faveur à une exception.



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

L'année 2016 a été marquée par le projet de loi relatif à “la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels”, qui est la suite logique d'une déconstruction observée depuis plusieurs années contre les garanties sociales.

Cette loi Travail, adoptée au 49 alinéa 3 le 8 août 2016 est idéologiquement marquée par la remise en cause de la nature des relations sociales en vigueur en rabougrissant les droits des salariés, en affaiblissant le niveau national de la branche et en donnant la priorité au niveau de l'entreprise.

Elle marque la fin de la hiérarchie des normes et du principe de faveur, pour le temps de travail, alors qu'ils constituent un socle de protection pour tous les salariés d'un même secteur d'activité. Elle constitue un préalable et marque un recul qui risque d'être amplifié demain.

La loi Travail est inacceptable tant dans sa philosophie que dans son contenu. Elle constitue un fourre-tout législatif libéral et démantèle nombre de droits des salariés. Elle fragilise les branches, fragilise les organisations syndicales en réformant les règles de validation des accords et en développant la négociation collective avec d'autres acteurs que le délégué syndical, fragilise la médecine du travail...

Bien que la loi Travail ait tenté de résoudre une inégalité de la loi portée par la loi Perben pour les départements d'outre-mer, il n'en demeure pas moins que de nombreux écueils persistent.

Cette frénésie législative, loin de simplifier le droit du travail, le complexifie dans la mesure où les décrets de la loi précédente n'ont pas le temps de paraître qu'ils deviennent caducs du fait d'une nouvelle loi.

Ce climat social a, par ailleurs, eu des effets sur la négociation collective avec une réduction de près de la moitié du nombre d'accords conclus au niveau national interprofessionnel, par rapport à 2015, chacun restant dans l'attente du contenu final de la loi.

Cette diminution s'est également fait ressentir dans une moindre mesure sur la conclusion des accords professionnels et des conventions collectives.

Les accords salaires sont quant à eux repartis légèrement à la hausse et demeurent sans surprise le premier thème de négociation collective.

Les différentes réformes conduisant à une décentralisation des négociations et à une suppléativité du code du travail sont censées favoriser le dialogue social notamment dans les entreprises. Or les premiers retours que nous avons de nos militants révèlent la crainte d'entrer en négociation susceptible d'aboutir à la perte des droits acquis.

Pour FO, le rétablissement de la hiérarchie des normes et du principe de faveur demeure une priorité, la branche devant servir de filet de sécurité et garantir un socle minimal de droits pour tous les salariés d'un même secteur d'activité.

LA LOI TRAVAIL DU 8 AOÛT 2016

Après les lois Macron et Rebsamen, la loi Travail a poursuivi la logique de remise en cause des garanties et des droits collectifs.

Ce texte d'une ampleur inégalée organise, de manière méthodique, la remise en cause du principe de faveur et de la hiérarchie des normes.

Il vise, à terme, à reconstruire tout le code du travail, avec une nouvelle architecture en trois niveaux.

En entendant faire de la négociation collective un outil d'adaptation et de flexibilité à la disposition des entreprises, la loi Travail repense totalement notre code du travail jusqu'alors perçu comme un socle des droits minimum pour ne le rendre applicable qu'à défaut d'accord collectif.

Si la loi Travail a suscité contre elle tant d'oppositions sur le fond, sa méthode d'élaboration est tout aussi critiquable. En effet, l'adoption de la loi Travail et avant elle, de la loi Macron, illustre parfaitement les contournements des processus de la négociation et de concertation.

L'article L. 1 du code du travail a mis en place une obligation de concertation préalable des interlocuteurs sociaux par les pouvoirs publics en vue de l'ouverture éventuelle d'une négociation. Force est de constater que le projet de loi a été déposé sans que cette procédure n'ait été respectée.

Il convient de rappeler que le premier semestre 2016 a été marqué par des mobilisations remarquables des organisations syndicales et de jeunesse contre le projet de loi Travail

Alors que ce texte entend favoriser le dialogue social, la méthode utilisée pour parvenir à cette loi n'a été que la démonstration contraire des règles du dialogue social.

De manière permanente, notre organisation a marqué sa volonté d'être entendue, tout d'abord dans le cadre de la commission Badinter chargée de réfléchir à une nouvelle recodification du code du travail, puis dans le cadre du processus parlementaire à l'occasion d'auditions auprès du ministre du Travail et des différents groupes parlementaires.

Malgré tous les efforts déployés et les contre-propositions argumentées fournies par FO, force est de constater que le gouvernement a choisi de passer en force en ayant recours à trois reprises à l'article 49 alinéa 3 de la Constitution française permettant de passer outre les débats et le vote à l'Assemblée nationale.

En effet, ce projet minoritaire socialement et syndicalement l'était aussi politiquement.

C'est maintenant sur le terrain juridique que le combat continue.

LE RENOUVELLEMENT DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES

Le principe de l'élection des conseillers prud'hommes ayant été supprimé par la loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes, le prochain renouvellement des conseils aura lieu fin 2017 sur la base d'un système de désignation – lui-même basé sur les mesures de l'audience des organisations syndicales et patronales.

En 2015, un grand nombre de réunions ont eu lieu avec la direction générale du travail (DGT) pour la mise en place des modalités de cette désignation.

Notre organisation hostile à la suppression de l'élection a néanmoins participé à l'ensemble des réunions initiées en 2015 par la DGT, destiné à affiner tout le processus de cette désignation, tant dans ses aspects juridiques que pratiques.

C'est ainsi qu'un certain nombre de nos observations ont pu être prises en compte.

L'année 2016 a été marquée par la publication de l'ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 et du décret n° 2016-1359 du 11 octobre 2016 relatifs à la désignation des conseillers prud'hommes qui ont constitué l'aboutissement des travaux de concertation.

Les principales bases textuelles étant posées, les réunions de concertation qui ont eu lieu en 2016 ont porté d'une part, sur le tableau de répartition des affaires entre les sections, c'est-à-dire sur la correspondance entre chaque code identifiant des conventions collectives (IDCC) à une section, et d'autre part sur le portail informatique destiné à recevoir et à enregistrer les candidatures aux fonctions de conseiller prud'homme et qui sera ouvert au mois de mai 2017.

L'ensemble de ces réunions de concertation pilotées par la DGT a permis une prise en compte pragmatique des questionnements liés à ce nouveau mode de désignation.

LES DÉFENSEURS SYNDICAUX DEVANT LES PRUD'HOMMES ET LA NOUVELLE PROCÉDURE PRUD'HOMALE

La loi Macron du 6 août 2015 a doté le défenseur syndical d'un véritable statut.

Parallèlement, elle a réformé en profondeur la procédure prud'homale pour la "professionnaliser" et gommer les spécificités de cette procédure.

FO a vivement combattu cet alignement sur le droit commun et les concertations, tant en groupe de travail que lors des séances du Conseil supérieur de la prud'homie (CSPH), qui ont pu avoir lieu au cours de l'année 2016 préalablement au projet de décret sur la nouvelle procédure prud'homale n'ont pu infléchir en quoi que ce soit cette "normalisation" de la procédure.

C'est ainsi que le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail – publié avec plus de six mois de retard ! – a précisé les nouvelles contraintes en matière de procédure. Sont ainsi officialisés la fin de la comparution personnelle des parties, la représentation obligatoire en appel (par avocat ou défenseur syndical), la procédure écrite en appel et de nouveaux circuits de procédure.

Même si le ministère de la Justice a annoncé un plan de soutien aux juridictions les plus en difficulté, il est à craindre qu'une réforme de procédure sans octroi de moyens pour les juridictions soit vouée à l'échec.

Récemment, notre organisation a pu, lors d'une audition au cabinet du ministère de la Justice, faire remonter l'ensemble des difficultés procédurales liées à l'appropriation des nouvelles règles tant par les défenseurs syndicaux que par les conseillers prud'hommes.

Qu'il s'agisse des difficultés d'appropriation des règles de la procédure écrite et des nombreuses exigences posées aux défenseurs syndicaux en appel, que de l'impérieuse nécessité de rouvrir le dossier "indemnisation des conseillers prud'hommes" en raison, notamment, du renforcement du rôle du bureau de conciliation (BCO) dans la mise en état des dossiers, notre organisation a listé tous les problèmes existants et questions en suspens sans obtenir la moindre réponse ou engagement du ministère.

De la même manière, s'agissant du dossier relatif aux défenseurs syndicaux, si notre organisation a été consultée préalablement à l'élaboration du décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016 relatif aux modalités d'établissement des listes de défenseurs et des conditions d'exercice de cette mission, elle déplore que les textes concernant l'indemnisation des défenseurs ne soient toujours pas parus.

Alors que le premier décret avait été publié dans la précipitation le 20 juillet 2016, obligeant les organisations syndicales à établir leurs listes de défenseurs dans l'urgence – la réforme rentrant en vigueur le 1^{er} août ! – il est à déplorer que plus de six mois après l'entrée en fonction des nouveaux défenseurs, le décret relatif à l'indemnisation de leurs missions ne soit toujours pas publié.

Malgré les relances de notre organisation, l'absence de dialogue, de concertation, et surtout d'aboutissement du dossier entraîne de fortes difficultés pour l'exercice de la défense aux prud'hommes.

GRUPE DE DIALOGUE SUR LES DISCRIMINATIONS

En octobre 2014, le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social ainsi que le ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports avaient 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.

Ce groupe de dialogue, composé des représentants des organisations syndicales et patronales mais aussi d'associations, de chercheurs, du représentant du défenseur des droits (DDD) et présidé par monsieur Jean-Christophe Sciberras, directeur des ressources humaines France et des relations sociales de SOLVAY, avec pour rapporteur monsieur Philippe Barbezieux, membre de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), a eu pour mission, depuis sa création, d'examiner toutes les voies de progrès pour lutter efficacement contre les discriminations dans les entreprises du secteur privé.

Un premier rapport a été rendu en mai 2015 qui comportait dix-huit propositions dont certaines ont été suivies d'effet.

Lors de la remise de ce rapport, le ministre chargé du Travail a confirmé que la pérennisation de ce groupe constituait la condition d'une action de fond, cohérente et efficace, répondant en cela à une demande de FO et de l'ensemble des membres du groupe de dialogue.

Aussi, le 18 décembre 2015, la 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 ont-ils réuni le groupe de dialogue pour lancer une nouvelle phase de travaux sur le premier semestre 2016, consacrée au suivi de la mise en œuvre des mesures figurant dans le rapport de 2015 ainsi qu'à l'approfondissement des propositions.

À cet égard, cinq thèmes de travail ont été arrêtés :

- l'action de groupe,
- la mise en œuvre de la campagne de testing,

- les outils d'entreprise pour lutter contre les discriminations,
- l'action du service public de l'emploi,
- l'évaluation du gain économique de la lutte contre les discriminations en entreprise.

Les travaux du groupe de dialogue en 2016 se sont articulés autour de douze réunions.

S'agissant de la sensibilisation à la lutte contre les discriminations, le groupe de dialogue a été informé du contenu de la campagne "les compétences d'abord" et il a été associé à la mise en œuvre de deux études issues des propositions de son rapport de mai 2015, la première portant sur l'intérêt de promouvoir les méthodes de testing, la seconde relative à la dimension économique de la lutte contre les discriminations. Cette deuxième étude qui porte sur ce coût économique des discriminations a été réalisée par France Stratégie.

Après avoir établi un état des lieux de discriminations sur le marché du travail, l'étude s'est attachée à évaluer les gains à atteindre d'une réduction des écarts inexplicables de situations entre les catégories étudiées.

France Stratégie privilégie un scénario qui se traduirait par une augmentation du produit intérieur brut (PIB) de 6,9 % (soit cent cinquante milliards d'euros), de 2 %, en pourcentage du PIB, des recettes publiques et par une baisse de 0,5 %, en pourcentage du PIB, des dépenses publiques hors charges de la dette.

Cette étude a fait prendre conscience du "gâchis économique" que constituent les discriminations.

Des propositions de mobilisation accrue des différents acteurs (demandeurs d'emploi, recruteurs) ont été formulées (affichage de documents, formations des managers, traçabilité et transparence des méthodes de recrutement).

S'agissant de l'action de groupe, les conditions de mise en place d'une telle action dans notre dispositif juridique ont fait l'objet de débats nourris au sein du groupe de dialogue, à la fois sur la problématique des titulaires de l'action de groupe (syndicats et/ou association) et sur la nature de l'intervention du juge.

La question de la réparation a, notamment, fait l'objet de larges débats.

Une proposition de compromis a pu être trouvée au sein du groupe qui a été reprise dans le projet de loi de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle.

Le groupe de dialogue a toutefois dû faire face à un blocage des organisations patronales qui, tout en prônant le dialogue social, ont refusé de discuter plus en avant de certaines propositions au sein du groupe.

Au vu de la teneur de certaines propositions devant figurer dans le rapport, les organisations patronales ont quitté avec fracas, en septembre 2016, le groupe de dialogue afin de faire pression sur le gouvernement.

Un rapport contenant treize propositions a néanmoins pu être remis aux ministres en novembre 2016.

Parmi les réponses positives obtenues par le groupe, FO a salué la décision prise de pérenniser ce groupe de dialogue en le plaçant sous la double tutelle du ministère du chargé Travail et du ministère chargé de la Ville. En revanche, sur la question des indicateurs permettant de suivre l'évolution des carrières et des rémunérations afin de lutter contre les discriminations potentielles, FO regrette la timidité des engagements ministériels.

Au lieu de s'engager dans la publication rapide d'un décret, comme il aurait pu le faire, le gouvernement a choisi de "temporiser" en lançant une expérimentation par un appel à projet diligenté par les services du ministère.

L'impact sera ensuite vérifié par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et c'est seulement après qu'un décret pourra être pris. Au vu des échéances électorales prochaines, la perspective est bien peu réalisable !

Alors que cette proposition figurait déjà dans le rapport de mai 2015 et que les organisations syndicales, lors de la reprise des travaux pour cette seconde année, avaient, de manière unanime, déclaré l'urgence pour la prise de cette mesure, FO ne peut que déplorer que cette proposition n'ait toujours pas pu aboutir.

LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

Depuis 2014, le Gouvernement a lancé un grand chantier de restructuration des branches avec pour objectif affiché : réduire le nombre de branches de 700 à 100 d'ici dix ans.

Dès le départ FO a fait connaître ses revendications en la matière. Si la restructuration des branches est nécessaire au regard du nombre de branches inactives, ce chantier ne doit pas servir d'alibi pour restructurer les branches au profit des moins disantes. Nous nous sommes par ailleurs opposés à tous critères arithmétiques coupe-rejet qui ne tiennent pas compte de la vitalité des négociations dans les branches.

1. La délibération sociale

Sous la pression du Gouvernement les interlocuteurs sociaux ont inscrit à l'agenda social une délibération sur la restructuration des branches afin d'éviter toute décision administrative hâtive qui pourrait fragiliser les conventions collectives, fruits de compromis résultants de négociations difficiles et compliquées. Elles constituent des garanties sociales et économiques, en définissant des socles de droits pour tous les salariés d'un même secteur d'activité et en régulant la concurrence.

Cette délibération sociale a abouti à une lettre commune signée à l'unanimité des organisations patronales et syndicales sauf une.

Cette lettre fixe des principes généraux en matière de restructuration des branches tels que :

- définir paritaire les modalités et critères de la restructuration des branches ;
- rechercher l'harmonisation des dispositions conventionnelles collectives regroupées ;
- rechercher un dialogue social constructif et une négociation sociale destinés à établir des normes et garanties conventionnelles dynamiques ;
- assurer une sécurité juridique, avec une identification simple des normes conventionnelles applicables ;
- assurer une couverture conventionnelle de tous les salariés ;
- une contribution à la régulation des conditions de concurrence.

Pour ce faire, elle instaure un comité paritaire qui ne s'ouvrira que le 3 novembre 2016, le MEDEF reportant sans cesse les réunions initialement programmées dans l'attente des dispositions finales de la loi Travail.

La loi Travail

Le Gouvernement considérant que cette lettre paritaire n'allait pas assez loin en termes d'objectifs a fixé un nouveau cadre de restructuration des branches dans la loi Travail :

- élargissement des critères de ciblage en passant de deux critères cumulatifs à sept critères autonomes ;
- perte du droit d'opposition de la sous-commission sur les projets de restructuration au profit d'une simple consultation ;
- réduction considérable des délais de procédure avec un seul avis officiel de la sous-commission au lieu de deux ;
- fixation d'échéances à court et moyen termes, tels que la suppression des branches territoriales avant la fin de l'année 2016, ou encore l'atteinte de 200 branches d'ici trois ans par la négociation collective.

Et enfin, elle crée une obligation d'ouvrir les négociations dans les branches sur le sujet qui n'auront finalement pas lieu... En effet, l'exercice était pour le moins compliqué dans la mesure où la loi parue en août prévoyait une obligation d'ouvrir les négociations sur la définition du cadre méthodologique au niveau interprofessionnel avant le 8 novembre 2016 et dans les mêmes délais assigne aux branches de négocier sur leurs restructurations.

2. La sous-commission restructuration des branches

Dans le même temps, la sous-commission restructuration a continué ses travaux. Les premiers avis officiels de restructuration ont été rendus en septembre et décembre 2016, avec 13 avis de fusion et... 131 avis de suppression d'IDCC.

Il convient de souligner que la "suppression d'IDCC" n'est pas un outil prévu par la loi et ne fait pas l'objet d'un arrêté. Il s'agit simplement d'une procédure administrative de mise à jour du fichier de la DARES.

Or, si les suppressions d'IDCC se justifient dans des cas très précis tels que dénonciation ou mise en cause de la convention, ou s'il s'agit d'un

accord d'entreprise ou multi-entreprise et non de branche, pour le reste le faible effectif de la branche ou l'absence d'activité conventionnelle ne devrait pas, à notre sens, conduire à une suppression mais à une fusion, afin de laisser les interlocuteurs sociaux le soin de négocier l'intégration de la convention ciblée.

Pour exemple, l'IDCC de la ganterie de peau a été dans un premier temps supprimé, en raison d'une absence d'activité depuis plus de vingt ans, or la partie patronale s'est remise autour de la table pour sauver les garanties incluses dans sa convention et souhaite négocier un rapprochement avec la maroquinerie...

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN OUTRE-MER

En 2016, deux concertations ont eu lieu sur les spécificités de la négociation en outre-mer et l'application des conventions collectives nationales dans ces territoires, la première avec la députée de La Réunion, madame Monique Orphée, et la seconde avec la sénatrice, madame Chantal Deseyne.

Dans le cadre de ces auditions, FO a rappelé que, depuis la loi Perben de 1994, pour que les conventions collectives nationales s'appliquent aux DOM, elles doivent le prévoir spécifiquement. Cela crée une inégalité de traitement entre les salariés des territoires d'outre-mer et les salariés de la métropole que FO ne cesse de dénoncer. À ce jour, seul un tiers des conventions collectives nationales s'applique aux territoires d'outre-mer.

Si l'amendement adopté à l'issue de la première audition a permis d'introduire de nouvelles dispositions dans la loi Travail avec la restauration du principe d'une application par défaut des conventions collectives nationales aux DOM, elle aménage toute une série de dérogations pour favoriser l'application d'accords locaux sans application du principe de faveur.

S'agissant de la gestion de l'antériorité des conventions collectives, la loi prévoit un simple réexamen des champs conventionnels au moment de la négociation des avenants sans que ne soit prévue de solution en cas d'échec ou de silence. FO a demandé, dans le cadre de la concertation au Sénat, de prévoir qu'à l'issue du délai de douze mois, si le champ de la convention ou de l'accord n'a pas été réexaminé, l'accord ou la convention

collective nationale sera élargi aux DOM non couverts par une convention collective ou un accord local.

FO a également fait connaître son opposition à une mesure spécifique de la représentativité dans ces territoires, qui créerait un précédent. Pourquoi la Corse ou la Bretagne ne pourrait-elle pas se prévaloir des mêmes dispositions ?

S'agissant de la participation aux organismes paritaires, en l'état les dispositions ne permettront pas aux organisations syndicales locales de siéger dans les conseils d'administration des organismes paritaires. Il faut en effet un mandat des confédérations en application du code de la sécurité sociale.

FO a fait valoir qu'en tout état de cause, avant de prendre des dispositions à la va-vite, il convient de bien connaître les besoins de chacun, ce qui passe par un nécessaire état des lieux, qui pourrait être fait par l'IGAS par exemple.

Depuis, la loi n° 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique a été votée. Elle crée une mesure d'audience spécifique dans les territoires d'outre-mer, mais ne dit rien sur la participation des syndicats locaux aux organismes paritaires.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

1. Loi Travail

La procédure suivie lors de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a entamé le dialogue social. La procédure prévue par les articles L. 1 et L. 2 du code du travail n'a pas été respectée, ce qui explique que notre organisation n'a pas été consultée, notamment au sein du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP). Au-delà de la portée de l'avis rendu au sein de cette instance, les échanges qui s'y tiennent permettent parfois une amélioration du contenu des dispositions législatives et réglementaires. Cela est légitime dans un domaine comme celui de la formation professionnelle continue, pour lequel les interlocuteurs sociaux jouissent d'une compétence.

Il en va particulièrement ainsi du compte personnel de formation (CPF) issu de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, et alimenté au premier chef par des contributions des entreprises. Pourtant, la loi du 8 août 2016 a modifié son contenu, en faisant reporter les obligations des services de l'État sur le financement des fonds paritaires. Il s'agit par exemple de la reconnaissance de droits adaptés pour les personnes sans qualification afin que celles-ci puissent atteindre un premier niveau de qualification, dont le financement repose *in fine* sur les contributions gérées paritaires alors qu'il s'agit d'une responsabilité des services de l'État. Il s'agit encore de la modification unilatérale des mécanismes d'abondements du CPF, qui aura pour effet de déresponsabiliser les employeurs. Quant à la qualité de la loi, celle du 8 août 2016 confond, sur le sujet du CPF, le droit des personnes, le support des droits et les garanties collectives. En modifiant les textes applicables au CPF, il prend le risque de créer des dysfonctionnements. L'ambition portée par le compte personnel d'activité (CPA), et dans lequel s'inscrit à présent le CPF, impose un travail précis et rigoureux de construction des droits et des garanties collectives pour lequel le gouvernement ne peut procéder de manière unilatérale.

Il en va encore ainsi des "blocs de compétences", briques qui structurent les certifications. Notre organisation a toujours indiqué que la construction des certifications en "blocs de compétences" devait permettre une construction des parcours professionnels plus souple, sous la réserve d'une garantie d'acquisition de la certification complète, qui permet d'obtenir une reconnaissance dans son emploi. La loi du 8 août 2016 rompt cet équilibre en ne garantissant pas cette acquisition de la certification complète.

Il en va de même de la valorisation des acquis de l'expérience (VAE), pour laquelle la loi a abaissé la durée d'expérience pour entamer un parcours VAE. Cette décision expose la personne à entamer un parcours de VAE sans disposer de l'expérience et des connaissances nécessaires. Cette mesure contribuera à dégrader une image de la VAE qui peine à se construire. Le but de la VAE est d'obtenir une validation totale, que la personne pourra faire valoir. Ouvrir et encourager la validation partielle auront pour effet de porter atteinte à la certification, de priver le travailleur des effets d'une validation totale et d'aboutir à une formation amoindrie des travailleurs.

Il en va ainsi des contrats de professionnalisation. Ce dispositif de formation qualifiante – piloté par les interlocuteurs sociaux – connaît des résultats positifs chaque année, en constante amélioration. La loi du 8 août 2016, en ouvrant ce dispositif à de nouveaux publics et à des actions non qualifiantes, ouvre la voie à une déstabilisation et à une dénaturation de ce dispositif.

Il en va enfin ainsi des règles permettant aux salariés de d'absenter pour participer à un jury ou à une instance administrative ou paritaire. En cas de refus de l'employeur d'accorder l'autorisation d'absence, l'avis des instances représentatives du personnel (IRP) est un avis simple et non plus un avis conforme. Le rôle d'arbitre de l'inspecteur du travail est supprimé. Or, le délai pour adresser la demande aurait vocation à être fixé par accord d'entreprise, à défaut par accord de branche, à défaut par décret en Conseil d'État. Une telle disposition est source d'inégalités et de complexités inutiles.

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 CNEFOP. Alors que la loi Rebsamen a entièrement réformé cette procédure, le CNEFOP n'a pas été consulté, malgré nos demandes réitérées. Nous avons alerté à plusieurs reprises le ministère chargé du Travail, ainsi que la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), de la nécessité de consulter le CNEFOP concernant le décret d'application de la loi Rebsamen sur la consultation des IRP relative au plan de formation de l'entreprise. Cela n'a pas été le cas.

Au-delà d'une procédure viciée, FO 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. Accord FONGECIF

Notre organisation a décidé de signer l'ANI du 25 mars 2016 relatif aux fonds de gestion des congés individuels de formation (FONGECIF). Cet accord permet d'asseoir le champ géographique et professionnel des FONGECIF, ainsi que leurs missions. Il est actualisé au regard de l'ANI du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014.

Cet accord pose un certain nombre de règles pour lesquelles il n'est pas possible de déroger, ce qui favorise un fonctionnement comparable des FONGECIF et une égalité de traitement pour les citoyens, quel que soit le lieu de résidence. Son article 3 rappelle le principe du paritarisme auquel notre organisation est particulièrement attachée, et précise que les organisations syndicales de salariés disposent d'un même nombre de représentants au conseil d'administration. Toutefois, certaines organisations souhaitent tirer les conséquences de 2017 en matière de représentativité pour revenir sur cette égalité de représentation dans la gestion paritaire, ce qui dénaturerait le paritarisme et politiserait les instances chargées de l'application des accords, au détriment de la qualité de services due aux bénéficiaires.

4. Annexe financière FPSPP 2016 et 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 doit être conclu, ainsi un accord négocié avec les mêmes parties et les représentants de l'État pour une signature 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 signé entre l'État et le FPSPP.

Comme chaque année, les interlocuteurs sociaux ont conclu leur accord mi-novembre 2015 et 2016, afin de permettre une mise en œuvre plus sereine sur l'année suivante. L'accord avec l'État n'intervient cependant au plus tôt qu'à la fin du mois de janvier, avec des demandes parfois totalement imprévisibles, comme la décision du 18 janvier 2016 d'un plan 500 000 formations supplémentaires pour les demandeurs d'emploi... en 2016. S'ajoutent à ce calendrier des menaces de ponctions des fonds

paritaires toujours plus insistantes et une visibilité de la capacité d'engagements du FPSPP soumise au vote de la loi de finances.

Par conséquent, malgré la participation constructive de notre organisation à cet exercice de négociation de l'annexe financière du FPSPP, force est de constater que la méthode de travail pourrait être améliorée (fin des menaces de ponctions, respect des compétences et prérogatives de chaque acteur, notamment pour l'État, engagement de l'État l'année précédant l'application de l'annexe financière).

EMPLOI

1. La négociation avec l'UPA, devenue U2P, relative aux Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA)

Les signataires ont ouvert en 2016 une négociation pour faire évoluer l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat.

Les interlocuteurs sociaux avaient pour objectif de mettre l'accord en conformité avec les attributions nouvelles prévues par la loi du 17 août 2015 s'agissant des commissions paritaires régionales de représentation des salariés des très petites entreprises (TPE).

Il fallait prendre en compte ces exigences légales afin que les CPRIA, issues de l'accord de 2001, deviennent les seules structures territoriales de représentation pour les salariés et les employeurs de l'artisanat.

Les demandes de FO dans cette négociation ont été entendues :

- redéfinition nationale des missions et attributions futures des CPRIA ;
- composition des CPRIA à trois et non plus deux sièges pour chaque organisation syndicale ;
- des moyens de participation renforcés pour les salariés issus de l'artisanat (maintien des salaires).

Le modèle de règlement intérieur a été négocié et validé par les signataires en décembre 2016. Ce modèle "plancher" engrange d'autres avancées pour les salariés de l'artisanat : un suppléant en plus des trois sièges, des heures de délégation considérées comme du temps de travail effectif, une

prise en compte des circonstances exceptionnelles pour se rendre aux réunions et la préservation du consensus au sein de chaque CPRIA.

2. La négociation avec l'UNAPL relative à la création de Commissions paritaires régionales interprofessionnelles dans les professions libérales (CPR-PL)

En 2016, les cinq confédérations syndicales et l'UNAPL ont entamé un cycle de négociations en vue d'aboutir à un avenant de révision à l'accord unanime du 28 septembre 2012 relatif au développement du dialogue social et du paritarisme dans les professions libérales. Cette négociation visait à notamment à mettre les missions des CPR-PL en conformité avec les exigences issues de la loi du 17 août 2015.

Les priorités de FO dans cette négociation ont été entendues : la répartition de la contribution conventionnelle, ainsi que celle du nombre de sièges sont faites à parts égales entre les confédérations syndicales. Chaque organisation syndicale dispose de deux sièges titulaires et de deux suppléants. Enfin, des règles de fonctionnement identiques à toutes les CPR-PL grâce à un modèle de RI seront assurées.

Les CPRPL sont donc consacrées comme l'instance de représentation territoriale, de dialogue social pour les salariés des TPE dans les professions libérales. Elles ne négocient pas et ne préemptent pas sur les compétences des branches. Les conditions de représentation des mandatés dans les CPRPL sont protégées : protection syndicale, crédit d'heures de cinq heures par mois, possibilité de donner aux salariés et aux employeurs toute information utile sur le droit applicable et possibilité de rendre des avis sur tout sujet en matière d'emploi.

3. Le compte personnel d'activité (CPA)

Le CPA a été consacré formellement à travers la loi du 17 août 2015 et un document d'orientation a été envoyé par le gouvernement aux interlocuteurs sociaux au niveau national et interprofessionnel pour déterminer par la négociation les modalités de mises en œuvre.

Entre décembre 2015 et janvier 2016, FO a participé à la négociation nationale interprofessionnelle, relative aux objectifs et principes du CPA. Il s'agissait de déterminer les orientations dans la construction et la mise en œuvre à venir du futur dispositif.

FO a activement participé à cette négociation notamment parce que le CPA a vocation à être composé du compte personnel de formation (CPF) et du Conseil en évolution professionnelle (CEP) – des dispositifs construits paritairement.

En revanche, pour FO, le CPA n'allait malheureusement pas être une solution à l'absence d'emplois. En revanche il peut permettre d'assurer une meilleure lisibilité des droits pour tous les actifs, et notamment les plus éloignés de l'emploi. Plus qu'«assembler des droits portables», le CPA devrait aussi comporter un droit à l'accompagnement et un portail numérique d'information.

Le texte final contient les principes de base qui doivent selon les interlocuteurs sociaux, guider la construction du CPA, l'accompagnement de ses bénéficiaires, la mise en œuvre de garanties collectives ainsi que le portail d'information sur les droits sociaux. C'est un texte simple, explicatif, de portée politique. Il n'avait pas de portée juridique et surtout ne préemptait pas sur la mise en œuvre d'un CPA dans la fonction publique (qui doit relever d'une concertation particulière). C'est pourquoi le 15 février 2016, le Bureau confédéral a décidé à l'unanimité que FO serait signataire de la position commune paritaire sur le CPA.

NÉGOCIATION SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE

2016 a vu l'ouverture de la négociation pour une nouvelle convention d'assurance-chômage, la convention de 2014 arrivant à son terme.

La première séance du 22 février 2016 avait pour objet un premier échange sur les positions de chacun, et principalement un point de méthode et l'articulation avec la négociation des annexes 8 et 10, qui depuis la loi Rebsamen doit être coordonnée entre l'interprofessionnel et les branches concernées.

FO est intervenue pour exposer le contexte et les objectifs qui seront les siens lors de cette négociation.

FO a tout d'abord rappelé que le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (six millions de personnes en tout) et le taux de chômage à 10,6 % sont historiquement élevés depuis vingt ans. Le régime d'assurance-chômage prend en charge 2,5 millions de personnes, soit 45 % des inscrits à Pôle emploi. Ce taux monte à 55 % si l'on prend en

compte tous les demandeurs d'emploi qui ont été au moins indemnisés une journée dans l'année.

La situation financière du régime d'assurance-chômage est particulièrement sensible à la conjoncture. Il y a moins de cotisants et plus d'indemnisés, ce qui se traduit mécaniquement par un déficit.

Pour autant, FO a insisté pour sortir des faux débats que certains pourraient porter. L'assurance-chômage ne crée pas d'emploi et on ne peut donc lui imputer la responsabilité d'un taux de chômage élevé.

Pour FO, il convient de conserver le caractère assurantiel du régime, à savoir les salariés qui cotisent contre un risque de perte de revenu. Quand ce risque survient, ils sont indemnisés. C'est le fondement même du régime d'assurance-chômage qui ne saurait être remis en cause. Il s'agit donc pour FO de pérenniser ce système et non de le remettre en cause.

L'urgence pour FO est donc de trouver des ressources supplémentaires pour le régime afin de faire face aux demandes d'allocations.

Mais au-delà, la négociation ne pourra pas faire l'économie d'une vraie réflexion sur l'utilisation massive des contrats courts par les entreprises. Il est impératif de trouver un mécanisme qui incite fortement les entreprises à recourir à des contrats plus longs et en contrats à durée indéterminée (CDI).

La 2^e et la 3^e séance (8 et 25 mars) avaient pour unique objet la définition du document de cadrage imposé par la loi, que les négociateurs interprofessionnels doivent remettre à ceux des branches du spectacle pour la négociation des annexes 8 et 10. FO n'a pas été signataire de cette lettre de cadrage trop contraignante pour les négociateurs de la branche.

Les séances du 7 et 28 avril 2016 (les 4^e et 5^e) ont fait l'objet de l'exposé des revendications de FO sur les systèmes possibles de prise en compte de la précarité dans les contributions d'assurance-chômage, et les pistes de réflexion sur l'harmonisation des règles de calcul de l'affiliation et de détermination de la base de calcul de l'allocation. À cette occasion, FO a présenté son système de bonus-malus des contributions d'assurance-chômage prenant en compte le taux d'utilisation des contrats à durée déterminée (CDD) par les entreprises.

La 6^e séance du 12 mai a été l'occasion de la présentation des chiffrages de l'Unedic sur les différentes propositions des uns et des autres.

C'est seulement au cours de la séance du 30 mai qu'a eu lieu la confrontation des propositions patronales avec celles des organisations syndicales.

Les deux dernières séances ont laissé apparaître l'absence de mandat des négociateurs patronaux et à constater l'échec de cette négociation le 16 juin 2016.

Négociation de l'avenant au contrat de sécurisation professionnelle

Une séance de négociation s'est tenue 17 novembre 2016 au MEDEF.

Cette séance avait pour objet la renégociation du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) dont la convention arrive à terme au 31 décembre 2016.

Au regard des premiers résultats encourageants, accélération du retour à l'emploi durable et taux de retour à l'emploi supérieur à la précédente convention, mais également de la prudence qu'il convient de porter sur ces résultats (moins de seize mois de recul), il a été convenu de reconduire la convention de janvier 2016 afin de pouvoir en mesurer tous les effets, avant d'envisager éventuellement d'en modifier les paramètres. La convention du 31 décembre 2016 sera donc reconduite pour une durée de dix-huit mois, soit un terme fixé au 30 juin 2018.

LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS

- **CNMCCA**
- **CPME**
- **FNSEA**
- **MEDEF**
- **UNAPL**
- **U2P**



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 avec les instances représentatives du personnel (IRP) (dans le cadre de processus d'informations/consultations) et avec les organisations syndicales (lors de négociations collectives) dans les différents périmètres sociaux "France" (Groupe, Unité économique et sociale [UES], Unité de développement social Groupama [UDSG], entreprises) a eu pour enjeu majeur en 2016, dans un contexte d'amélioration de la situation économique et financière du groupe :

- d'engager la simplification des instances sociales nationales dans l'optique d'une meilleure efficacité du dialogue social, sans exclure d'en optimiser le coût de fonctionnement ;
- de préserver voire améliorer lorsque cela était possible, 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 a recherché, comme chaque année, l'articulation optimale de ses différents niveaux nationaux de négociation (Groupe et Unité de développement social Groupama), qui peuvent être complétés par des accords collectifs négociés par chacune des entreprises dans le cadre de sa propre politique conventionnelle.

L'effectif du Groupe (périmètre mutualiste de Groupama compris) couvre un total de 32 649 collaborateurs salariés au 31 décembre 2016 dont pour le périmètre français, 24 845 collaborateurs. Les négociations menées en 2016 pour le périmètre français ont privilégié les questions de fonctionnement des instances sociales Groupe et la formation professionnelle.

La négociation sur la création d'une instance unique Groupe (comité d'entreprise européen [CEE] / comité de groupe)

En termes d'optimisation des instances, un projet de création d'une instance CEE a été lancé en 2016, avec pour objectif de regrouper le comité de groupe et le CEE, l'enjeu étant de simplifier le fonctionnement actuel et de rendre plus efficace le dialogue social au niveau du groupe (France et Europe), à budget si possible constant.

L'accord de Groupe sur la formation professionnelle

Une négociation avait été engagée au niveau du Groupe Groupama (France) suite à la réforme de la formation professionnelle de 2009, et suspendue en 2012 en raison d'une nouvelle réforme.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et la conclusion d'accords au niveau des branches professionnelles (assurances, banque, assistance...) ont fait évoluer le cadre légal et conventionnel d'intervention des entreprises en matière de financement et d'accompagnement de la formation professionnelle et ont ainsi contribué à la reprise de la négociation d'un accord-cadre au niveau du Groupe Groupama sur ce sujet.

Un accord signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives le 21 juin 2016 est ainsi venu donner un cadre utile aux entreprises du groupe pour décliner techniquement la réforme de la formation.

Il permet aux 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.

Au niveau interentreprises couvrant le périmètre mutualiste agricole, d'un effectif total d'environ 18 400 salariés, les négociations conduites en 2016 ont traité de deux thèmes :

- l'évolution du statut conventionnel du personnel Groupama,
- le handicap.

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

2016 a ainsi vu l'aboutissement du chantier d'évolution du statut du personnel de Groupama du 10 septembre 1999, en vue de sa modernisation et sa sécurisation juridique.

La négociation a ainsi permis d'acter certaines pratiques d'entreprises, ou d'en clarifier d'autres ; elle a aussi actualisé et consolidé juridiquement les dispositions conventionnelles, en y intégrant les évolutions légales, réglementaires et jurisprudentielles, ainsi que les évolutions apportées par la convention collective de branche des *sociétés d'assurances*.

La négociation a par ailleurs permis de simplifier le fonctionnement des commissions nationales paritaires et de revoir les moyens alloués au dialogue social en vue de le rendre moins coûteux sans nuire à son efficacité.

Enfin, le statut des salariés a été consolidé et amélioré sur quelques points tels que notamment la titularisation pour tous après six mois de présence, le report des congés en cas de maladie du salarié pendant ses congés, l'extension du congé de deux mois à demi-salaire aux salariés qui adoptent un enfant de moins de trois ans, cinq jours de congés familiaux en cas de pacte civil de solidarité (PACS) ou dix jours de congé anniversaire après 40 ans de présence dans l'entreprise.

La poursuite de la politique liée au handicap

Le précédent plan d'actions étant arrivé à échéance en fin d'année 2015, un nouveau plan d'actions a été signé, à l'unanimité des cinq organisations syndicales représentatives, en faveur des personnes en situation de handicap et des aidants familiaux au sein des entreprises de l'UDSG.

Ce nouveau plan d'actions, conclu le 4 juillet 2016 pour trois ans (2016, 2017 et 2018), s'inscrit dans la droite ligne des précédents plans triennaux (2010-2012 et 2013-2015) et de l'accord à durée indéterminée du 16 février 2010 sur le handicap, en leur apportant des améliorations et adaptations s'appuyant sur l'accord groupe et sur les mesures négociées par l'UES en 2015.

Avec un taux d'emploi des collaborateurs en situation de handicap proche de 6 % fin 2015 (contre 3,45 % en 2012 – source Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées [AGEFIPH]), l'UDSG entend poursuivre, avec ce troisième plan triennal, la dynamique engagée en faveur des collaborateurs en situation de handicap ou concernés par le handicap d'un proche, avec l'ambition de promouvoir de nouvelles mesures favorisant leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle à Groupama, tout en incitant les entreprises à s'engager sur des objectifs et des actions concrètes.

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

La Mutualité sociale agricole (MSA) a mené en 2016 une politique de négociation dynamique à travers treize séances 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, l'intéressement, le congé de solidarité familiale (employés/cadres et praticiens) et l'emploi des salariés handicapés.

1. La négociation salariale

La négociation salariale au titre de 2016 dans les trois champs conventionnels a fait l'objet d'un accord collectif qui a permis d'augmenter la valeur du point de 0,4 % au 1^{er} juillet 2016.

L'effet de cette mesure salariale s'inscrit dans le plafond défini par les organismes de tutelle s'appliquant à la rémunération moyenne des personnels en place (RPMPP) pour 2016 et 2017 et dans le cadrage de la masse salariale défini par la convention d'objectifs et de gestion (COG) 2016-2020.

Cet accord a été signé le 27 octobre 2016 par la FGA-CFDT, la CFTC-AGRI, FO et l'UNSA UNSA2A-SNPSA.

2. Un nouvel accord d'intéressement pour trois ans (2016 à 2018)

L'accord conclu en 2013 arrivant à échéance, les parties signataires des trois champs conventionnels se sont accordées sur le maintien du dispositif d'intéressement pour l'ensemble des salariés des MSA (quatrième accord).

L'architecture et la logique des précédents accords ont été conservées : maintien du principe d'une répartition entre une part nationale et une part locale mais avec une modification des taux de répartition : 35 % pour la première (contre 30 % dans le précédent accord) et 65 % pour la seconde (contre 70 % précédemment), maintien d'un seuil de déclenchement de la part locale à 40 % et maintien du montant global de l'enveloppe d'intéressement à 2,5 % de la masse salariale brute.

Le projet d'accord comporte cependant plusieurs évolutions : abaissement de la condition d'éligibilité à deux mois d'ancienneté au lieu de trois mois, exclusion de certains motifs d'absences jusqu'à présent assimilés à du temps de travail effectif (comme les absences maladie quelle que soit la durée de l'absence), modification des indicateurs pour tenir compte des évolutions dans deux domaines : la qualité de service et la performance.

L'accord a été signé le 20 juin 2016 par la FGA-CFDT, la CFE-CGC - SNEEMA, la CFTC-AGRI et l'UNSA2A-SNPSA.

3. Le congé de solidarité familiale

Dans une démarche visant à favoriser la qualité de vie au travail en permettant une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, et au regard des valeurs de solidarité, de respect et de dignité de la personne défendues par la MSA, ont été conclus un avenant à la convention collective du personnel de la MSA ainsi qu'un avenant à la convention collective des praticiens relatifs au congé de solidarité familiale. Ces deux avenants s'intègrent à un ensemble d'accords collectifs négociés en vue de l'amélioration des conditions de travail en MSA.

Ces avenants prévoient le maintien de rémunération du salarié par l'employeur sous réserve de la perception par ce dernier d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, et ce, pendant la durée de versement de cette allocation.

Ces avenants ont été signés le 5 avril 2016 et le 30 novembre 2016 par la FGA-CFDT, la CFE-CGC - SNEEMA, la CFTC-AGRI, la CGT, FO et l'UNSA2A.

4. L'emploi des salariés handicapés

La MSA s'est engagée, depuis 2009, à accompagner les organismes en faveur de l'intégration des salariés en situation de handicap afin que chaque organisme atteigne un taux d'emploi de 6 %.

Compte tenu de cet engagement institutionnel et de l'arrivée à son terme du deuxième accord relatif à l'emploi des salariés handicapés signé en 2012, un troisième accord-cadre a été négocié pour quatre ans.

Ce nouvel accord s'articule autour du pilotage institutionnel, des mesures concourant à l'atteinte de l'objectif, du rôle des partenaires sociaux locaux.

Les parties ont prévu notamment un renforcement des moyens d'actions permettant de maintenir et de faire progresser le taux d'emploi déjà atteint sur les points suivants :

- mesures en faveur du maintien dans l'emploi (actions de communication envers l'ensemble des collaborateurs, maintien du lien professionnel entre le salarié absent et l'entreprise, rappel du rôle clé, dans la démarche de maintien, de l'identification précoce d'une situation d'inaptitude) ;

- développement d'une culture d'entreprise "handi-accueillante" : trois jours par an d'absence rémunérée pour tout examen médical en lien avec le handicap, accès prioritaire au télétravail, formation spécifique proposée aux membres des commissions handicap, mise en place d'une formation spécifique pour les référents achats de chaque organisme sur la passation de marchés publics.

Ce nouvel accord a été signé le 25 octobre 2016 par l'ensemble des organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC - SNEEMA, CFTC, CGT, FO, UNSA2A).

5. Les mutualisations de proximité

Dans le cadre du projet institutionnel relatif aux mutualisations de proximité, un accord relatif à l'accompagnement des salariés a été conclu et signé le 11 janvier 2017 par la FGA-CFDT, la CFE-CGC - SNEEMA et la CFTC-AGRI.

Cet accord est décliné autour de quatre objectifs :

- donner de la lisibilité à la démarche de mutualisation, par une information régulière diffusée à l'ensemble des salariés, par la possibilité de constituer des groupes de travail inter-caisses pour les activités mutualisées et par l'attention particulière portée au recueil des souhaits de mobilité ;
- rappeler l'importance de la formation pour la réussite du projet, d'une part avec le déploiement d'un dispositif institutionnel pour les formations techniques et pour une formation à la conduite du changement au bénéfice de l'encadrement, d'autre part avec la mise en place d'accompagnateurs au poste de travail ;
- souligner l'attachement à un dialogue social de qualité par l'attribution de moyens supplémentaires aux IRP ;
- prévoir, malgré un cadre budgétaire très contraint, un accompagnement financier pour les salariés changeant de législation sans changer d'emploi, pour les accompagnateurs au poste de travail et pour les salariés faisant le choix d'une mobilité géographique.

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, le dialogue social au sein de la coopération agricole a conduit à la signature de plusieurs accords en 2016.

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

- **Accord du 29 novembre 2016 portant sur la mise en place d'une mutualisation des fonds relatifs à la participation des employeurs agricoles à l'effort de construction (PEAEC) au sein de la coopération agricole**

Coop de France et les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO) ont signé un accord le 29 novembre 2016 pour mettre en place une mutualisation des fonds relatifs à la PEAEC au sein de l'ensemble des branches de la coopération agricole. Par cet accord, les partenaires sociaux ont pour objectif de dynamiser l'utilisation des fonds collectés afin de favoriser l'accès au logement des salariés de la coopération agricole.

La participation des employeurs à l'effort de construction en agriculture (dispositif PEAEC ou encore 1 % logement agricole) est acquittée, depuis le 1^{er} janvier 2007, par les employeurs agricoles occupant au moins 50 salariés. Ceux-ci ont l'obligation de consacrer au moins 0,45 % des rémunérations versées à leurs salariés employés en contrat à durée indéterminée (CDI) au financement de la construction de logements ou d'opérations assimilées.

La réglementation ne prévoit pas, à l'heure actuelle, de mutualisation des fonds collectés entre les entreprises. Il en résulte une sous-utilisation importante du dispositif, puisque seulement un tiers des sommes sont employées. Pour permettre une meilleure utilisation des fonds issus de la PEAEC, l'accord prévoit la mise en place d'une mutualisation interentreprises entre les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, tous établissements confondus. Cette mutualisation permet à chaque entreprise d'accéder aux prestations liées à la PEAEC et ce, quelle que soit l'importance de sa contribution à l'effort de construction. L'accès au fonds mutualisé pour une année donnée est conditionné au fait que l'entre-

prise verse une contribution au titre de cette année. L'accord prévoit, par ailleurs, la mise en place d'un comité de pilotage paritaire.

Ce comité va prochainement se réunir pour travailler à l'utilisation des fonds mutualisés, l'ensemble de ses travaux étant mené avec l'appui d'Action Logement et s'inscrit pleinement dans le déploiement de la réforme du 1 % logement. Dans le cadre de ces travaux, une attention particulière sera portée sur les travailleurs saisonniers et les jeunes suivant une formation en alternance.

- **Accord multibranches du 1^{er} juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de branches et interbranches dans le secteur alimentaire**

Coop de France est partie prenante au dialogue social au sein du secteur alimentaire. Celui-ci regroupe 29 branches professionnelles et couvre 590 000 salariés. Depuis 2013, plusieurs accords ont été signés sur ce périmètre, malgré la diversité des entreprises et des activités couvertes. En 2016, l'accord du 1er juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire vient compléter le dispositif conventionnel.

Cette instance a pour objectif de coordonner, et le cas échéant de mutualiser, les actions des différentes CPNEFP de branches et interbranches dans la recherche d'une meilleure efficacité et d'une meilleure lisibilité des actions transversales, tout en respectant leurs prérogatives. L'instance de coordination s'appuie sur les travaux de la plateforme des observatoires des métiers du secteur alimentaire et agit en lien avec l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) du secteur alimentaire, OPCALIM.

S'agissant plus spécifiquement de la formation professionnelle, l'instance participe à l'orientation de la politique de formation du secteur alimentaire, notamment en faveur des publics prioritaires, contribue à l'élaboration et la mise en œuvre de l'alternance, définit et valide la liste des certifications et qualifications éligibles au compte personnel de formation (CPF) et aux périodes de professionnalisation, oriente et coordonne les actions conduites en application de la convention de coopération conclue

entre OPCALIM, en sa qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA), et divers ministères.

En matière d'emploi, l'instance examine et propose la mise en place de mesures visant à favoriser la mobilité professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels. Elle facilite également l'accompagnement des entreprises par les branches dans le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

2. Négociation dans la branche des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001)

La branche des *coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande* a procédé à une révision importante de sa convention collective afin d'y intégrer plusieurs évolutions. Un accord a été signé le 6 avril 2016 (avenant n° 133) qui prévoit les mesures suivantes :

- une augmentation de la majoration de salaire en cas de travail du dimanche ou jour férié passe de 70 % à 100 % ;
- une augmentation de l'indemnité versée en contrepartie des temps d'habillage et de déshabillage est augmentée : elle passe de 15,24 euros à 17 euros pour vingt jours travaillés ;
- l'harmonisation de la durée des autorisations d'absence pour recherche d'emploi ;
- le doublement du montant des indemnités de départ volontaire à la retraite et la création d'une tranche supplémentaire pour les salariés ayant plus de 40 ans d'ancienneté ;
- la modification des congés pour événements familiaux.

3. Négociation dans la branche Coopératives V branches – Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002)

L'année 2016 a été marquée par l'avenant n° 125 qui a permis de revaloriser le montant des rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) des salariés de cette branche.

L'année 2016 s'est poursuivie avec des discussions paritaires relatives à la modification du système de la RAG et à l'aménagement de la classification.

En outre, la branche a procédé à un travail en commun avec l'association nationale de la meunerie française (ANMF) et le syndicat national de l'industrie de la nutrition animale (SNIA) pour permettre une reconnaissance mutuelle des certificats de qualification professionnelle (CQP) de chacun de ces secteurs et ainsi permettre l'employabilité et le développement des compétences des salariés visés par les deux conventions collectives.

Enfin, concernant la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), la commission employeurs a élaboré et mis à disposition de l'ensemble des coopératives adhérentes, début novembre 2016, un référentiel de branche soumis au ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et au ministère des Affaires sociales et de la Santé afin de procéder à son homologation et permettre aux entreprises de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif.

4. Négociation dans la branche des coopératives agricoles de teillage du lin (IDCC 7007)

Outre un accord salaire, la branche des *coopératives agricoles de teillage du lin* a signé un accord le 15 décembre 2016 instaurant un régime complémentaire de frais de santé.

5. Négociation dans la branche des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA⁽¹⁾ de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006) et dans la branche des conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003)

Un accord salaire a été signé dans chacune de ces branches. En outre, une convention nationale d'objectifs de prévention (CNOP) a été signée avec la caisse centrale de la mutualité agricole (MSA) et les organisations syndicales.

Cette convention permettra aux entreprises des deux branches de bénéficier d'une aide opérationnelle pour l'élaboration d'un plan de prévention des risques professionnels au regard des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi qu'un accompagnement financier.

1) SICA : société d'intérêt collectif agricole.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU SEIN DE LA BRANCHE CRÉDIT AGRICOLE (CAISSES RÉGIONALES ET AUTRES ORGANISMES)

En 2016, l'agenda social de la branche a encore porté sur des thèmes de négociation majeurs pour les caisses régionales et les salariés.

Depuis la première mesure de représentativité en 2013, les négociations se déroulent avec les six organisations syndicales représentatives au niveau de la branche : CFDT, CFTC-AGRI, SNECA - CFE-CGC, FO, CGT et SUD CAM.

Les accords conclus et les dispositifs mis en place par les caisses régionales dans ce cadre permettent d'accompagner les nombreuses transformations dans un contexte bancaire en forte mutation.

1. La rétribution globale

L'ambition est de définir une nouvelle politique de rétribution globale répondant mieux aux attentes des salariés et aux enjeux des entreprises. Deux accords avaient été conclus le 29 janvier 2015 au niveau de la branche.

L'un, porte sur le projet d'évolution de la politique de rétribution globale, l'autre, sur l'annexe 1 à la convention collective, relative au dispositif de classification et de rémunération. Le projet "Rétribution globale" prévoit de modifier les équilibres entre trois compartiments de rétribution (rémunération conventionnelle – définie par la convention collective de branche –, rémunération "extra-conventionnelle", "REC", définie au niveau des caisses régionales, et intéressement), afin de donner plus de poids au salaire de base conventionnel.

Comme prévu dans le cadre de ce chantier, 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.

Un accord sur une mesure complémentaire à ce régime a été conclu le 25 février 2016 (avec trois organisations syndicales signataires ou adhérentes : CFDT, CFTC, SNECA - CFE-CGC). Cet accord prévoit ainsi une augmentation du taux de cotisation afin de mieux contribuer à la

préparation de la retraite des salariés, dans un contexte d'évolution des systèmes de retraite de base et complémentaires.

2. La négociation annuelle sur les rémunérations

Pour 2016, la négociation annuelle sur les salaires, qui a eu lieu en début d'année, a donné lieu à la conclusion d'un accord de branche sur la réévaluation de la rémunération conventionnelle (accord du 12 février 2016 signé par trois organisations syndicales : CFDT, CFTC, SNECA - CFE-CGC).

Au titre de l'année 2016, il a été convenu de réévaluer, au 1^{er} janvier 2016, les éléments de la rémunération conventionnelle selon les modalités suivantes :

- + 0,60 %, la rémunération de la classification de l'emploi ou personnelle, avec un plancher de 150 euros bruts annuels ;
- + 0,60 %, la rémunération conventionnelle complémentaire.

3. La formation en alternance

Concernant les contrats de professionnalisation et le financement des centres de formation d'apprentis (CFA) du Crédit Agricole, ont été reconduits le 30 mars 2016 deux avenants à l'accord relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage (avenants conclus avec cinq organisations syndicales : CFDT, CFTC, SNECA - CFE-CGC, FO et CGT).

Au 31 décembre 2016, les caisses régionales comptaient parmi leur effectif, plus de 2 100 alternants.

4. Les conditions de travail

Dans ce domaine, la négociation en 2015 avait 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 a 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. L'observatoire a poursuivi ainsi ses travaux en 2016.

Sur les incivilités, un accord a été conclu le 25 février 2016 (signé par cinq organisations syndicales : CFDT, CFTC, SNECA - CFE-CGC, FO, SUD CAM).

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.

5. 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 – gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La négociation avait été ouverte au troisième trimestre 2015, et s'est poursuivie début 2016, dans le cadre des lois récentes, notamment celle du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Un accord de branche a été conclu le 6 avril 2016 (trois organisations syndicales signataires : CFDT, CFTC, SNECA - CFE-CGC).

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.

Il s'agit d'un accord de méthode et d'orientation qui propose un cadre de branche pour décliner le plan à moyen terme du groupe, dans lequel s'inscrivent les orientations stratégiques des 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.

L'élargissement du contenu de la consultation du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences, son information sur le

calendrier des projets groupe permettent de procurer de la visibilité sur ces projets dans le but de les articuler harmonieusement avec les chantiers et projets locaux de caisses régionales.

L'observatoire prospectif des métiers et qualifications (OPMQ), existant au niveau de la branche, éclairera également les travaux en matière de GPEC.

Cet accord précise également les dispositions relatives au suivi des dispositions en faveur de l'emploi des seniors et des jeunes. Chaque année, dans le cadre de la CPNEFP, un suivi de ces mesures est présenté aux organisations syndicales.

6. Le travail à temps partiel

Sur le travail à temps partiel, la négociation a été engagée en septembre 2016 pour examiner les modalités de la reconduction de l'accord du 15 septembre 2011, qui s'appliquait jusqu'au 31 décembre 2016.

Un nouvel accord de branche a été conclu le 23 novembre 2016 (organisations signataires : CFDT, FO, CFTC, SNECA - CFE-CGC, SUD-CAM).

Cet accord, qui enrichit les dispositions du précédent accord, prend en compte les nouveautés sur le travail à temps partiel issues des différentes lois intervenues depuis 2011 dont, en dernier lieu, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Il prévoit les différentes formes d'organisation du temps partiel, le processus de demande du salarié, la durée minimale, le statut et le parcours des salariés à temps partiel, le rôle des IRP.

Il se situe dans le cadre d'une politique volontariste, dans laquelle le travail à temps partiel vise à concilier les aspirations professionnelles et personnelles tout au long de la vie professionnelle, avec les exigences de développement de l'entreprise et la satisfaction des attentes des clients. Dans ce cadre, le travail à temps partiel résulte d'un choix des salariés.

7. Autres thèmes abordés au niveau de la branche

Le “droit à la déconnexion”

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et la délégation fédérale de négociation ont convenu, lors de la réunion de la commission nationale de négociation du 26 mai 2016, de confier à la conférence des permanents syndicaux de la branche, une démarche exploratoire sur le “droit à la déconnexion”.

L'objectif de cette démarche était de construire des propositions concrètes pour accompagner, dans le respect du dialogue social local, les négociations sur “le droit à la déconnexion” dans les caisses régionales “afin de permettre aux entreprises de la branche de bénéficier du progrès apporté par le digital tout en préservant la santé et la sécurité des salariés et en respectant leur vie privée et familiale” (cf. le préambule de l'accord cité ci-dessous).

À l'issue de plusieurs réunions en 2016 et début 2017 de la conférence des permanents, les permanents syndicaux de branche ont construit un guide intitulé “Le droit à la déconnexion dans la branche des *caisses régionales de Crédit Agricole*”.

Il a été *in fine* décidé de transposer ce guide dans un accord de branche d'orientation sans en modifier le contenu.

Les négociateurs des caisses régionales s'appuieront, lors de leurs négociations locales, sur cet accord qui contient des orientations, des principes, des illustrations concrètes et des exemples de rédaction.

Cet accord, en date du 1^{er} mars 2017, a été signé par cinq organisations syndicales (CFDT, CFTC-AGRI, SNECA - CFE-CGC, FO, SUD CAM).

Les parcours professionnels des élus et titulaires d'un mandat syndical

Lors de la négociation sur l'accord relatif à la GPEC (voir ci-dessus), il a été convenu de traiter ce sujet dans le cadre de la conférence des permanents syndicaux nationaux.

L'objectif des travaux commencés en 2016, sans se situer *a priori* dans le cadre de négociations en vue d'aboutir à un accord de branche, est de

La contribution de la **CNMCCA**

dégager des grands principes pouvant faciliter, au niveau des entreprises, les négociations prévues par le code du travail.

Organisés autour de dix thèmes prioritaires, les travaux se poursuivent début 2017, afin d'aboutir à des grands principes partagés.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CPME)

Sur le plan national interprofessionnel, l'année 2016 a plus particulièrement été marquée par les éléments suivants :

- la délibération sociale sur les “critères permettant d'accompagner la restructuration des « branches »” qui a abouti à la Lettre Paritaire du 28 janvier 2016 ;
- la négociation sur le compte personnel d'activité (CPA) ;
- surtout, la négociation nationale interprofessionnelle sur l'assurance chômage qui s'est conclue sur un constat d'échec.

■ La délibération sociale sur les “critères permettant d'accompagner la restructuration des « branches »”

La loi du 5 mars 2014 ayant ajouté un article au code du travail relatif à la “restructuration des branches”, l'objectif des pouvoirs publics depuis plusieurs années étant clairement d'en réduire le nombre, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel, lors du comité de suivi de l'agenda social du 10 novembre 2015, avaient acté l'ouverture d'une délibération sociale portant sur “les critères permettant d'accompagner la restructuration des « branches »”.

- À l'issue de cette délibération tenue les 26 et 28 janvier 2016, **les trois organisations représentatives des employeurs (CGPME, MEDEF, UPA) et quatre Confédérations syndicales de salariés (CGT-FO, CFDT, CFE-CGC, CFTC), dans une lettre paritaire (à la rédaction de laquelle la CPME a activement participé) en date du 28 janvier 2016,**

ont souhaité réaffirmer que la démarche de restructuration des branches devait être envisagée avec 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 leur sont applicables, et pour cela les identifier simplement ;
- la couverture conventionnelle de tous les salariés ;
- une contribution à la régulation des conditions de concurrence.

Dans cette perspective, les organisations signataires considéraient que **les critères chiffrés ne pouvaient à eux seuls s'imposer dans la mesure où ils ne garantissaient pas l'atteinte des objectifs de qualité du dialogue social et de sécurité juridique qui leurs étaient supérieurs.**

- **Dès lors, la démarche de restructuration devait s'appuyer tout d'abord sur une définition partagée de la notion de "branche" professionnelle.**

Les parties signataires convenaient qu'une "branche" professionnelle constituait un lieu privilégié du dialogue social et un champ de création de règles conventionnelles applicables aux relations de travail entre les salariés et les employeurs compris dans le champ professionnel que leurs représentants déterminent.

La branche professionnelle est également un lieu de veille sociale, économique et de prospective en matière de formation professionnelle et d'emploi, notamment au bénéfice des très petites entreprises (TPE) et des petites et moyennes entreprises (PME), grâce aux outils de la branche comme la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), l'observatoire des métiers...

- **Au regard de cette définition, les parties signataires de la Lettre Paritaire réaffirmaient leur volonté d'œuvrer en faveur d'une restructuration des branches.**

Dans ce cadre :

- l'objectif de restructuration ne devait pas être réduit à un objectif chiffré ;
- les partenaires sociaux réaffirmaient avec force la nécessité de respecter la cohérence des champs conventionnels, ainsi que la volonté des acteurs de s'associer et de privilégier des rapprochements librement choisis pour défendre des intérêts communs ;
- la démarche devait être conduite avec prudence compte tenu des enjeux (financiers, juridiques, sociaux...) ;
- les projets de fusions/rapprochements ne devaient être envisagés qu'après la réalisation d'une cartographie des branches existantes et des champs conventionnels couverts aujourd'hui que les parties signataires se proposaient d'examiner dans le cadre d'un **comité paritaire permettant d'accompagner les projets**.

En "conclusion", les parties signataires décidaient de mettre en place dès le 1^{er} février 2016 ce comité paritaire de restructuration des branches, en charge d'approfondir la concertation indispensable afin, en tant que de besoin :

- de définir paritairement des modalités, y compris des critères, sur la base desquels la restructuration des branches pourrait s'effectuer ;
- de permettre le rapprochement par étapes des dispositions des conventions collectives préexistantes dans le périmètre des branches issu d'un nouveau découpage et, dans ce cadre, veiller à la continuité des normes pertinentes, autant que possible ;
- de rechercher l'harmonisation des dispositions conventionnelles collectives regroupées.

Ainsi, ce comité paritaire avait pour mission "d'éclairer et compléter" les travaux de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles (SCRBP) de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC).

Favorable à l'ensemble de ces principes, la CPME participait à l'instauration officielle de ce comité le 3 novembre 2016.

■ La négociation sur le compte personnel d'activité (CPA)

Dans le titre III ("Sécurisation des parcours et retour à l'emploi") de la loi du 17 août 2015 "relative au dialogue social et à l'emploi" avait été introduit de façon assez surprenante un article 38 qui prévoyait la **mise à**

disposition au 1^{er} janvier 2017 pour chaque personne d'un compte personnel d'activité.

- Selon les termes de la loi, **celui-ci rassemblait, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel.**
- Ce compte devait viser notamment à regrouper le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et peut-être d'autres dispositifs existants comme le compte épargne temps (CET) qui ne concerne pourtant qu'une minorité de salariés.
- La rédaction de l'article 38 laissait supposer d'ailleurs que l'ambition était encore plus large puisque l'on évoquait les "droits sociaux personnels utiles".

En tout état de cause, la CPME considérait que cette nouvelle "création" risquait de bouleverser encore certains aspects du code du travail et d'accroître les contraintes pesant sur les entreprises, notamment les TPE-PME. Elle estimait que cela était d'autant plus étonnant :

- que le compte personnel de formation (CPF) n'en était qu'au début de sa mise en œuvre, avec une montée en puissance très lente ;
- que le compte personnel de prévention de la pénibilité – qui cumule les complexités et est pratiquement inapplicable dans les TPE-PME – n'était pas mis en œuvre et faisait l'objet d'un certain nombre de "corrections" à la demande des organisations représentatives des employeurs, au premier rang desquelles la CPME.

La CPME s'interrogeait donc quant à la faisabilité d'un tel projet du fait, en particulier, de l'ampleur que le législateur voulait lui prêter, surtout au 1^{er} janvier 2017, date évoquée dans la loi du 17 août 2015 pour la mise à disposition de ce compte.

Toutefois, partisane d'un rôle actif des partenaires sociaux, même si leurs capacités d'action s'appliquent à des sujets précisément définis, **la CPME avait fait une proposition**, compte tenu de la mention, dans l'article 38, d'une concertation avec les Confédérations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel.

Elle considérait qu'une délibération sociale entre les Confédérations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau

national interprofessionnel, processus désormais connu puisqu'il avait été mis en œuvre à plusieurs reprises ces dernières années, **pouvait être engagée au premier trimestre 2016 pour examiner la faisabilité d'un tel compte et dégager, si cette faisabilité était avérée, les pistes de mise en œuvre susceptibles d'être étudiées.**

Il s'avérait que la majorité des organisations représentatives des employeurs et des salariés ont souhaité engager une négociation.

Toutefois, cette négociation était délimitée puisqu'il s'agissait d'une négociation de cadrage sur le compte personnel permettant de définir les principes du CPA et son premier contenu au 1^{er} janvier 2017 (notamment les principes du cahier des charges du portail d'information numérique et les modalités d'accompagnement).

La CPME participait à cette négociation, tout en faisant valoir fermement les vives interrogations que suscitait chez les TPE-PME françaises le projet de CPA.

Elle aboutissait le 8 février 2016 à un projet de texte de "Position commune sur le compte personnel d'activité, la sécurisation des parcours et la mobilité professionnelle" ouvert à la signature.

La CPME réservait sa décision compte tenu de l'évolution du projet de loi El Khomri dans lequel le CPA avait vocation à figurer. Après que l'on ait retiré de ce projet de loi les dispositions offrant davantage de lisibilité pour les employeurs, elle estimait que le risque était dès lors bel et bien réel de voir adopter des mesures sources de complexité et de coûts supplémentaires pour ceux qui font la croissance et l'emploi.

Dans ce contexte, la CPME annonçait le 16 mars 2016 qu'elle ne signerait pas cette Position commune.

■ La négociation nationale interprofessionnelle sur l'assurance-chômage

La convention d'assurance-chômage du 14 mai 2014, d'une durée de deux ans, venant à expiration, une négociation nationale interprofessionnelle sur l'assurance-chômage s'ouvrait le 22 février.

À l'aune de cette négociation, la CPME rappelait qu'elle était attachée au maintien et à la pérennité du régime d'assurance-chômage mis en place

par les Confédérations représentatives des employeurs et des salariés il y a plusieurs dizaines d'années.

Ceci posé, elle rappelait également que ce régime, comme son nom l'indique, est un **dispositif assurantiel ouvert aux salariés "privés involontairement d'emploi" ayant travaillé pendant une période significative et le plus souvent à temps plein.**

Or, elle faisait le constat qu'au-delà des conséquences mécaniques de la crise connue par l'économie française sur une période longue, qui ont largement pesé sur les comptes, il s'avérait qu'une partie non négligeable des dépenses de l'assurance chômage **servait maintenant à indemniser des catégories de personnes** qu'il ne faut pas stigmatiser bien sûr mais **qui sont éloignées des "assurés" visés lors de la mise en place du régime d'assurance chômage.**

- **C'était le cas en particulier des personnes en "activité réduite".**
- Par ailleurs, certaines catégories de personnes indemnisées, par exemple, les techniciens et artistes du spectacle – les intermittents du spectacle –, **connaissaient des conditions d'indemnisation plus favorables que les indemnisés "de droit commun", ce qui alourdissait significativement le déficit.**

Il fallait rappeler à cet égard que le dispositif spécifique des intermittents du spectacle, qui concerne en moyenne moins de 100 000 personnes sur un an, par rapport aux plus de 2 553 000 personnes indemnisées directement par le régime d'assurance chômage (à l'époque), restait déficitaire, selon les derniers chiffres globaux : 240 millions d'euros de cotisations pour 1,2 milliard d'euros d'allocations versées.

Par ailleurs, sans remettre en cause les grandes durées d'indemnisation (24 mois dans la filière la plus importante portée à 36 mois pour les allocataires de 50 ans et plus), l'on pouvait s'interroger, s'agissant notamment de cette dernière catégorie d'allocataires, sur le désengagement financier de l'État vis-à-vis du régime d'assurance-chômage.

Enfin, il y avait lieu de souligner que depuis la fusion agence nationale pour l'emploi (ANPE) - association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (ASSEDIC) et la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, la participation au financement

de Pôle emploi avait crû de telle façon (plus de 3,3 milliards d'euros par an) qu'elle s'apparentait maintenant à une "charge indue".

Compte tenu de ces constats, la CPME souhaitait que l'armature générale du régime d'assurance-chômage ne soit pas bouleversée **mais que des corrections significatives soient engagées à l'occasion de cette négociation.**

Aussi, avant l'ouverture de la négociation le 22 février, la CPME publiait ses propositions qui s'articulaient autour de plusieurs grands axes, notamment :

- Pour contribuer à redonner au régime son caractère assurantiel d'origine :

- modifier la durée d'affiliation nécessaire pour être indemnisé en portant à huit mois la durée minimale d'affiliation nécessaire pour ouvrir les droits à allocations ;
- instaurer une "dégressivité incitative" des allocations au bout d'un an ;
- modifier le mode de calcul du complément de revenu versé par l'assurance chômage en cas d'activité réduite afin que le dispositif soit moins "intéressant" ;
- reconfigurer la participation de l'union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC) au financement de Pôle emploi, en la limitant à un niveau équivalent à celui des dépenses d'accompagnement des chômeurs, soit de l'ordre de 1,3 milliard d'euros.
- intégrer les techniciens du spectacle dans le régime de droit commun ;
- augmenter pour les artistes le nombre minimal d'heures travaillées pour être indemnisé en le portant à 580 heures (quatre mois) sur douze mois au lieu de 507 heures (3,5 mois) sur dix mois actuellement.

- Pour lutter contre les abus :

- reconfigurer "l'offre raisonnable d'emploi". Dans ce cadre, la CPME proposait, en cas de refus de deux offres d'emploi raisonnables, de rendre la radiation systématique, en instaurant toutefois un recours devant une commission paritaire *ad hoc* permettant de prendre en compte les situations particulières ;
- assimiler un refus de contrat à durée indéterminée (CDI) en fin de contrat à durée déterminée (CDD) à une démission n'ouvrant pas droit au régime d'indemnisation.

- Pour mieux articuler assurance chômage et accès à l'emploi et agir territorialement :

- systématiser le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) pour toutes offres d'emplois non pourvues depuis plus d'un an ;
- favoriser la mobilité géographique des salariés en supprimant les pénalités de remboursement anticipé et en mettant en place un crédit relais à taux zéro, en cas de mobilité professionnelle subie ;
- instituer un passeport sécurité à travers un regroupement des obligations de formation sécurité en une formation unique préalable à l'embauche, permettant l'obtention d'un "passeport sécurité" exigé du demandeur d'emploi ;
- aménager, dans ces mêmes zones, l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) en portant à 90 % le versement en une fois des allocations chômage en cas de création d'entreprise avec embauche d'un premier salarié.

Après sept séances de négociation, les organisations représentatives des employeurs et des salariés se retrouvaient le 16 juin pour une huitième et ultime séance.

Face aux demandes réitérées de l'ensemble des organisations syndicales de salariés d'une modulation des taux de cotisations avec comme conséquence l'augmentation significative des taux sur certains contrats, les organisations patronales, dont la CPME, faisaient le constat qu'aucun accord ne pouvait être trouvé. La fin des négociations était donc actée dans un procès-verbal de désaccord signé entre, d'une part, le MEDEF, la CGPME et l'UPA et, d'autre part, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC, le Gouvernement annonçant qu'il "reprendrait la main" en prorogeant la convention d'assurance-chômage qui devait prendre fin le 30 juin.

Les parties signataires de ce procès-verbal prenaient acte également du courrier, daté du 13 juin 2016, par lequel la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social s'engageait à garantir financièrement tout écart éventuel entre le solde net annuel des dépenses et recettes relatives à l'indemnisation des intermittents du spectacle et l'objectif de trajectoire financière fixé dans le document de cadrage relatif à la négociation des règles spécifiques d'indemnisation des artistes et techniciens intermittents du spectacle daté du 24 mars 2016.

Au final, la CPME a évidemment regretté cet échec. En effet, en particulier, elle considère que, dans le futur, un régime d'indemnisation du chômage ressortant clairement de l'assurance et offrant des prestations significatives dans un cadre cohérent est une nécessité pour le pacte social français et, plus généralement, pour l'économie française, confrontée à une mondialisation poussant à une concurrence très forte.

S'agissant de la négociation au niveau des branches professionnelles, la CPME constate avec regret qu'elle a quelque peu régressé par rapport à l'année précédente puisque l'on enregistre 979 accords conclus lors de cette année 2016 contre 1 088 en 2015.



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

Poussée par le contexte législatif, la FNSEA s'est engagée dans deux négociations importantes en 2016 : la mise en place du versement santé et la restructuration du dispositif conventionnel.

Ceci étant, la négociation locale (territoriale et professionnelle) n'a pas faibli puisqu'en 2016, ce sont plus de 400 réunions paritaires qui se sont tenues avec la participation de plus de 3 000 prises en charge de représentants des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs agricoles.

I. LE VERSEMENT SANTÉ

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 relatif à la protection sociale complémentaire en agriculture et à la création d'un régime de prévoyance, et complété par des accords locaux.

La modification du cadre juridique des garanties complémentaires santé et prévoyance, (fin des clauses de désignation, contrat responsable, panier de soins minimum, clauses d'ancienneté, contribution employeur à 50 %) a imposé un toilettage juridique des accords en cours.

Le 15 septembre 2015, la FNSEA est parvenue à conclure avec les cinq organisations syndicales de salariés (à noter : depuis la CGT a retiré sa signature) un avenant à l'accord national donnant une nouvelle dimension à la prévoyance et à la santé des salariés agricoles. Les partenaires sociaux ont ainsi choisi d'organiser une meilleure mutualisation au niveau national, à travers un socle national de garanties obligatoires en prévoyance et en

santé, tout en permettant à chacun, par le biais de négociations locales, de trouver le niveau de garanties satisfaisant en fonction de son existant et de ses objectifs, par un système d'options nationales complémentaires et facultatives. Ce régime collectif de prévoyance et de santé concerne tous les salariés ayant un contrat de travail de plus de trois mois.

Cependant restait à régler le problème de la complémentaire santé pour laquelle les employeurs ont l'obligation de participer financièrement pour tous leurs salariés quel que soit leur contrat de travail.

Pour l'agriculture, l'enjeu est capital car ce sont près d'un million de salariés qui sont ainsi concernés par cette mesure. Outre le coût qu'elle génère pour les régimes collectifs de prévoyance et de santé, elle crée de fortes tensions dans la mise en place technique de la gestion de ces contrats courts.

Par l'avenant 5 du 28 septembre 2016, la FNSEA et les organisations syndicales de salariés (CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC) ont mis en place le dispositif du versement santé pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à trois mois.

Dès lors pour tous les employeurs dépendants de l'accord national modifié de 2008, leurs salariés sont couverts par le régime collectif agricole :

- dès le 1^{er} jour de leur embauche, s'ils sont en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) de plus de trois mois ;
- bénéficient du versement santé dès lors qu'ils remplissent les conditions fixées dans l'accord, dont celle exigeant d'être couvert par un contrat responsable d'assurance santé, s'ils sont en CDD de moins de trois mois.

Pour gérer ce dispositif collectif, les partenaires sociaux agricoles ont décidé de privilégier le modèle social agricole en choisissant un mono-référencement en faveur du groupe AGRICA à travers une offre agricole qui regroupe également le Crédit Agricole, Groupama et la Mutuelle sociale agricole (MSA). Le Crédit Agricole et Groupama assurent la commercialisation et la diffusion de cette obligation auprès des entreprises. La gestion des contrats est assurée principalement par la MSA.

Si cette obligation a été mono-référencée c'est que tout en permettant une mutualisation des garanties sociales 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 du Crédit Agricole et de Groupama.

À cet effet, les négociateurs d'accords locaux de régimes de garanties prévoyance et santé doivent se saisir de cette occasion pour rejoindre l'accord national et réussir ainsi, à plus ou moins court terme, à conforter la place de l'agriculture dans la protection sociale complémentaire.

II. LA RECONFIGURATION CONVENTIONNELLE AGRICOLE

Jusqu'à maintenant, les conventions collectives relevaient de la compétence des fédérations départementales d'exploitants agricoles (FDSEA) et des fédérations régionales d'exploitants agricoles (FRSEA). Ainsi, en production agricole, on dénombre plus de 140 conventions territoriales s'appuyant essentiellement sur le département (quelques conventions régionales existent également) et sur les types de production (grandes cultures, arboriculture, maraîchage, viticulture, élevage, horticulture...).

Parallèlement, au niveau national, une trentaine d'accords thématiques (protection sociale, durée du travail, dialogue social, formation professionnelle...) ont été conclus par les partenaires sociaux de l'interbranche agricole (la production agricole représentée par la FNSEA, le paysage représenté par l'union nationale des entreprises du paysage [UNEP], les coopératives de machines agricoles représentées par la fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole [FNCUMA], les travaux agricoles et forestiers représentés par la fédération nationale entrepreneurs des territoires [FNEDT], les exploitations forestières représentées par la fédération nationale du bois [FNB], les propriétaires forestiers représentés par la forêt privée française [FPF] et les teilleurs de lin par l'union syndicale des rouisseurs-teilleurs de lin de France [USRTL]).

Par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, la donne évolue. À terme, les conventions collectives doivent avoir une assise nationale avec éventuellement des axes territoriaux. Ainsi amenée par le cadre légal, la FNSEA, pour garder la main sur la restructuration de son dialogue social, a engagé un projet de reconfiguration de son dispositif conventionnel.

Par un accord du 15 novembre 2016 signé à l'unanimité, les partenaires sociaux agricoles se sont engagés à réduire de façon pertinente le nombre de conventions collectives, tout en affirmant leur attachement au maillage territorial de la négociation collective. Cette réduction doit s'appuyer sur la cohérence des champs professionnels et la volonté des partenaires sociaux en favorisant avant tout la négociation.

Les partenaires sociaux sont convenus de créer pour chaque branche professionnelle un dispositif conventionnel national commun à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche. En clair, les branches professionnelles agricoles vont se doter d'une convention collective nationale. En fonction de la volonté des partenaires sociaux de chaque branche professionnelle, ce dispositif se déclinera par des dispositifs conventionnels sur des champs territoriaux et professionnels plus restreints.

Pour la FNSEA, au-delà de se conformer aux textes législatifs, cette reconfiguration des conventions collectives représente pour les entreprises agricoles un triple enjeu :

- favoriser leur compétitivité dans un contexte de concurrence sur le coût du travail ;
- créer un dispositif agricole permettant de s'adapter facilement aux évolutions hétérogènes, notamment à travers des accords d'entreprise dérogatoires ;
- simplifier et sécuriser les normes conventionnelles existantes.

Cependant, pour la FNSEA, le dialogue social local actif et qualitatif qui caractérise l'agriculture, doit être maintenu. Un travail sur le développement et les nouveaux enjeux de la négociation territoriale est mené pour lui donner une nouvelle ampleur.



Mouvement
des Entreprises de France
MEDEF

CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

Aujourd'hui, en France, la production de la norme en droit du travail demeure très centralisée. Elle dépend essentiellement du pouvoir législatif.

La loi définit l'ensemble des règles applicables aux relations de travail et encadre très étroitement la négociation collective en imposant les thèmes de discussion, voire le contenu des accords. Ce dispositif caractérise une grande défiance à l'égard des partenaires sociaux suspectés ou convaincus d'être incapables de réguler les relations de travail de façon autonome.

Dans ces conditions, jusqu'à présent, la négociation collective était conçue avant tout comme un moyen pour les salariés d'obtenir la satisfaction de revendications syndicales. Elle avait pour objet presque exclusif, l'amélioration des relations de travail individuelles et collectives déterminées, dans les moindres détails, par voies législative et réglementaire.

L'ensemble des règles applicables à la négociation collective, tels l'articulation entre les normes législatives et conventionnelles de droit social, encore largement organisée sur le fondement du principe de faveur ou le monopole syndical de la négociation en entreprise, traduit cette conception.

Ce système normatif présente deux inconvénients :

- les règles applicables aux relations de travail ne sont pas toujours adaptées aux besoins des entreprises pour organiser le travail conformément aux exigences de leur environnement économique ;
- il explique la complexité des dispositions applicables aux relations collectives et individuelles de travail. Cette complexité est telle que les entreprises peuvent rencontrer des sérieuses difficultés pour identifier les règles applicables à leurs salariés dans un mille-feuille de dispositions ayant toutes le même objet (par exemple, la détermination du montant

de l'indemnité de rupture du contrat de travail), issues de sources législatives, réglementaires, contractuelles ou conventionnelles négociées au niveau interprofessionnel, professionnel ou de l'entreprise, parmi lesquelles il faut distinguer les plus favorables pour en faire bénéficier les salariés.

Les pouvoirs publics et les experts du droit du travail ont partiellement pris conscience des défauts de notre système comme en témoignent notamment les rapports de monsieur Jean-Denis Combrexelle et monsieur Jean-François Cesaro, remis au gouvernement en 2015 et 2016. Ces rapports ont proposé des pistes intéressantes de réformes de la négociation collective.

Certaines de ces pistes ont été suivies par le législateur.

Néanmoins, nous n'en sommes qu'aux prémices de la réforme du droit du travail souhaitée par le MEDEF dans l'intérêt de notre économie.

Il est impératif de poursuivre, voire, d'intensifier les efforts pour améliorer notre système normatif et faire prévaloir le principe selon lequel chaque règle applicable aux relations de travail dans l'entreprise, doit, dans la mesure du possible, avoir une seule source, facilement identifiable par les employeurs, et doit être élaborée au plus près de l'entreprise pour répondre à ses besoins.

La concrétisation de cet objectif impose une rupture avec notre organisation actuelle.

Il est souhaitable de mettre un terme à la prééminence du législateur, trop éloigné des préoccupations et besoins propres à chaque entreprise, dans l'élaboration de la norme sociale. Pour permettre la création des règles sociales les mieux adaptées aux besoins des entreprises, il est nécessaire de privilégier et de faciliter la réglementation des relations individuelles et collectives de travail au plus près de l'entreprise par la concertation entre les partenaires sociaux. Il faut donc favoriser la négociation collective au niveau de l'entreprise et de la branche professionnelle.

À cette fin, il faut réformer les modalités d'élaboration de la norme sociale et donc le régime de la négociation collective pour transformer la négociation collective en véritable moyen simple et efficace de gestion de l'entreprise et, plus particulièrement, d'organisation du travail.

Cette réforme a été partiellement et trop timidement amorcée par le législateur avant 2016. La loi Travail ne fait que poursuivre le lent travail de réforme du système de production des normes applicables aux relations de travail engagé depuis les années 2000.

Il convient à ce stade de faire un bilan de la loi Travail au regard des axes de réforme de la négociation collective nécessaires, selon le MEDEF, à son amélioration :

- généraliser la modification de l'articulation des normes en droit du travail et simplifier cette articulation,
- faire évoluer les acteurs de la négociation en fusionnant la représentation élue du personnel et de la représentation syndicale dans l'entreprise,
- mettre un terme à la négociation contrainte et administrée,
- restructurer et consolider le paysage conventionnel au niveau des branches et interprofessionnel.

Ce bilan conduit à distinguer les mesures de la loi Travail très positives, dont le MEDEF considère qu'elles sont susceptibles de simplifier et sécuriser la négociation collective (I.), les mesures encourageantes mais perfectibles (II.) et les difficultés non résolues par la loi (III.).

I. LES DISPOSITIONS POSITIVES DE LA LOI TRAVAIL

La loi Travail comporte une série de dispositions très attendues, permettant de simplifier la négociation et l'articulation des accords conclus directement entre les employeurs et les représentants des salariés, c'est-à-dire les accords de groupe, les accords d'entreprise, d'établissement et désormais, les accords interentreprises dont on peut se féliciter qu'ils aient été reconnus et encadrés par le législateur.

Ainsi, la loi Travail a permis de sécuriser les accords de groupe et de recourir à la négociation de groupe pour traiter les thèmes de négociations périodiques obligatoires au niveau des entreprises.

Elle permet également d'éviter l'empilement de dispositions ayant le même objet issues des accords interentreprises, de groupe, d'entreprise et d'établissement, en rendant possible la substitution des unes aux autres. En effet, il est désormais possible de modifier un accord de niveau inférieur par un accord de niveau supérieur.

De même, on peut saluer la simplification des dispositions relatives à la révision de l'ensemble des accords collectifs de travail. La conclusion des avenants à ces accords n'est plus réservée aux signataires initiaux (ou adhérents) mais aux organisations syndicales ou patronales représentatives à la date de révision ce qui permet de tenir compte des nouvelles conditions de représentativité syndicale et patronale évolutives instituées respectivement par les lois de 2008 et 2014.

II. LES DISPOSITIONS ENCOURAGEANTES MAIS PERFECTIBLES DE LA LOI TRAVAIL

La loi Travail comporte plusieurs dispositions encourageantes permettant d'espérer une amélioration de la réglementation relative à la négociation collective. Toutefois, on peut déplorer que ces modifications législatives soient inachevées ou imparfaites.

Il s'agit des dispositions relatives :

- à la réécriture du code du travail selon une architecture tripartite (II.1.),
- aux conséquences de la mise en cause des conventions et accords de travail (II.2.),
- aux accords de préservation et de développement de l'emploi (APDE) (II.3.).

II.1. La réécriture du code du travail selon une architecture tripartite

Comme nous l'avons rappelé en introduction, la réglementation des relations de travail reposait exclusivement, jusqu'à une période récente, sur un système d'articulation des normes très contraignant qui :

- d'une part, empêche les entreprises ou les branches d'élaborer leurs propres normes sociales si ce n'est dans un sens plus favorable que la loi, ou, le cas échéant, que la norme conventionnelle supérieure ;
- d'autre part, oblige les entreprises à rechercher systématiquement toutes les dispositions du droit du travail ayant le même objet issues des diverses sources dont elles relèvent, pour appliquer la plus favorable.

Pour résoudre ces difficultés et donner aux partenaires sociaux les moyens d'adapter les normes sociales à leurs besoins par voie convention-

nelle, il est nécessaire de modifier le régime de la négociation collective en sabordant le principe de faveur pour y substituer le principe de subsidiarité. Ce principe de subsidiarité déjà partiellement introduit dans le code du travail, en particulier depuis 2004, doit être généralisé, dans la mesure du possible, en vertu de la loi Travail, avec quelques limites s'agissant de l'articulation entre les accords collectifs de travail de branche et d'entreprise.

Le principe

Le principe de subsidiarité consiste à rendre supplétive la norme de niveau supérieur dans le système pyramidal de production de la règle en droit du travail. Dès lors, la norme supérieure ne s'applique qu'en l'absence de norme élaborée au niveau inférieur, son caractère plus ou moins favorable important peu. Ainsi, les dispositions de la loi sur un sujet déterminé ne s'appliquent qu'à défaut d'accord interprofessionnel ne s'appliquant lui-même qu'à défaut d'accord de branche qui ne s'applique lui-même qu'à défaut d'accord d'entreprise ayant le même objet.

Ce dispositif présente l'avantage de résoudre toutes les difficultés résultant de l'application du principe de faveur :

- il permet de consacrer la prééminence de l'accord d'entreprise ou, à défaut de l'accord de branche, dans la régulation des relations de travail. Les salariés ne sont pas privés de la protection de la loi en dépit de l'abandon du principe de faveur. En effet, les représentants des salariés, garants de la défense de leurs intérêts, ne sont nullement tenus d'adopter l'accord qui permettra d'écarter la règle législative au profit d'une norme conventionnelle différente ;
- il facilite considérablement l'identification de la norme applicable. En effet, en vertu de ce principe, la règle élaborée au plus bas niveau du système pyramidal au sommet duquel se trouve la loi suivie par les accords interprofessionnels, les accords de branche puis les accords d'entreprise, est nécessairement la règle applicable. Il n'est plus exigé de comparer les dispositions ayant le même objet issues de sources différentes pour appliquer la plus favorable.

Il faut relever que rendre toutes les dispositions des conventions de branche supplétives au regard des accords d'entreprise, risque de priver

la branche professionnelle de sa fonction régulatrice contre le dumping social.

En effet, l'accord de branche permet, en fixant notamment des rémunérations minimales auxquelles les entreprises du secteur ne peuvent déroger dans un sens moins favorable, d'empêcher que ces dernières se livrent à une trop grande concurrence en réduisant leurs coûts de production par une baisse inconsidérée des minima sociaux.

Pour éviter cet écueil, il faut permettre à la branche d'interdire à l'entreprise de déroger aux dispositions de la convention professionnelle dans un certain nombre de matières stratégiques comme les salaires minima ou la protection sociale complémentaire.

Tel est le cas de la réglementation en vigueur qui, de ce point de vue, ne doit pas être remise en cause et que la loi Travail a fort heureusement consolidée.

Le dispositif permettant la généralisation du principe de subsidiarité

La généralisation du principe de subsidiarité suppose de modifier sensiblement la structure du code du travail. Il est nécessaire de distinguer deux catégories de dispositions dans tous les domaines des relations individuelles et collectives du travail :

- les dispositions-cadres qui vont fixer les grands principes devant présider à l'organisation des relations individuelles et collectives de travail ;
- les dispositions prévues par le législateur ou le pouvoir exécutif pour la mise en œuvre concrète de ces grands principes à défaut d'accord collectif.

Cette restructuration du code du travail suppose de positionner la frontière entre les règles législatives impératives échappant par nature aux rapports conventionnels et les règles supplétives. Cet arbitrage est loin d'être simple et exige un travail approfondi. Les premières dispositions sont d'ordre public, intangibles, et garantissent, notamment le respect des obligations issues des traités internationaux et des directives européennes. Les secondes ont un caractère supplétif et ne s'appliquent qu'à défaut de dispositions négociées au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Les modalités de la négociation et son cadre institutionnel (parties habilitées à négocier, conditions de validité et d'application des accords) sont déterminées par la loi. Ces règles sont également d'ordre public.

Il est souhaitable de limiter autant que possible le champ des normes d'ordre public afin d'étendre le champ de la négociation collective.

En outre, les règles supplétives, applicables à défaut d'accord, doivent demeurer simples et souples pour en faciliter la compréhension et l'application. Elles ne doivent pas être trop détaillées ou formalistes pour laisser à l'employeur une marge de manœuvre suffisante pour exercer raisonnablement son pouvoir de direction.

La réécriture du code du travail en application de la loi Travail : un chantier à surveiller

La loi Travail a recodifié les dispositions du code du travail du livre 1^{er} de la troisième partie du code du travail relatives à la durée du travail concernant la durée du travail, les repos et les congés selon une nouvelle architecture.

À première vue, l'objet de cette nouvelle construction du code du travail est de consacrer le principe de subsidiarité dans le domaine du temps de travail tel que défini précédemment.

À cet égard, l'apport principal de la loi Travail est de considérer l'accord d'entreprise comme le niveau de négociation privilégié en matière de durée du travail. La primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche, qui existait déjà notamment pour la mise en place des forfaits annuels en heures et en jours ou pour aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine, devient le principe. Tel est le cas pour le taux de majoration des heures supplémentaires, le travail de nuit, le repos quotidien et différents dispositifs visés par la loi.

Néanmoins, la refonte du code du travail ne répond pas réellement aux attentes des employeurs s'agissant de la mise en œuvre du principe de subsidiarité car la réécriture des dispositions du code du travail autour de la distinction entre règles d'ordre public et mesures ouvertes à la négociation collective, s'est faite à droit constant pour la majorité des textes.

Par conséquent, les règles recodifiées restent majoritairement d'ordre public, laissant peu de marge à la négociation collective alors que la refondation du code du travail devrait permettre d'étendre le champ de la négociation collective et limiter concomitamment le champ de l'ordre public. Par exemple, le seuil de déclenchement des heures supplémentaire est fixé à 35 heures par une disposition d'ordre public alors qu'il eut été souhaitable de laisser les partenaires sociaux négocier le niveau de ce seuil.

En outre, les règles supplétives applicables à défaut d'accord collectif ne sont pas modifiées. Par conséquent, dès lors que la refondation du code du travail n'entraîne finalement aucune modification des règles applicables à défaut d'accord, les organisations syndicales ne sont pas incitées à engager des négociations pour modifier par voie d'accord, les règles instituées par la loi. De plus, l'occasion est manquée de simplifier et d'assouplir les règles législatives et réglementaires encadrant les relations de travail pour restituer à l'employeur une partie de son pouvoir de direction et limiter raisonnablement le champ d'intervention du législateur et du pouvoir réglementaire dans l'organisation des relations de travail.

Plus généralement, on peut déplorer que la refondation à droit constant de la partie du code du travail relative à la durée selon une architecture tripartite se soit soldée par une réécriture très formelle de chaque section sans réflexion ni sur la cohésion du texte, ni sur la pertinence de la refonte de certaines dispositions selon cette nouvelle architecture.

La loi Travail a confié la refonte du reste des dispositions du code du travail à un groupe d'experts. Il serait souhaitable que ce groupe d'experts n'emploie pas la méthode retenue par les rédacteurs de la loi Travail pour réécrire la partie relative au temps de travail.

II.2. La réforme des conséquences de la mise en cause des accords collectifs de travail : substitution du maintien de la rémunération aux avantages individuels acquis

Le législateur a souhaité clarifier les conséquences de la mise en cause d'un accord collectif de travail en l'absence d'accord d'adaptation conclu dans les conditions prévues par le code du travail en substituant le maintien

de salaire au maintien des avantages individuels acquis au bénéfice des salariés concernés.

Malheureusement, la rédaction imparfaite des nouvelles dispositions pose davantage de questions qu'elle n'en résout ainsi que l'a relevé la doctrine dans la presse spécialisée.

Il serait souhaitable d'améliorer le dispositif.

II.3. Les accords de préservation et de développement de l'emploi (APDE)

Favoriser la réglementation des relations de travail par accord collectif de travail suppose de consacrer la primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail.

Il s'agit de permettre à l'employeur de licencier assez simplement un salarié refusant l'application d'un aménagement des conditions des travail prévu par accord collectif entraînant une modification de son contrat de travail dans l'intérêt de l'entreprise.

Tel est l'objet du dispositif relatif aux APDE dont on peut toutefois déplorer qu'il s'ajoute aux nombreux dispositifs similaires progressivement introduits dans le code du travail (articles L. 1222-7, L. 3121-43, L. 5125-2 du code du travail), en particulier les accords de maintien dans l'emploi, au lieu de s'y substituer. Cet empilement de dispositifs permettant de faire échec à la primauté du contrat de travail sur l'accord d'entreprise ne facilite pas compréhension de la loi.

III. LES DIFFICULTÉS NON RÉSOLUES PAR LA LOI TRAVAIL

Parmi les difficultés non résolues par la loi Travail, on peut relever celles relatives à la restructuration des branches professionnelles et au développement de la négociation interprofessionnelle régionale.

III.1. La restructuration des branches

Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux sont conscients de la nécessité de restructurer les branches professionnelles, non seulement pour en réduire le nombre mais surtout pour parvenir à un découpage du

paysage conventionnel et une organisation du paritarisme plus rationnels à ce niveau.

Cette restructuration est déjà engagée par les pouvoirs publics qui ont institué des procédures législatives et des règles de gestion administrative à cette fin.

Toutefois, on constate une certaine confusion s'agissant des notions relatives à la restructuration des branches qui complique inutilement le processus et ne permet pas d'en cerner toutes les modalités possibles.

Il serait souhaitable de clarifier la notion de branche et de la distinguer de concepts voisins comme celui d'accord collectif et d'identifiant de la convention collective (IDCC) pour simplifier le processus de restructuration.

III.2. La négociation interprofessionnel locale

On constate avec inquiétude une multiplication des initiatives des pouvoirs publics, en particulier des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), pour inciter les organisations patronales et syndicales constituées localement à négocier des accords interprofessionnels territoriaux, parfois, en méconnaissance totale de la réglementation en vigueur (par exemple, incitation des MEDEF territoriaux à signer des accords avec les organisations patronales et syndicales de branche).

Or, le MEDEF, sauf circonstances exceptionnelles, n'est pas favorable au développement de cette négociation, notamment pour deux motifs :

- l'articulation des normes de travail issues de la loi et des différents niveaux de négociation est suffisamment complexe sans qu'il soit nécessaire d'ajouter une nouvelle strate de dispositions conventionnelles régionales interprofessionnelles ;
- alors que la loi n'a pas reconnu aux organisations patronales et syndicales interprofessionnelles régionales la capacité à établir leur représentativité auprès des employeurs et des salariés, ces dernières négocient parfois sans aucun mandat des organisations interprofessionnelles nationales représentatives auxquelles elles sont affiliées, c'est-à-dire sans aucune légitimité pour engager les entreprises que visent leurs accords.

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 riche et dynamique. Parmi les principaux thèmes de négociation, nous retrouvons le régime frais de santé, la formation professionnelle, les minima conventionnels et la classification.

Le dialogue social mené par l'UNAPL avec les organisations syndicales de salariés représentatives 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 professionnelle d'employeurs 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 formation professionnelle, la mise en place de commissions paritaires territoriales dans les professions libérales ont montré la détermination de notre organisation à s'emparer de sujets fondamentaux en matière sociale.

Par ailleurs, l'article 25 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi Travail, a prévu que deux négociations devaient s'ouvrir dans les trois mois de la promulgation de la loi, en vue d'aboutir à un paysage conventionnel restructuré :

- au niveau national et interprofessionnel ;
- au niveau des branches professionnelles.

L'UNAPL n'a pas manqué de sensibiliser ses organisations à cette problématique.

Enfin, nos organisations adhérentes n'ont également pas manqué de se saisir d'autres sujets de négociation issus de la loi Travail, tels que la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et l'ordre public conventionnel.

I. LES ACCORDS NÉGOCIÉS ET SIGNÉS PAR L'UNAPL

Négociation d'un accord multiprofessionnel portant instauration d'une garantie remboursement complémentaire des frais de soins de santé au bénéfice des salariés des professions libérales

Le 24 septembre 2015, l'UNAPL a repris les négociations visant à aboutir à la signature d'un accord-cadre multiprofessionnel sur la complémentaire santé. Des réunions de négociation ont eu lieu en 2016.

L'objectif étant, possiblement, de mettre en place un dispositif "supplétif", tout en préservant la place, le rôle, et les prérogatives des branches professionnelles.

Ces négociations n'ont, à ce jour, pas abouti à la conclusion d'un accord.

Négociation d'un avenant à l'accord national interprofessionnel (ANI) pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans l'interprofession des professions libérales du 28 septembre 2012

Les cinq confédérations représentatives de salariés et l'UNAPL ont négocié et signé, le 28 septembre 2012 un accord national interprofessionnel (ANI) pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans l'interprofession des professions libérales.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen, prévoit la création de commissions paritaires régionales pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés, relevant des branches qui n'ont pas mis en place de telles commissions, par un accord de branche, de niveau national et interprofessionnel ou multiprofessionnel.

Ces dispositions impactant l'accord du 28 septembre 2012, les partenaires sociaux sont convenus de la nécessité de négocier un avenant. Cette négociation était également rendue nécessaire par l'annulation de l'arrêté d'extension du 22 septembre 2013.

La première réunion de négociation a eu lieu le 1^{er} septembre 2016.

Les négociations se sont achevées au mois de janvier 2017 par la signature d'un relevé de conclusions, actant la volonté unanime des partenaires sociaux de mettre en place des commissions paritaires propres aux professions libérales. L'avenant a par la suite été signé par l'ensemble des confédérations de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et par l'UNAPL.

Négociation d'un avenant à l'accord interprofessionnel portant création d'un PEI et d'un PERCO-I des professions libérales

Le 27 novembre 2002 a été conclu un 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 (ES-PL). Cet accord a, par la suite, été modifié par plusieurs avenants.

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.

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 syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

II. LES ACCORDS NÉGOCIÉS PAR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Dans le secteur de la santé

Personnel des cabinets médicaux

Avenant signé :

- avenant n° 69 du 21 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2016, étendu par arrêté du 9 juin 2016, publié au *Journal officiel* du 24 juin 2016.

Travaux :

Deux sujets ont dominé 2016 pour cette branche :

- la prévoyance : la branche du *personnel des cabinets médicaux* a organisé un suivi de son régime de prévoyance, dans un contexte post-désignation ;
- la formation professionnelle : la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) a ajouté de nouvelles formations à la liste des formations prioritaires existantes (notamment : la télétransmission, la santé et la sécurité au travail).

Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

Avenants signés :

- avenant du 9 juin 2016 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme. Cet avenant n'a pas encore été étendu ;
- avenant du 8 juillet 2016 relatif à la création d'un régime de complémentaire santé. Cet avenant n'a pas encore été étendu ;
- avenant du 22 septembre 2016 relatif à la prévoyance des cadres. Cet avenant n'a pas encore été étendu.

Cabinets dentaires

Accord et avenants signés :

- avenant du 15 janvier 2016, relatif au travail des salariés dans le cadre du décret n° 2015-75 du 27 janvier 2015 relatif à l'organisation de la

- permanence des soins des chirurgiens-dentistes en ville et des médecins dans les centres de santé. Cet avenant n'a pas encore été étendu ;
- avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 28 février 2014 sur l'organisation du travail à temps partiel dans les cabinets dentaires libéraux. Cet avenant n'a pas encore été étendu ;
 - avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 26 mars 2004 sur la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel. Cet avenant n'a pas encore été étendu ;
 - avenant du 7 juillet 2016 à l'accord du 18 mai 2001 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. Cet avenant a été étendu par arrêté du 21 mars 2017, publié au *Journal officiel* du 1^{er} avril 2016 ;
 - avenant n° 7 du 27 octobre 2016, au protocole d'accord de prévoyance du 8 juin 1987. Cet avenant n'a pas encore été étendu ;
 - accord salarial des cabinets dentaires libéraux, du 27 octobre 2016, applicable au 1^{er} décembre 2016. Cet accord a été étendu par arrêté du 6 février 2017, publié au *Journal officiel* du 11 février 2017.

Négociations :

À noter que les partenaires sociaux de la branche ont négocié un accord, le 10 février 2017, d'harmonisation de la grille salariale des cabinets dentaires, et un avenant relatif aux commissions paritaires.

Pharmacie d'officine :

Accords signés :

- accord du 7 mars 2016 relatif à la rémunération des jeunes préparateurs. Cet accord a été étendu par arrêté du 4 octobre 2016, publié au *Journal officiel* du 15 octobre 2016 ;
- accord du 7 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, également étendu par arrêté du 4 octobre 2016, publié au *Journal officiel* du 15 octobre 2016 ;
- accord salaire du 7 mars 2016. Cet accord a été étendu par arrêté du 4 juillet 2016, publié au *Journal officiel* du 12 juillet 2016.

Négociations :

- deux avenants ont été conclus sur la prévoyance des cadres et des non-cadres le 20 mars 2017 ;

- des négociations sont en cours visant à toiletter les dispositions de la convention collective.

Cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié

Avenants signés :

- avenant n° 66 bis du 2 février 2016 relatif à la valeur du point conventionnel au 1^{er} janvier 2016. Il a été étendu par arrêté du 9 juin 2016, publié au *Journal officiel* du 24 juin 2016 ;
- avenant n° 67 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2017. Il a été étendu par arrêté du 21 février 2017, publié au *Journal officiel* du 1^{er} mars 2017.

Vétérinaires praticiens salariés

Avenants signés :

- avenant n° 41 bis du 2 février 2016 modifiant l'article 30 de la convention. Cet avenant a été étendu par arrêté du 5 janvier 2017, publié au *Journal officiel* du 13 janvier 2017 ;
- avenant n° 42 bis du 2 février 2016 relatif à la valeur du point conventionnel au 1^{er} janvier 2016. Il a été étendu par arrêté du 9 juin 2016, publié au *Journal officiel* du 24 juin 2016 ;
- avenant n° 43 du 3 novembre 2016 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2017. Cet avenant a été étendu par arrêté du 21 février 2017, publié au *Journal officiel* du 1^{er} mars 2017.

Dans le secteur du droit

Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires

Accords signés :

- accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1^{er} janvier 2016. Cet accord a été étendu par arrêté du 9 juin 2016, publié au *Journal officiel* le 17 juin 2016 ;
- accord du 19 octobre 2016 relatif à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE). Cet accord n'a pas encore été étendu.

Huissiers de justice

Avenants signés :

- avenant n° 56 du 13 septembre 2016 relatif à l'allocation de fin de carrière. Cet avenant n'a pas encore été étendu ;avenant n° 57 du 13 septembre 2016 relatif au régime de retraite complémentaire.

Personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires

Avenants signés :

- avis d'interprétation du 3 mars 2016 sur les avenants n° 9 du 6 juin 2013 et n° 12 du 26 février 2015 relatifs à l'indemnisation maladie. Cet avis a été étendu par arrêté du 4 octobre 2016 publié au *Journal officiel* du 15 octobre 2016 ;
- avenant n° 14 du 30 juin 2016 relatif à la classification et aux salaires de mandataire et administrateur judiciaire salarié. Cet avenant n'a pas encore été étendu.

Personnel des cabinets d'avocats

Accords signés :

- avenant n° 116 du 15 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2016. Cet accord a été étendu par arrêté du 9 juin 2016, publié au *Journal officiel* du 24 juin 2016 ;
- accord du 25 novembre 2016 relatif aux modalités de fonctionnement et aux attributions de la CPNE. Cet accord n'a pas encore été étendu.

Dans le secteur des Techniques et Cadre de vie

Personnel des agences générales d'assurances

Accord et avenant signés :

- avenant n° 1 du 25 février 2016 à l'accord du 24 juin 2015 relatif à la création d'un régime de frais de santé. Cet avenant a été étendu par arrêté du 21 février 2017, publié au *Journal officiel* du 1^{er} mars 2017 ;
- accord du 21 juin 2016 relatif à l'affectation aux centres de formation des apprentis (CFA) de fonds collectés par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) BAIA pour l'année 2016. Cet accord n'a pas encore été étendu.

Cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes

Accord et avenants signés :

- avenant du 1^{er} juillet 2016 relatif aux classifications. Cet avenant n'a pas encore été étendu ;
- avenant du 9 septembre 2016 relatif au financement de la formation. Cet avenant n'a pas encore été étendu ;
- accord du 7 octobre 2016 relatif à la désignation de l'OPCA. Cet accord a été étendu par arrêté du 6 février 2017, publié au *Journal officiel* du 14 février 2017.

Collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs

Accord et avenants signés :

- accord du 7 juillet 2016 relatif aux salaires. Cet accord n'a pas encore été étendu ;
- avenant du 7 décembre 2016 relatif au régime de prévoyance. Cet avenant n'a pas encore été étendu ;
- annexe III. au régime de prévoyance, du 7 décembre 2016. Cette annexe n'a pas encore été étendue.

Entreprises d'architecture

Accords signés :

- plusieurs accords régionaux relatifs à la valeur du point ont été signés. L'UNSEFA n'a pas été signataire de tous ces accords.

À noter que des négociations sont en cours sur la grille de classification et la formation professionnelle.

Enseignement privé hors contrat (enseignement privé indépendant)

Accords et avenants signés :

- avenant n° 31 du 12 janvier 2016 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2015. Cet accord a été étendu par arrêté du 3 mai 2016, publié au *Journal officiel* du 11 mai 2016 ;

- avenant n° 32 du 12 janvier 2016 modifiant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation. Il a été étendu par arrêté du 3 juin 2016, publié au *Journal officiel* du 11 juin 2016 ;
- accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadres. L'extension n'a pas été demandée ;
- avenant n° 33 du 16 février 2016 à l'accord du 3 novembre 2015 relatif au contrat de génération. Il a été étendu par arrêté du 7 juillet 2016, publié au *Journal officiel* du 17 juillet 2016 ;
- avenant n° 1 du 29 juin 2016 à l'accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé. Cet avenant n'a pas encore été étendu ;
- accord collectif interbranche de fusion des branches professionnelles de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat) – IDCC 2691 et de l'enseignement privé à distance – IDCC 2101, du 19 octobre 2016 ;
- avenant n° 34 a la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (ou hors contrat), portant intégration dans le champ de la convention collective de l'enseignement privé à distance – création d'une annexe afférente. Cet avenant n'a pas encore été étendu ;
- avenant n° 35 du 19 octobre 2016 portant intégration des organismes gestionnaires des CFA et UFA (unités de formation des apprentis) dits orphelins dans le champ de la CCN. Cet avenant n'a pas encore été étendu ;
- avenant n° 36 du 7 décembre 2016 relatif à la formation professionnelle. Cet avenant n'a pas encore été étendu.

Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile

Avenants signés :

- avenant n° 57 du 22 décembre 2016 modifiant l'article 4.12. relatif aux événements familiaux. Cet avenant n'a pas encore été étendu,
- avenant n° 58 du 22 décembre 2016, modifiant le titre : XII de la classification. Cet avenant n'a pas encore été étendu ;
- avenant n° 59 relatif aux salaires du 22 décembre 2016. Cet avenant n'a pas encore été étendu.

**Personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets
d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils**

Avenant signé :

- avenant du 16 mars 2016 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé. Cet accord a été étendu par arrêté du 10 novembre 2016, publié au *Journal officiel* du 17 novembre 2016.



CONTRIBUTION DE L'UNION DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ (U2P)

Comme les années précédentes, l'année 2016 continue de prouver la qualité et le dynamisme des négociations et ce à tous les niveaux, entreprises, branches professionnelles et, à un moindre degré, au niveau national et interprofessionnel.

Si le niveau interprofessionnel s'est notamment soldé par des négociations qui n'ont pas abouti sur le compte personnel d'activité (CPA) et l'assurance-chômage, l'activité conventionnelle des branches a été forte avec près de 1 000 textes signés.

S'agissant du CPA, l'article 42 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoyait qu'une *“concertation sur les dispositifs pouvant être intégrés dans le compte personnel d'activité est engagée avant le 1^{er} octobre 2016 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation à ce sujet”*.

Les partenaires sociaux se sont investis dans la définition du CPA. Cependant, au terme de quatre réunions (des 7 et 14 décembre 2015, 26 janvier 2016 et 8 février 2016), la négociation s'est conclue sur un constat d'échec et le projet de “Position commune sur le compte personnel d'activité, la sécurisation des parcours et la mobilité professionnelle” n'a pas été signé par les organisations patronales.

L'U2P n'a pas signé cette Position, considérant que le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) demeurerait inapplicable dans les entreprises de proximité et que la mise en œuvre des six nouveaux critères de pénibilité au 1^{er} juillet 2016 devait impérativement être reportée. Dès

lors, pour l'U2P l'intégration des droits issus du C3P dans le CPA était inopportune et totalement prématurée.

La négociation interprofessionnelle sur l'assurance-chômage ouverte en février 2016 s'est soldée également par un constat de désaccord le 16 juin 2016. L'U2P a regretté l'issue de cette négociation.

Bien entendu, l'U2P a toujours été en accord avec les deux autres composantes de la délégation patronale pour que les charges patronales ne soient pas augmentées. Ce d'autant que la masse salariale des entreprises de proximité représente une part très importante de leur chiffre d'affaires.

Pour l'U2P, l'échec de cette négociation en 2016, c'est aussi celui de la capacité collective à trouver des voies de compromis acceptables pour tous, ou pour le plus grand nombre. Ce constat d'échec a conduit l'U2P à œuvrer fortement, dès l'été 2016, pour une reprise des négociations.

Si l'année 2016 s'est soldée par un faible bilan au niveau interprofessionnel, en revanche au niveau des branches professionnelles, le nombre d'accords est particulièrement significatif, avec près d'un millier d'accords signés. Il est en effet déterminant de disposer de branches fortes, en particulier pour les entreprises de proximité, pour lesquelles la convention collective joue un rôle structurant primordial. Cette qualité du dialogue social dans les branches professionnelles pourra bénéficier du travail de restructuration qui a été engagé sur la base de la lettre paritaire largement signée.

Ce constat est la meilleure des réponses à ceux qui considèrent qu'en dehors du "tout accord d'entreprise" point de salut.

Il est utile de rappeler à cet égard que la France compte, hors agriculture, 1 160 000 entreprises dont 98 % sont des entreprises de moins de 50 salariés. En 2016, le chiffre devrait sans nul doute être quasi identique aux années précédentes, plus de 35 000 accords d'entreprises devraient avoir été signés. Cela ne signifie pas que plus de 35 000 entreprises sont signataires d'un accord, une même entreprise pouvant signer plusieurs accords dans la même année. Quand bien même nous aurions 35 000 entreprises signataires d'accord, il resterait 1 125 000 entreprises qui ne le feraient pas.

Cela montre s'il en était besoin que la négociation au niveau de la branche professionnelle doit conserver un rôle central. Pour l'U2P il faut cultiver la complémentarité entre les différents niveaux de négociation, interprofessionnel, branche, entreprise, et remettre la branche professionnelle au centre.

Concertation, négociation, dialogue social, ce sont pour l'U2P des valeurs fondamentales qui structurent notre démocratie sociale et au-delà notre cohésion sociale. L'U2P y est profondément attachée et elle en sera toujours la garante face aux apprentis sorciers qui souhaiteraient s'en exonérer.

Enfin, l'année 2016 a aussi été l'occasion pour l'U2P et les cinq organisations syndicales de salariés représentatives d'actualiser les dispositions de l'accord de 2001 sur la base duquel ont été créées les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA). À la suite de six séances de négociation successivement organisées dans chacun des sièges des organisations parties prenantes, l'avenant du 24 mars 2016 à l'accord du 12 décembre 2001 sur le développement du dialogue social dans l'artisanat a reçu l'approbation de toutes les organisations représentatives : l'U2P (ex UPA) d'une part et les cinq organisations syndicales de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO), d'autre part.

Cet avenant clarifie et précise les missions et le fonctionnement des CPRIA (mises en place en 2010). Il s'inscrit dans le prolongement de la loi Rebsamen du 17 août 2015 et dans la logique de la nouvelle carte des régions françaises. L'unanimité de la signature de cet avenant confirme l'importance de la place du dialogue social dans l'artisanat.

Partie 2
LE CONTEXTE
DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LE CONTEXTE LÉGISLATIF

I. LOI N° 2016-1088 DU 8 AOÛT 2016 RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

I.1. REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Remis le 9 septembre 2015 au Premier ministre, le rapport relatif à “l’élargissement de la place de l’accord collectif dans notre droit du travail et la construction de normes sociales” issu de la concertation menée par monsieur Jean-Denis Combrexelle, président de la section sociale au Conseil d’État, contient 44 propositions. 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.

I.1.1. Mise en place d’une commission sur la refondation de la partie législative du code du travail (article 1)

L’article 1 de la loi du 8 août 2016 institue une commission d’experts et de praticiens des relations sociales afin de proposer au Gouvernement une refondation de la partie législative du code du travail.

L’objectif de ces travaux est de donner le plus large espace possible à la négociation collective, dans le respect de la Constitution qui prévoit que la loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail.

La refonte du code du travail s’inscrit dans le même objectif que les différentes réformes visant au dynamisme de la négociation collective et au renforcement des acteurs du dialogue social entamées depuis 2008 et dont la mise en œuvre se poursuit avec plusieurs dispositions du projet

de loi et s'appuie sur la réforme de la représentativité des organisations syndicales et patronales.

Mission de préfiguration de la commission de refondation du code du travail (France Stratégie)

Conformément à la lettre de mission du Premier ministre en date du 1^{er} mars 2017, la réflexion conduite par France Stratégie sur les voies et moyens nécessaires à la mise en place de la commission de "refondation de la partie législative du code du travail", telle que prévue par l'article 1^{er} de la loi du 8 août 2016, s'est attachée à l'ensemble des aspects pratiques et organisationnels soulevés par ce projet d'ampleur.

Dans les conclusions de cette mission, France Stratégie fournit une proposition de méthodologie à l'usage de la commission (programme prévisionnel de travail, lien avec le Haut Conseil du dialogue social, modalités d'échange avec les partenaires sociaux, séquençage dans l'examen des différents chapitres du code, etc.).

1.1.2. Nouvelle architecture des règles en matière de durée de travail et de congés (article 8)

L'article 8 de la loi du 8 août 2016 a réécrit les dispositions du livre premier de la troisième partie du code du travail, à l'exception du chapitre II. du titre III. "Repos hebdomadaire", du titre VI. "Dispositions particulières aux jeunes travailleurs" et du titre VII. "Contrôle de la durée du travail et des repos".

Les autres titres sont réorganisés en trois niveaux, dans un souci de clarification et de réorganisation des rapports entre la loi, l'accord collectif et le règlement :

- la première partie, intitulée "Ordre public", pose les règles auxquelles il ne peut pas être dérogé, par accord collectif ;
- la deuxième partie, intitulée "Champ de la négociation collective", fixe précisément le champ de ce que pourront déterminer les partenaires sociaux à tous les niveaux de négociation des accords collectifs (inter-professionnel, national de branche, d'entreprise, de groupe, etc.) ;
- la troisième partie, "Dispositions supplétives", rassemble les dispositions du code qui ont vocation à s'appliquer en l'absence d'accord collectif.

En application du principe de proximité, afin d'assurer une plus grande proximité entre la norme et ceux qui la définissent, la loi pose également le principe de primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de durée du travail. La primauté de l'accord de branche est toutefois maintenue en matière d'équivalences, d'autorisation à aménager le temps de travail sur une période supérieure à l'année, en matière de fixation du nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit

et en matière de temps partiel afin de conserver l'équilibre issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet, fixation de la durée minimale hebdomadaire de travail, fixation du taux de majoration des heures complémentaires, augmentation par avenant de la durée de travail des salariés à temps partiel).

La primauté de l'accord d'entreprise s'applique à tous les accords d'entreprise, quelle que soit la date de conclusion des accords de branche dont ils dépendent.

L'article 8 de la loi comporte des ajustements de fond :

- clarification de la définition de l'astreinte en précisant que le salarié n'a pas à être sur son lieu de travail ;
- renvoi au décret pour préciser les modalités d'information des salariés des périodes d'astreintes, à défaut d'accord sur le sujet ;
- définition du régime d'équivalence qui constitue "un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction" ;
- mise en place d'un régime d'équivalence par accord de branche étendu et non plus par décret pris après conclusion d'un accord de branche ;
- modification de la dérogation à la durée hebdomadaire moyenne de travail en rendant cette dérogation possible par conclusion d'un accord de branche et non plus d'un décret pris après conclusion d'un accord de branche ;
- ouverture de la possibilité de fixer les modalités de récupération des heures perdues par accord d'entreprise ou à défaut de branche ;
- extension de la non-perte de salaire du fait du chômage des jours fériés aux salariés saisonniers cumulant une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise ;
- clarification de la rédaction relative à la prise des congés afin de préciser que les congés peuvent être pris "dès l'embauche" ;
- suppression de l'avis conforme des délégués du personnel ou de l'agrément du salarié sur le fractionnement des congés lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement.

Quelques évolutions structurelles des dispositions relatives à la durée du travail sont particulièrement à souligner :

Concernant l'aménagement du temps de travail sur plus d'une semaine

L'aménagement négocié du temps de travail peut désormais porter sur une **période de trois ans au plus** (au lieu d'un an auparavant) à deux conditions :

- la pluri-annualisation doit être prévue par un accord de branche : pour pouvoir moduler sur une période supérieure à un an, l'accord doit donc expressément le prévoir ;
- l'accord collectif (d'entreprise, d'établissement ou à défaut de branche) doit prévoir une limite haute hebdomadaire au-delà de laquelle les heures travaillées sont des heures supplémentaires.

L'aménagement supplétif du temps de travail, en l'absence d'accord collectif, peut porter sur une période de **neuf semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés**, cette période reste de quatre semaines pour les autres entreprises.

Concernant la sécurisation des forfaits annuels en heures ou en jours

La loi impose à l'accord collectif deux nouvelles clauses obligatoires, communes aux forfaits annuels en heures et en jours :

- la mention de la période de référence (soit l'année civile soit toute autre période de douze mois consécutifs) ;
- la précision de l'incidence, en termes de rémunération, d'une arrivée, d'un départ ou d'une absence du salarié en cours de période de référence ;
- la loi précise la clause relative aux salariés éligibles au forfait : l'accord doit mentionner "les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des articles L. 3121-56 et L. 3121-58 du code du travail". L'objet de cette disposition est d'éviter que les partenaires sociaux ne se contentent, dans l'accord, de recopier le code, sans préciser davantage quels métiers ou fonctions remplissent effectivement les critères légaux, en termes d'autonomie notamment.

La loi renforce également le cadre légal du dispositif du forfait en jours pour garantir la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Ainsi, l'accord collectif mettant en place le forfait en jours doit désormais comporter trois nouvelles clauses obligatoires relatives aux modalités :

- d'évaluation et de suivi régulier, par l'employeur, de la charge de travail du salarié ;

- d'échanges périodiques entre employeur et salarié sur la charge de travail, l'articulation vie professionnelle / vie privée, la rémunération et l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- d'exercice du droit à la déconnexion.

En cas de carence de l'accord collectif mettant en place le forfait en jours, la loi prévoit un dispositif supplétif pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés. Ainsi, si l'accord ne contient pas de dispositions sur le suivi de la charge de travail ou les modalités d'échanges périodiques, l'employeur doit :

- établir un document de contrôle des journées ou demi-journées travaillées ;
- veiller à la charge de travail du salarié, compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- organiser un entretien par an avec le salarié.

Si l'accord ne contient pas de dispositions sur le droit à la déconnexion, l'employeur définit unilatéralement les modalités d'exercice de ce droit, sauf si l'entreprise compte plus de 50 salariés car elle est alors déjà couverte par l'accord collectif ou la charte prévue par l'article L. 2242-8 du code du travail.

La révision des accords collectifs antérieurs à la loi instaurant un forfait annuel (en heures ou jours), visant à intégrer les nouvelles clauses légales obligatoires, n'implique pas une nouvelle signature des conventions individuelles.

Les accords collectifs antérieurs à la loi instaurant un forfait en jours, qui ne contiennent pas les trois nouvelles clauses obligatoires propres à ce forfait (suivi de la charge / échanges périodiques / déconnexion), peuvent poursuivre leurs effets, c'est-à-dire permettre la poursuite des conventions individuelles déjà signées et la conclusion de nouvelles, à condition que l'employeur applique le dispositif supplétif (article L. 3121-65 du code du travail).

1.1.3. Adaptation des paramètres des congés (autres que les congés payés) au plus près des réalités des entreprises et des besoins des salariés (article 9)

L'article 9 de la loi du 8 août 2016 (codifié aux articles L. 3142-1 à L. 3142-124 du code du travail) donne la possibilité aux entreprises d'adapter les paramètres des congés autres que les congés payés au plus près des réalités des entreprises et des besoins des salariés, tout en assurant que l'effectivité des droits à congés soit garantie. Ainsi, pour mettre en

œuvre les droits à congés concernés, le législateur a entendu faire primer les accords d'entreprise en permettant aux partenaires sociaux de négocier ces paramètres au niveau de l'entreprise en concluant une convention ou un accord collectif d'entreprise. C'est uniquement à défaut de conclusion d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise que ces paramètres peuvent être prévus par un accord de branche.

Les congés sont regroupés en trois grandes catégories :

- les congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale : il s'agit des congés pour événements familiaux, du congé de solidarité familiale, du congé de proche aidant et du congé sabbatique ;
- les congés pour engagement associatif, politique ou militant : il s'agit du congé mutualiste de formation, du congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen, du congé pour catastrophe naturelle, des congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, des responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs et des membres des conseils citoyens, du congé de représentation, du congé de solidarité nationale, du congé pour acquisition de la nationalité, des congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local ;
- les congés et périodes d'activité à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise.

Le droit à bénéficier de chaque congé est garanti par des dispositions d'ordre public. Elles garantissent notamment, en fonction des congés, les possibilités de refus ou de report de l'employeur de certains congés, les conditions d'ancienneté requises pour avoir droit au congé, le maintien de la rémunération, l'absence d'imputation du congé sur le congé annuel, l'assimilation du congé à du temps de travail effectif, la possibilité de transformer le congé en période d'activité à temps partiel ou de le fractionner, le droit de retrouver son emploi à l'issue du congé, le droit à un entretien professionnel à l'issue du congé, le principe du renouvellement possible du congé, les conditions dans lesquelles des congés peuvent être demandés en urgence ou encore les modalités de consultation des institutions représentatives du personnel (IRP).

Des dispositions déterminent le champ de la négociation collective pour chaque congé. Ainsi, pour chacun d'eux, la loi liste les paramètres

des congés qui peuvent être négociés par les partenaires sociaux parmi lesquels :

- la durée des congés ;
- les délais de prévenance de l'employeur de la prise des congés et du passage à temps partiel et les conditions de renouvellement ;
- les modalités de fixation des règles de plafonnement du nombre maximal de salariés pouvant bénéficier d'un même congé dans l'entreprise ;
- le maintien du lien avec l'entreprise ;
- la condition d'ancienneté.

En l'absence de dispositions négociées sur ces points, des dispositions supplétives déterminent les paramètres applicables. Ceux-ci correspondent aux dispositions en vigueur avant l'adoption de la loi.

Par ailleurs, plusieurs adaptations ont été réalisées :

- le bénéfice de certains droits à congés a été élargi. Ainsi le nombre de jours accordés en cas de décès d'un enfant a été porté de deux à cinq jours. Le nombre de jours de congés accordés en cas de décès du conjoint ou du conjoint pacsé a été porté de deux à trois jours et a été ouvert au concubin du salarié. Le nombre de jours de congés accordé en cas de décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur du salarié a été porté de un jour à trois jours. Enfin un nouveau droit à congé de deux jours minimum a été créé en cas de survenance du handicap chez un enfant ;
- concernant le congé de proche aidant, la condition d'ancienneté dans l'entreprise pour en bénéficier a été réduite de deux ans à un an ;
- le bénéfice du "congé mutualiste de formation" a été ouvert aux administrateurs des mutuelles et aux administrateurs des unions et fédérations (soit à l'ensemble des élus des organismes mutualistes) ;
- concernant le congé de solidarité familiale, un droit à un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié avant et après le congé a été créé ;
- le bénéfice du "congé pour acquisition de la nationalité" a été ouvert au conjoint du salarié assistant à sa cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française.

I.2. FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE ET DE LA NÉGOCIATION

1.2.1. Encourager la négociation par les accords de méthode, le préambule et la publicité des accords (article 16)

Certaines dérives sont observables dans le déroulement de la négociation : longueur des discussions préalables, séances de nuit, multiplication des suspensions de séance.

L'article 16 de la loi du 8 août 2016 encourage par conséquent la négociation d'accords de méthode.

Ce type d'accord doit préciser la nature des informations partagées, les étapes des négociations, et peut prévoir des moyens supplémentaires spécifiques. Les partenaires sociaux peuvent également aménager la périodicité des négociations obligatoires. Pour autant, la méconnaissance des stipulations de l'accord de méthode n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords "dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties" et sauf si l'accord en dispose autrement (article L. 2222-3-1 du code de travail).

L'article 16 prévoit également que chaque accord ou convention collective doit contenir "un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu". Là encore, son absence n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord, à l'exception des accords de préservation de l'emploi.

Enfin l'article 16 vient modifier l'article L. 2222-4 du code du travail relatif à la durée des accords. Les partenaires sociaux ont la possibilité de prévoir la durée de l'accord (à durée déterminée ou indéterminée). À défaut, la durée est fixée à cinq ans. Les accords dont le terme arrive à échéance cesseront de produire leurs effets. Les partenaires sociaux seront alors amenés à se réunir pour décider du sort du texte conventionnel (prolongation dans les mêmes termes, modification des termes de l'accord, etc.).

Ces dispositions sont applicables aux conventions ou accords, quel que soit leur niveau de conclusion (établissement, entreprise, branche, etc.).

La publicité des accords collectifs

Afin de garantir un accès facilité du plus grand nombre aux accords collectifs, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a créé, dans son article 16, la publicité des accords, pour ceux conclus à compter du 1^{er} septembre 2017.

Il s'agit, pour les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement, d'être rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable. En outre, les parties peuvent acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication, acte qui sera joint, ainsi que la version intégrale de l'accord et celle destinée à la publication de l'accord, au dépôt tel que prévu à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs précise le contenu de l'acte par lequel les parties s'accordent, le cas échéant, sur les éléments qui ne peuvent pas faire l'objet d'une publication. Il définit également le contenu de la demande d'anonymisation qui peut être formulée par une organisation signataire. Il prévoit une période transitoire, jusqu'au 1^{er} octobre 2018, au cours de laquelle les conventions et accords seront publiés dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La mise en œuvre de la publicité des accords se traduit, notamment, par la création d'un système informatique de téléprocédure permettant à la partie la plus diligente d'effectuer le dépôt des accords collectifs. Les pièces dématérialisées sont transmises dans un format bureautique ouvert et aisément réutilisable, de type Word. La procédure de contrôle de la complétude du dossier reste, quant à elle, à la charge des services déconcentrés du ministère du Travail via l'appliquet interne d@ccordNG qui transmettra le récépissé de dépôt après vérification de la complétude du dossier.

1.2.2. Faciliter la procédure de révision des accords collectifs (article 17)

Dans le prolongement des préconisations du rapport remis par monsieur Jean-François Cesaro, l'article 17 de la loi du 8 août 2016 a modifié les règles relatives à la révision des accords interprofessionnels, des conventions et accords de branche et des conventions et accords d'entreprise. Ces nouvelles dispositions ont pour but de faciliter la procédure de révision et de la mettre en cohérence avec les règles relatives à la représentativité patronale ou syndicale en ouvrant la révision aux organisations représentatives qui ne sont ni signataires, ni adhérentes à la convention ou l'accord. Afin d'éviter toute déstabilisation dans la couverture conventionnelle des salariés, elles instituent également une prime aux signataires pour l'engagement de la révision.

Les articles L. 2261-7 et L. 2261-7-1 du code du travail relatifs à la révision des accords interprofessionnels, des conventions et accords

de branche et des accords d'entreprise distinguent ainsi l'engagement de la procédure de révision de la conclusion de l'avenant. Pendant le cycle électoral au cours duquel la convention, ou l'accord, a été conclu, l'engagement de la procédure de révision est ouvert aux organisations syndicales de salariés représentatives et signataires ou adhérentes ou pour les organisations d'employeurs signataires ou adhérentes à la convention ou à l'accord, comme c'est le cas aujourd'hui. À l'issue de cette période, l'engagement de la révision est ouvert à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord qu'elles soient ou non signataires ou adhérentes à la convention ou à l'accord.

À l'instar de tout accord, les règles de signature de l'avenant de révision sont celles de conclusion des conventions et accords. S'agissant des organisations professionnelles d'employeurs, celles-ci doivent aussi être représentatives si l'accord e cause est étendu.

1.2.3. Fluidifier la négociation dérogatoire (articles 17 et 18)

Dans de nombreuses entreprises, l'absence de délégué syndical ne permet pas d'engager des négociations dans les conditions de droit commun. Les articles 17 et 18 de la loi du 8 août 2016 visent à fluidifier les possibilités de négociation avec les élus du personnel et les salariés mandatés.

L'article 17 élargit les possibilités de négociation ouvertes aux salariés du personnel mandatés par une organisation syndicale représentative : les thèmes ouverts ne sont plus restreints aux seules mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif mais peuvent maintenant porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par un délégué syndical dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du code du travail.

L'article 18 supprime la condition de validation par la commission paritaire de validation de branche pour les accords négociés avec les élus du personnel non mandatés. L'accord ainsi conclu doit remplir une condition pour être valide : au niveau de l'entreprise, l'accord doit être signé par des élus titulaires représentant plus de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

Est maintenue la transmission pour information à la commission paritaire d'interprétation et de négociation (cf. *supra*).

1.2.4. Effectuer un bilan de la mise en œuvre de la base de données économiques et sociales (article 20)

Faisant suite à la recommandation n° 13 du Conseil économique social et environnemental (CESE) dans son avis du 24 mai 2016 sur le développement de la culture du dialogue social en France, l'article 20 de la loi du 8 août 2016 prévoit la remise d'un rapport sur la mise en œuvre de la base de données économiques et sociales (BDES). Ce rapport, outre le bilan qu'il doit réaliser, doit notamment étudier l'articulation de la BDES avec les autres documents d'information obligatoires relatifs à la politique économique et sociale de l'entreprise.

La base de données économiques et sociales (BDES) depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013

La BDES est issue des réflexions des partenaires sociaux en amont 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. Elle rassemble une série d'informations destinées aux institutions représentatives du personnel (IRP) et aux délégués syndicaux (DS).

La BDES, dont la mise en place devait être effective pour l'ensemble des entreprises au 14 juin 2015, a été placée au cœur de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

En effet, dans le cadre du regroupement des procédures d'information-consultation récurrentes du comité d'entreprise opéré par la loi du 17 août 2015, la BDES a été consacrée comme le support de l'ensemble des grandes consultations récurrentes du comité d'entreprise, dans la lignée de la loi de sécurisation de l'emploi qui avait fait de la base le support de la consultation sur les orientations stratégiques. Cela signifie qu'en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et de la consultation sur la politique sociale, l'employeur devra mettre à disposition du comité d'entreprise dans la base de données les informations prévues par la loi.

Par ailleurs, une rubrique dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été créée en vue d'accueillir les informations sur ce thème dans le cadre de la consultation sur la politique sociale.

Enfin, la loi du 17 août 2015 a prévu que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) bénéficie également de son utilisation, en autorisant ses membres à y recevoir des informations.

1.2.5. Soumettre la validité des accords d'entreprise au principe majoritaire tout en dépassant les possibles blocages par la consultation des salariés (article 21)

L'article 21 de la loi du 8 août 2016 modifie les règles de validité des accords d'entreprise, conformément à la position commune du 9 avril 2008 dont les signataires (CGT, CFDT, MEDEF, CGPME) appelaient de leurs vœux *“le passage à un mode de conclusion majoritaire des accords”*, considéré comme nécessaire au *“développement de la négociation collective et, par voie de conséquence, [au] renforcement des organisations syndicales”*.

Il met également en œuvre la proposition n° 43 du rapport de monsieur Jean-Denis Combrexelle sur *“La négociation collective, le travail et l'emploi”* de généraliser, à compter de 2017, le principe de l'accord majoritaire dans le cadre de la négociation d'entreprise :

- désormais, pour être valides, les accords d'entreprise doivent être signés par des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ;
- si ce pourcentage n'est pas atteint mais que le texte a recueilli la signature d'organisations syndicales de salariés représentant plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, ces dernières peuvent demander l'organisation d'une consultation directe des salariés.

Les modalités de cette consultation, qui devront respecter le droit électoral, devront avoir été définies dans un protocole conclu entre l'employeur et les syndicats signataires. En cas d'approbation par les salariés, l'accord est validé, sinon il est réputé non écrit.

Le décret du 20 décembre 2016 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise précise les modalités relatives à l'organisation de cette consultation.

Cette nouvelle règle de validité des accords est prévue uniquement pour les accords d'entreprise. Elle est applicable depuis le 23 décembre 2016 pour les accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et aux accords mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail. Pour les accords collectifs intervenant dans d'autres matières (à l'exception des accords de maintien de l'emploi), l'article s'appliquera à compter du 1^{er} septembre 2019.

1.2.6. Ajuster les organisations de travail pour la préservation ou le développement de l'emploi (article 22)

L'article 22 de la loi du 8 août 2016, codifié aux articles L. 2254-2 à L. 2254-6 du code du travail, donne désormais la possibilité aux entreprises d'ajuster leur organisation pour répondre à des objectifs de préservation ou de développement de l'emploi, partagés et négociés avec les organisations syndicales dans le cadre d'accords collectifs de travail dits de "préservation ou de développement de l'emploi" (APDE).

Cette mesure s'inscrit dans l'objectif de renforcer le poids de la négociation collective, notamment au niveau de l'entreprise, en donnant beaucoup plus de marges de manœuvre et de portée réelle aux accords. Elle correspond à l'une des propositions du rapport de monsieur Jean-Denis Combrexelle remis au Premier ministre en 2015 et consistant à développer la primauté de l'accord collectif sur le contrat individuel dans certaines situations relevant d'un motif d'intérêt général constitué par l'emploi.

Avec cette nouvelle catégorie d'accords d'entreprise, conclus en vue de préserver ou développer l'emploi, peuvent être aménagées les conditions d'exécution du contrat de travail, notamment la rémunération, la durée et les horaires de travail mais en garantissant, en tout état de cause, le maintien du salaire mensuel. Les stipulations de ces accords se substituent aux clauses contraires et incompatibles des contrats de travail des salariés, sous réserve de leur accord.

La loi du 8 août 2016 a encadré les conditions de recours à ces accords : ce sont des accords majoritaires, selon les nouvelles dispositions de l'article 21. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, ces accords peuvent être négociés par des représentants élus mandatés ou, à défaut, par des salariés mandatés.

En amont de la négociation, l'employeur doit fournir aux organisations syndicales toute information nécessaire à l'établissement d'un diagnostic partagé entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés. L'accord doit ainsi, à peine de nullité, contenir un préambule explicitant ses objectifs en matière de préservation ou de développement de l'emploi.

Pour négocier l'accord, les organisations syndicales peuvent être accompagnées par un expert-comptable y compris en l'absence de CE. Le coût de cette expertise est pris en charge par l'employeur.

L'accord doit avoir une durée déterminée, fixée dans l'accord lui-même. À défaut de précision, l'accord est conclu pour une durée de cinq ans.

Les signataires de l'accord doivent réaliser chaque année un bilan de son application, permettant notamment de vérifier la réalisation des objectifs fixés.

De plus, la loi a encadré le contenu de l'accord qui doit prévoir :

- les modalités selon lesquelles les instances de représentation de l'entreprise ainsi que les organisations syndicales de l'entreprise sont consultées sur les conséquences de l'accord pour les salariés ;
- les modalités selon lesquelles est prise en compte la situation des salariés qui invoquent une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale ;
- les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant sa durée.

En outre, l'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés. Il peut également prévoir les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord.

Surtout, si un accord de préservation ou de développement de l'emploi permet d'aménager les conditions d'exécution du contrat de travail, la loi fixe une limite à ces aménagements, au nom du pouvoir d'achat : l'accord ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle des salariés. Le décret n° 2016-1909 du 28 décembre 2016 (codifié aux articles D. 2254-1 et suivants du code du travail) définit cette rémunération mensuelle garantie. Il précise également les modalités selon lesquelles les salariés sont informés et font connaître, le cas échéant, leur refus de voir appliquer l'accord à leur contrat de travail.

En cas de refus du salarié, l'employeur peut décider de le licencier. La loi précise que ce licenciement repose sur un motif "spécifique" qui constitue une cause réelle et sérieuse. Il est soumis aux modalités prévues aux articles L. 1233-11 à L. 1233-15 du code du travail applicables en cas de licenciement individuel pour motif économique et donne notamment lieu au versement d'une indemnité de licenciement.

L'employeur est toutefois tenu de proposer au salarié dont il envisage le licenciement le bénéfice d'un parcours d'accompagnement personnalisé, dont les modalités de mise en œuvre ont été précisées par le décret du 28 décembre 2016. Si le salarié accepte le parcours, celui-ci bénéficie, dès le lendemain de la rupture, du statut de stagiaire de la formation professionnelle et d'un accompagnement renforcé de Pôle emploi. Pendant le

parcours d'accompagnement personnalisé, il perçoit, s'il justifie d'au moins douze mois d'ancienneté, une allocation d'accompagnement personnalisé d'un montant supérieur à celui de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. L'allocation est financée par l'employeur, à travers le versement des préavis, et par l'État. Sa durée est alignée sur la durée de versement de l'aide au retour à l'emploi, dans la limite de douze mois.

1.2.7. Sécuriser les accords de groupe (article 23)

Les accords de groupe ont été consacrés par la loi du 4 mai 2004 et depuis il est apparu que leur cadre juridique présentait des faiblesses, comme l'a souligné le rapport de monsieur Jean-Denis Combrexelle sur "La négociation collective, le travail et l'emploi".

Ces faiblesses étaient de quatre ordres :

- pour ce qui est du tour de table, les modalités d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales n'étaient pas clairement précisées par le code du travail ;
- les négociations obligatoires ne pouvaient pas se tenir au niveau du groupe ;
- l'accord de groupe ne pouvait pas déroger à l'accord de branche sans que celui-ci ne doive l'autoriser expressément ;
- l'articulation des accords de groupe avec les autres niveaux de négociation n'était pas précisée.

L'article 23 de la loi du 8 août 2016 offre un cadre juridique complet au développement du dialogue social dans les groupes en :

- clarifiant les règles applicables concernant les négociateurs de l'accord de groupe pour les organisations syndicales de salariés :
 - quand le périmètre des entreprises concernées par la négociation est stable (entre deux accords par exemple), c'est la représentativité des organisations syndicales de salariés acquise pendant le cycle électoral qui prévaut afin de garantir la stabilité des rapports de force de la négociation ;
 - quand le périmètre a évolué d'un accord à l'autre, sont pris en compte les résultats des dernières élections dans les entreprises et les établissements composant le groupe.
- renforçant la valeur juridique des accords de groupe :
 - les négociations obligatoires peuvent dorénavant être satisfaites au niveau du groupe, uniquement si un accord est obtenu ;
 - l'accord de groupe peut déroger à l'accord de branche sans que celui-ci ne doive l'autoriser expressément ;

- les stipulations d'un accord de groupe pourront prévaloir, si cet accord le prévoit expressément, sur celles des accords d'entreprise ou d'établissement antérieurs ou postérieurs.

Les accords inter-entreprises

Le législateur comme les praticiens de la négociation recourent plus fréquemment au niveau territorial comme champ de négociation collective. Un exemple récent et d'importance en est la modification de l'article L. 3132-25 issue de loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et la mise en place des zones touristiques internationales (ZTI), qui prévoit des accords conclus à un niveau territorial pour permettre le travail du dimanche sans préciser les modalités de négociation et de conclusion de ces accords.

Ce nouveau type d'accord peut ainsi s'appliquer dans plusieurs configurations qu'il s'agisse d'un territoire comme par exemple un accord sur l'ouverture dominicale des commerces dans une commune, un site comme par exemple un ensemble commercial ou encore une filière.

La notion d'accord inter-entreprises est reconnue dans le code du travail par l'article 23 de la loi. Les modalités de négociation et de validité de ces accords, entre des entreprises qui n'ont pas de lien juridique, sont précisées. Peuvent négocier et conclurent cet accord, les organisations syndicales de salariés représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées.

S'il le prévoit expressément un accord inter-entreprise peut prévaloir sur un accord d'entreprise conclu antérieurement et sur les accords d'entreprises à venir.

1.2.8. Consacrer le rôle de la branche professionnelle (article 24)

L'article 24 du 8 août 2016 vient consacrer le rôle de la branche professionnelle en précisant son rôle, ses missions et sa composition.

Précision des missions de la branche

La branche est chargée de :

- définir, par le biais de la négociation, les garanties applicables aux salariés des entreprises relevant de son champ d'application ;
- définir, par le biais de la négociation, les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise ;
- réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Par ailleurs, la loi a maintenu la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise dans les quatre domaines d'ordre public issus de la

loi du 4 mai 2004 (salaires minima, garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, mutualisation des fonds de la formation professionnelle et classifications) et l'a élargi à deux autres (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pénibilité).

Mise en place des commissions paritaires permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Afin de renforcer leur visibilité et dynamiser la négociation, les branches ont l'obligation d'instaurer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Cette commission doit définir un calendrier de négociations, représenter la branche, exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi, apprécier l'impact sur les conditions de travail et de concurrence dans la branche des accords d'entreprise portant sur la durée du travail (par le biais d'un rappel annuel, lequel doit comporter des recommandations visant à lever toute difficulté éventuelle).

Elle doit se réunir au moins trois fois par an. La commission définit elle-même son calendrier de négociation.

Dans la plupart des branches, ces missions existent déjà et aucune instance nouvelle n'est à mettre en place.

Une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation instituée dans chaque branche

L'article 24 de la loi du 8 août 2016 modifie l'article L. 2232-9 du code du travail afin de prévoir la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation.

Aux termes de l'article D. 2232-1-1 par lequel l'organisation la plus diligente transmet l'adresse de la CPPNI au ministère chargé du Travail, la DGT a établi la liste des adresses numériques et/ou postales de ces commissions.

La liste des adresses des CPPNI, à consulter ou à télécharger :

<http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/regles-generales-de-la-negociation-collective/article/negociation-collective-transmission-a-la-dgt-de-l-adresse-de-la-commission>

De plus, les conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps doivent être transmis conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-2.

"Pour l'application du septième alinéa du II. de l'article L. 2232-9, la partie la plus diligente transmet à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation les conventions et accords d'entreprise comportant des stipu-

lations conclues dans le cadre du titre II., des chapitres I^{er} et III. du titre III. et des titres IV. et V. du livre I^{er} de la troisième partie du présent code. Elle informe les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission. Ces conventions et accords sont transmis à l'adresse de la commission paritaire mentionnée au troisième alinéa de l'article D. 2232-1-1 après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis".

Obligation pour chaque branche de définir son ordre public conventionnel

Dans les deux ans à compter de la promulgation de la loi, chaque branche doit définir son ordre public conventionnel. Il s'agit de définir les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords de branche.

1.2.9. Consolider et sécuriser le processus de restructuration des branches professionnelles (article 25)

L'article 25 du 8 août 2016 renforce le chantier de la restructuration des branches professionnelles initié par la loi du 5 mars 2014.

Cet article réforme la procédure et le cadre juridique dans un souci de simplification, de transparence, de sécurisation et d'efficacité du processus de restructuration des branches professionnelles. La nouvelle procédure (précisée par un décret du 19 octobre 2016) présente des similitudes avec la procédure d'extension. Elle repose sur les travaux conclus dans le cadre d'une sous-commission de la CNNC dédiée à ce projet.

Les critères de ciblage des branches susceptibles d'être restructurées ont été enrichis. Ainsi, s'ajoutent aux critères existants (faiblesse des effectifs salariés, faiblesse de l'activité conventionnelle, taille de la branche, branches dans lesquelles moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle), celui du champ d'application régional ou local, de l'absence de rapport d'activité, de l'absence de réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, du renforcement de la cohérence du champ d'application et de l'absence d'engagement des négociations portant sur l'ordre public conventionnel dans un délai de deux ans.

Par ces nouveaux critères, le législateur a entendu doter l'État mais aussi les partenaires sociaux siégeant à la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles de moyens d'action rénovés adaptés au rôle que le législateur entend faire jouer à la négociation collective de branche.

Le cadre juridique a été précisé et sécurisé par la loi : tout d'abord, afin d'articuler ce chantier avec la réforme de la représentativité, le législateur a précisé le tour de table des négociations à l'issue d'une restructuration. Jusqu'à la prochaine détermination de la représentativité (tous les quatre ans à partir de 2013), sont admises à négocier les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion ou au regroupement. Toutefois, le poids des organisations patronales et syndicales de salariés, pour apprécier la validité de l'accord ou de l'opposition à l'extension, est calculé sur le périmètre de la branche issue de la fusion ou du regroupement. Par ailleurs, le législateur a répondu au souci de sécurisation des conséquences d'une fusion. La loi laisse un délai de cinq ans aux partenaires sociaux pour que les stipulations conventionnelles, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, soient remplacées par des stipulations communes. Juridiquement, l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles justifie que les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ne puissent être utilement invoquées pendant ce délai pour permettre aux partenaires sociaux de mener sereinement les négociations de convergence.

La loi réaffirme la primauté de la négociation dans le cadre d'échéances précisées : la restructuration du paysage conventionnel appartient, en premier lieu, aux partenaires sociaux. Ainsi, l'article 25 de cette loi prévoit que des négociations devront intervenir à deux niveaux : au niveau national interprofessionnel et multi-professionnel où les partenaires sociaux engagent une négociation sur la méthode permettant d'atteindre dans un délai de trois ans l'objectif d'environ deux cents branches professionnelles et au niveau des organisations liées par une convention de branche qui engagent des négociations en vue d'opérer des rapprochements permettant d'atteindre ce même objectif.

1.2.10. Inverser le principe d'applicabilité pour l'outre-mer (article 26)

La loi inverse le principe posé par la loi du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte (dite "loi Perben").

Cette loi prévoyait que pour qu'un texte s'applique à l'outre-mer, le champ d'application de la convention ou de l'accord collectif devait le prévoir expressément

L'article 26 du 8 août 2016 renverse donc ce principe : les conventions et accords collectifs s'appliquent à la Guadeloupe, à la Guyane, à la Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy et à Saint-Pierre-et-Miquelon, sauf stipulations contraires.

Cette application se fait dans un délai de six mois à partir de leur date d'entrée en vigueur.

La loi modifie l'article L. 2622-2 du code du travail et permet aux partenaires sociaux locaux habilités à négocier, dans ce délai et à l'expiration de celui-ci, d'adapter, par accord, certaines dispositions aux situations locales. Il n'est plus nécessaire que la convention nationale prévoie des modalités d'adaptation à la situation particulière des territoires concernés.

1.2.11. Renforcer les acteurs du dialogue social (articles 26 et 27)

Sécuriser la mise à disposition des locaux des collectivités territoriales aux organisations syndicales

L'article 27 du 8 août 2016 sécurise le cadre juridique de mise à disposition des locaux syndicaux par les collectivités territoriales.

La mise à disposition de locaux, au profit des syndicats, est en effet un usage répandu dans de nombreuses collectivités territoriales, qui recouvre des situations très diverses. Cela prend le plus souvent la forme de bourses du travail ou de maisons des syndicats, un lieu où sont réunis les différents syndicats de salariés pour exercer leur activité.

Le dispositif actuel de mise à disposition des locaux communaux est étendu à l'ensemble des collectivités territoriales et de leurs groupements. Il est renforcé par la possibilité de mettre en place une convention entre l'organisation syndicale et les collectivités territoriales afin de formaliser les conditions de cette mise à disposition.

De plus, il permet aux organisations syndicales qui se voient retirer le bénéfice d'un local mis à disposition après l'entrée en vigueur de la loi, sans possibilité de déménagement dans un autre local, d'être indemnisées.

Augmenter les heures de délégation des délégués syndicaux

L'article 28 prévoit une augmentation de 20 % du crédit d'heures des délégués syndicaux, des délégués syndicaux centraux et des salariés appelés par leur section syndicale à négocier un accord, ce qui permet de dégager de deux à quatre heures par mois par mandat et représente

une augmentation très sensible du temps pouvant être consacré par les intéressés à leurs missions.

Dans un contexte où la technicité des sujets négociés s'accroît, cette mesure laisse plus de temps aux délégués syndicaux pour préparer la négociation et doit donc favoriser la qualité des accords d'entreprise et d'établissement.

Ainsi le temps de délégation passe pour les délégués syndicaux :

- de 10 à 12 h dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- de 15 à 18 h dans les entreprises de 151 à 499 salariés ;
- de 20 à 24 h dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

1.2.12. Élaborer un cadre pour la mise en place de formations communes et l'assouplissement du financement des formations par le comité d'entreprise (article 33)

L'article 33 du 8 août 2016 pose un cadre pour la mise en place de formations communes aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants respectifs. Ces formations pourront également être suivies par des magistrats judiciaires et administratifs, ainsi que par des agents publics.

Ce dispositif met en œuvre les propositions n° 12 et 22 du rapport de monsieur Jean-Denis Combrexelle sur "La négociation collective, le travail et l'emploi". Son objectif est d'améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises et les branches, en réponse au constat d'un besoin de développement de connaissances et de pratiques communes à l'ensemble des négociateurs dans un contexte de complexité grandissante des thèmes de négociation.

La loi donne un rôle particulier à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), qui dispose d'une expérience et d'une expertise en matière de formations communes, pour faciliter leur développement et leur mise en œuvre.

L'article 33 prévoit également que des conventions ou accords collectifs puissent définir le contenu des formations communes et les conditions dans lesquelles elles seront dispensées.

Le décret n° 2017-714 du 2 mai 2017 en précise les conditions d'application.

En complément de la consécration du dispositif de formations communes, l'article 33 ouvre la possibilité de reverser l'excédent de

trésorerie du comité d'entreprise par une délibération aux organisations syndicales, afin de contribuer à la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux.

1.2.13. Assouplir les modalités de répartition entre établissements de la contribution aux activités sociales et culturelles (article 34)

L'article 34 du 8 août 2016 assouplit le mode de répartition de la contribution patronale versée par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles entre les comités d'établissement, dans les entreprises à établissements multiples.

Avant la loi, suivant une jurisprudence constante de la Cour de cassation, cette contribution était répartie en fonction de la masse salariale des établissements, à l'exclusion d'autres unités ou modalités.

Afin de pouvoir s'adapter à la diversité des modalités de mise en œuvre pour un accès plus équitable aux activités sociales et culturelles dans les entreprises, l'article 34 de la loi a introduit la possibilité de prendre également ou alternativement en compte les effectifs des établissements dans la répartition de la subvention aux activités sociales et culturelles. Plus précisément, cet article prévoit que la répartition de la contribution entre les comités d'établissement peut être fixée par un accord d'entreprise au *pro rata* des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés. À défaut d'accord, cette répartition est effectuée au *pro rata* de la masse salariale de chaque établissement.

À noter que cette évolution s'inscrit dans la continuité d'arrêts plus récents qui autorisaient déjà la prise en compte des effectifs pour la fraction de la contribution allant au-delà du minimum légal (arrêt "Orange" Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 novembre 2015, 14-12.830, publié au bulletin).

1.2.14. Ajuster le calcul de l'audience et consolider la réforme de la représentativité patronale (article 35)

La cadre législatif de la réforme de la représentativité patronale a connu une évolution importante avec la définition de nouvelles modalités de calcul de l'audience patronale, précisée à l'article 35 de la loi.

La loi du 5 mars 2014 précisait que le critère de l'audience patronale était considéré comme satisfait dès lors qu'adhère à une organisation professionnelle au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérentes

aux organisations professionnelles du niveau considéré (branche professionnelle ou niveau national interprofessionnel).

Le 19 janvier 2016, le MEDEF et la CGPME ont adopté une position commune proposant de modifier ces modalités de calcul de l'audience, afin de davantage tenir compte de la spécificité et de la diversité des organisations professionnelles et des branches. Cette position prévoyait que le calcul de l'audience patronale devait tenir compte pour 20 % du nombre des entreprises adhérentes et pour 80 % du nombre des salariés de ces entreprises.

Suivant les débats de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de loi, le MEDEF, la CGPME et l'UPA ont conclu un accord le 2 mai 2016, proposant de mesurer l'audience patronale soit en fonction du nombre d'adhérents, soit du nombre de leurs salariés. L'accord fixe également des règles de pondération applicables aux Conseils des prud'hommes, au financement du paritarisme dans le cadre de l'association de gestion du Fonds paritaire national (AGFPN) ainsi qu'à la détermination des voix délibératives dans les instances paritaires, à défaut de dispositions contraires. Reprises à l'article 35 de la loi du 8 août 2016, ces nouvelles dispositions prévoient désormais que :

- le seuil de 8 % nécessaire pour remplir le critère de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel est calculé :
 - soit au regard du nombre d'entreprises adhérentes ;
 - soit au regard du nombre de salariés des entreprises adhérentes.

Les modalités de calcul de l'opposition à l'extension d'un accord collectif du travail, basées sur le nombre de salariés des entreprises adhérentes, n'ont pas été modifiées. En revanche les modalités de calcul d'audience des organisations professionnelles d'employeurs ont été précisées pour ce qui concerne : l'attribution des crédits du Fonds paritaire national (50 % adhérents employeurs et 50 % salariés de ces adhérents), la répartition des voix au sein du conseil d'administration de AGFPN (30 % adhérents employeurs et 70 % salariés de ces adhérents), ainsi que l'attribution des sièges au sein des conseils de prud'hommes.

Par ailleurs, le décret du 20 octobre 2016 a apporté plusieurs précisions relatives à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale, en tirant les conséquences des évolutions légales précitées, parmi lesquelles :

- le regroupement des organisations professionnelles est pris en compte au même titre que la fusion de ces dernières : l'ancienneté, l'influence,

- mais également le nombre d'entreprises adhérentes et de leurs salariés de chacune des organisations regroupées peuvent être revendiquées par la nouvelle organisation professionnelle issue de ce regroupement ;
- afin de permettre la désignation des conseillers prudhommaux, les organisations professionnelles doivent déclarer le nombre d'employeurs c'est-à-dire d'entreprises adhérentes employant au moins un salarié ;
 - l'obligation d'établir, au niveau de chacune des organisations professionnelles adhérentes à une organisation professionnelle candidate à la représentativité et au niveau des structures territoriales de ces dernières, une déclaration précisant le nombre d'entreprises adhérentes, par département, ainsi que le nombre de leurs salariés. Les informations mentionnées sur ces déclarations doivent être attestées par un commissaire aux comptes, qui est également chargé d'établir une fiche de synthèse récapitulant de manière quantitative les observations qu'il a relevées ;
 - l'obligation de transmettre au ministère chargé du Travail l'ensemble des déclarations précitées ainsi que les attestations et les fiches de synthèse qui les accompagnent. Ce système vise à sécuriser chaque niveau de remontée d'adhésions et d'identifier les observations du commissaire aux comptes au niveau le plus fin.

I.3. SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

I.3.1. Introduire la négociation sur le droit à la déconnexion (article 55)

L'article 55 de la loi du 8 août 2016 complète la liste des thèmes négociés annuellement par les partenaires sociaux dans l'entreprise définis à l'article L. 2242-8 du code du travail sur la qualité de vie au travail. Il introduit la négociation portant sur les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion. Ce droit à la déconnexion passe par la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. L'enjeu est d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que la conciliation entre la vie personnelle et la vie familiale. À défaut d'accord, l'employeur est tenu d'élaborer une charte après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette disposition est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

1.3.2. Organiser la concertation sur le télétravail (article 57)

L'article 57 de la loi du 8 août 2016 prévoit l'organisation d'une concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance, avec les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Cette concertation s'appuie sur la réalisation d'un état des lieux, faisant notamment apparaître le taux de télétravail par branche et la liste des métiers éligibles au télétravail. À l'issue de la concertation, un guide de bonnes pratiques servant de référence lors des négociations d'accords collectifs devrait être élaboré.

Les organisations syndicales et patronales pourront ensuite engager, si elles le souhaitent, une négociation.

Cette concertation a été lancée au premier trimestre 2017.

1.3.3. Favoriser la participation des salariés en facilitant le recours au vote électronique aux élections professionnelles (article 58)

L'article 58 de la loi du 8 août 2016 ouvre la possibilité pour l'employeur de recourir unilatéralement au vote électronique pour les élections des représentants du personnel.

La loi donne cependant la priorité à la négociation d'un accord avec les organisations syndicales, qui est la meilleure voie pour que les modalités du vote soient pleinement acceptées et partagées dans l'entreprise.

Si aucun accord n'a pu être trouvé, l'employeur fixera lui-même les modalités du vote électronique dans les conditions prévues par le décret n° 2016-1676 du 5 décembre 2016 relatif au vote par voie électronique pour l'élection des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise

1.4. FAVORISER L'EMPLOI PAR L'APPUI AUX ENTREPRISES

1.4.1. Adapter les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés via l'émergence d'accords-types conclus par les branches (article 63)

Dans son rapport, monsieur Jean-Denis Combrexelle préconise d'envisager la négociation collective dans les TPE d'une manière différente : *“Plutôt que de s'intéresser en permanence au mode opératoire de*

la négociation et de la signature au sein des TPE, en cherchant difficilement des processus dérogatoires qui pallient l'absence de représentation syndicale, la question posée est de savoir s'il ne faudrait pas aussi s'attacher au contenu des accords”.

Pour pallier ces difficultés, le rapport préconise l'édition d'accords-types par les branches, prévoyant les mesures susceptibles d'être adaptées au niveau de l'entreprise, ainsi que le champ de ces adaptations.

Ce dispositif permettrait de donner l'illustration *“non de l'opposition entre les différents niveaux de négociation mais de leur complémentarité”*. Suivant ces préconisations, l'article 63 de la loi du 8 août 2016 prévoit que les branches professionnelles peuvent négocier des accords-types spécifiques aux petites entreprises, permettant une adaptation particulière aux besoins de celles-ci.

Ces adaptations se font au niveau de l'entreprise par l'employeur, qui en informe les salariés par un document unilatéral précisant les adaptations retenues.

En 2016, seule la branche de *l'industrie pharmaceutique* a recouru à ce nouveau dispositif, par un accord du 17 novembre 2016 relatif au temps de travail dans les entreprises de moins de cinquante salariés

I.5. AUTRES DISPOSITIONS EN LIEN AVEC LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

1.5.1. Mettre en place une instance de dialogue social dans les réseaux de franchise (article 64)

L'article 64 de la loi prévoit la mise en place d'une instance de dialogue social dans les réseaux d'exploitants d'au moins 300 salariés, liés par un contrat de franchise, qui contient des clauses ayant un effet sur l'organisation du travail et les conditions de travail dans les entreprises franchisées.

Cette instance a vocation à :

- être informée des décisions du franchiseur de nature à affecter le volume et la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés des franchisés ;
- être informée des entrées et des sorties des entreprises dans le réseau ;
- formuler, à son initiative, et examiner, à la demande du franchiseur ou de représentants des franchisés, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés dans l'ensemble du réseau ainsi que les conditions dans lesquelles

ils bénéficient des garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

La loi privilégiant le recours à la négociation d'un accord afin de définir la composition de l'instance, le mode de désignation de ses membres, la durée de leur mandat, la fréquence des réunions, les heures de délégation et leurs modalités d'utilisation, un décret précise :

- d'une part les modalités relatives à la négociation de l'accord mettant en place l'instance de dialogue et tout particulièrement les parties à la négociation, les délais de négociation, l'organisation du groupe spécial de négociation ainsi que les conditions de validité de l'accord ;
- d'autre part les dispositions relatives à l'instance en l'absence d'accord et plus particulièrement la durée du mandat des représentants, la composition des collèges employeurs et salariés, les règles de suppléance, les heures de délégation ainsi que les modalités des contestations devant le tribunal d'instance.

Les modalités de mise en place et de fonctionnement de l'instance spécifique ont été précisées par le décret n° 2017-773 du 4 mai 2017.

1.5.2. Sécuriser la situation des travailleurs saisonniers (article 86)

L'article 86 de la loi du 8 août 2016 a pour objet de sécuriser la situation des travailleurs saisonniers tout en veillant à ce que les obligations créées ne portent pas une atteinte disproportionnée aux intérêts économiques et financiers des entreprises recourant aux contrats saisonniers.

L'alinéa 6 de cet article prévoit que dans les six mois à compter de sa promulgation (donc au plus tard le 8 février 2017) les branches ou les entreprises dans lesquelles l'emploi saisonnier est "particulièrement développé" engagent une négociation sur les modalités de reconduction des contrats saisonniers et de prise en compte de l'ancienneté des salariés.

L'alinéa 7 du même article prévoit que dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la loi (donc au 8 mai 2017), une ordonnance organise les modalités de la reconduction des contrats saisonniers et de la prise en compte de l'ancienneté dans les entreprises non couvertes par des dispositions conventionnelles en la matière. À défaut d'accord sur ces deux thèmes, les dispositions de l'ordonnance s'appliqueront. Cette ordonnance a été publiée le 27 avril 2017. Elle renvoie à un arrêté la définition des branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé. Cet arrêté, daté du 6 mai 2017, mentionne dix-sept branches.

La loi de ratification devra intervenir au plus tard en novembre 2017.

1.5.3. Expérimenter le recours au CDI intermittent en l'absence de convention ou d'accord collectif (article 87)

Dans le droit commun, pour qu'un contrat à durée indéterminée (CDI) intermittent puisse être conclu, l'entreprise doit être couverte par une convention ou par un accord collectif qui le prévoit. L'employeur ne peut ainsi, de sa seule initiative, proposer au salarié d'être embauché dans le cadre d'un tel contrat.

L'article 87 de la loi du 8 août 2016 prévoit qu'à titre expérimental, dans les branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé, déterminées par arrêté du ministre chargé du Travail, les emplois à caractère saisonnier peuvent donner lieu, jusqu'au 31 décembre 2019, à la conclusion d'un contrat de travail intermittent en l'absence de convention ou d'accord collectif, après information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

L'expérimentation comporte également un volet relatif à la sécurisation de la pluriactivité des salariés concernés, afin de leur garantir une activité indépendante ou salariée avec plusieurs employeurs sur une année entière en associant les partenaires intéressés au plan territorial.

Le Gouvernement remettra au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation avant le 1^{er} mars 2020.

Zoom : l'action de groupe dans la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle

La loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle a posé le cadre normatif à l'introduction d'actions de groupe. Ces dernières ont pour objet de permettre à plusieurs personnes placées dans une situation similaire, qui subissent un dommage causé par une même personne, ayant pour cause commune un manquement de même nature, d'agir collectivement en justice.

La loi prévoit un dispositif "socle" destiné à fournir un cadre juridique général et des déclinaisons par matière. C'est le cas des actions de groupe en matière de discrimination dans les relations relevant du code du travail (article 87 de la loi) pour lesquelles est prévue une procédure adaptée à la spécificité de la relation de travail.

Cette procédure s'inscrit dans les constats et propositions du rapport "Lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif" réalisé par madame Laurence Pécaut-Rivolier et remis le 17 novembre 2013 au gouvernement.

Le particularisme en matière de discrimination au travail est l'existence d'une phase de dialogue social préalable obligatoire à l'introduction de l'action. Ainsi, la demande d'une organisation syndicale ou d'une association de lutte contre les discriminations – cette dernière ne pouvant agir que pour la défense des candidats à un emploi ou un stage – de faire cesser une situation de discrimination ouvre une période de six mois au cours de laquelle l'employeur est invité à engager une discussion avec les instances représentatives du personnel pour remédier à cette situation. Ce n'est qu'à l'issue de cette période que l'organisation syndicale ou l'association peut introduire une action de groupe devant le tribunal de grande instance.

L'action de groupe peut tendre à la cessation du manquement et, le cas échéant, en cas de manquement, à la réparation des préjudices subis.

L'action de groupe permet de renforcer l'arsenal juridique anti-discrimination en facilitant l'accès au juge de salariés ou de candidats qui individuellement seraient réticents à introduire une action en réparation.

II. LA RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE

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.

L'année 2016 représente une année charnière :

- s'agissant de la représentativité syndicale, elle a été marquée par l'organisation du scrutin visant à mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et des employés à domicile ; elle constitue également la dernière année du second cycle électoral (2013-2016) dont les résultats ont été présentés au Haut Conseil du dialogue social du 31 mars 2017 ;
- s'agissant de la représentativité patronale, elle s'est caractérisée par le dépôt de 603 dossiers de candidatures, en vue de la détermination des organisations patronales représentatives au niveau national interprofessionnel, national multiprofessionnel et des branches.

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 HCDS).

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 HCDS 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 HCDS et la direction générale du travail (DGT). Le groupe de suivi a ainsi abordé, d'un point de vue opérationnel, les différents aspects de la collecte des procès-verbaux d'élections professionnelles ainsi que de la mesure de l'audience pour la représentativité syndicale.

En 2016, le ministère chargé du Travail a réuni le HCDS à neuf reprises et le groupe de suivi à douze reprises.

II.1. REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

II.1.1. La présentation des résultats de la mesure d'audience syndicale

Au niveau national interprofessionnel

À l'occasion de la consultation du HCDS sur la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel le vendredi 31 mars 2017, les résultats ci-dessous ont été communiqués. Ils résultent de l'agrégation des scores enregistrés par les organisations syndicales sur le cycle 2013-2016 lors :

- des élections professionnelles (comité d'entreprise, délégation unique du personnel, à défaut délégués du personnel) organisées dans les entreprises d'au moins onze salariés entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2016 ;
- du scrutin organisé auprès des salariés des très petites entreprises et des employés à domicile du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017 (et jusqu'au 20 janvier 2017 pour l'outre-mer) ;
- et des élections aux chambres départementales d'agriculture, pour les salariés de la production agricole, qui se sont déroulées en janvier 2013.

Résultats du calcul de l'audience syndicale 2017

Niveau national et interprofessionnel (MARS – TPE – Agriculture)

Nombre de salariés inscrits	13 244 736
Nombre de votants	5 664 031
Nombre de suffrages valablement exprimés	5 243 128
Taux de participation	42,76 %

Organisations syndicales ayant obtenu une audience supérieure ou égale à 8 %

Organisations syndicales	Nombre de suffrages valablement exprimés	% de voix obtenues	Poids relatifs
CFDT	1 382 646,70	26,37 %	30,32 %
CGT	1 302 775,50	24,85 %	28,57 %
CGT-FO	817 570,38	15,59 %	17,93 %
CFE-CGC	559 304,51	10,67 %	12,27 %
CFTC	497 361,18	9,49 %	10,91 %

Audience de la CFE-CGC dans les collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats : 19,39 %.

Organisations syndicales ayant obtenu une audience inférieure à 8 %

Organisations syndicales	Nombre de suffrages valablement exprimés	% de voix obtenues
UNSA	280 554,56	5,35 %
SOLIDAIRES	181 405,44	3,46 %
Autres OS (<1 %)	209 226,86	3,99 %

II.1.1.1. Au niveau des branches professionnelles

Comme le prévoit la loi du 20 août 2008, l'audience syndicale a également été calculée au niveau des branches professionnelles, définies par une convention collective à laquelle est associé un numéro d'identification spécifique (IDCC) attribué par le ministère chargé du Travail quand ce texte est déposé auprès de ses services. L'IDCC doit être mentionné sur le procès-verbal d'élection professionnelle dès lors que les salariés de l'entreprise sont couverts par une convention collective. C'est la présence de ce numéro qui permet l'agrégation au niveau des branches, des suffrages issus des élections professionnelles, de l'élection TPE et des élections aux chambres départementales d'agriculture.

De manière générale, c'est la convention collective dont relève la majorité des salariés de l'entreprise qui définit la branche à laquelle sera affecté l'ensemble des suffrages des salariés de l'entreprise. Cette règle découle des dispositions du code du travail qui prévoient qu'en cas de pluralité d'activités économiques d'une entreprise (et donc de conventions

collectives susceptibles de couvrir ses salariés), la convention collective qui lui est applicable est celle qui correspond à son activité principale.

Une mesure d'audience a ainsi été opérée dans plus de 500 branches.

- La vérification des autres critères de représentativité

La production des résultats de l'audience constitue donc une étape majeure dans le processus qui conduit ensuite à la détermination de la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles.

Une fois les résultats présentés au HCDS, les organisations syndicales qui ont atteint le seuil de 8 % des suffrages au niveau national et interprofessionnel ou au niveau des branches sont sollicitées par la DGT qui vérifie, conformément au code du travail, le respect des autres critères de représentativité : valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté minimale de deux ans, influence, effectifs et cotisations, implantation territoriale, présence dans certains secteurs.

Un outil informatique sera mis à la disposition des organisations syndicales afin de leur permettre de déposer, de manière dématérialisée, les pièces justificatives nécessaires à l'appréciation du respect de ces critères. Trois ateliers de travail ont été organisés depuis 2016 pour déterminer les fonctionnalités de cet outil, qui doit être adapté à la réalité organisationnelle des organisations syndicales.

Critères cumulatifs pour être reconnu représentatif aux différents niveaux

Entreprise	Branche	National et interprofessionnel
• Respect des valeurs républicaines	• Respect des valeurs républicaines	• Respect des valeurs républicaines
• Indépendance	• Indépendance	• Indépendance
• Transparence financière	• Transparence financière	• Transparence financière
• Ancienneté minimale de deux ans	• Ancienneté minimale de deux ans	• Ancienneté minimale de deux ans
• Influence (activité et expérience)	• Influence (activité et expérience)	• Influence (activité et expérience)
• Effectifs d'adhérents et cotisations	• Effectifs d'adhérents et cotisations	• Effectifs d'adhérents et cotisations
Seuil d'audience de 10 %	Seuil d'audience de 8 %	Seuil d'audience de 8 %
-	Implantation territoriale équilibrée au sein de la branche	Représentativité à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services

Pour les organisations syndicales ayant satisfait à l'ensemble des critères, le ministère chargé du Travail dresse la liste des organisations syndicales représentatives aux deux niveaux (national et interprofessionnel et au niveau de chaque branche professionnelle) après avis du HCDS. Cette liste donnera lieu à la publication des arrêtés par le ministère chargé du Travail. Figurera également dans ces arrêtés le poids relatif des organisations syndicales représentatives, c'est-à-dire le score des unes par rapport aux autres. C'est ce poids qui sera pris en compte pour vérifier les conditions de validité des accords collectifs du travail ou d'opposition à ceux-ci.

Cette liste sera valable jusqu'à la prochaine mesure d'audience de représentativité qui sera effectuée en 2021.

II.1.2. L'ensemble des travaux sur la représentativité syndicale s'est poursuivi de manière transparente et pédagogique

II.1.2.1. Transparence et pédagogie : deux principes-clés retenus pour la mise en place de la réforme

L'État a engagé des moyens significatifs pour mettre en œuvre la réforme de la représentativité. Deux objectifs ont guidé son action : la transparence et la pédagogie.

L'objectif de transparence s'est traduit par :

- la rénovation du site internet grand public dédié aux élections professionnelles et à la représentativité syndicale (www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr) permettant de consulter l'ensemble des procès-verbaux (PV) d'élections pris en compte dans la mesure d'audience ou en cours de traitement ;
- les échanges avec les partenaires sociaux membres du HCDS sur le suivi quantitatif et qualitatif de la collecte et de l'exploitation des procès-verbaux avec notamment un suivi comparatif entre le premier et le second cycle, ainsi que sur l'approfondissement des règles de gestion permettant de calculer la mesure d'audience ;
- le suivi de l'ensemble des opérations liées à l'organisation et au déroulement de l'élection TPE.

Deux centres de traitement pour les élections ont permis de recueillir et traiter les résultats des élections organisées durant le second cycle électoral :

- un centre à Louviers pour le recueil des PV des élections professionnelles organisées dans les établissements d'au moins onze salariés ;

- un centre à Villejuif, ayant permis le dépouillement des bulletins de vote et l'agrégation des résultats.

Les membres du HCDS et du groupe de suivi ont pu visiter ces centres.

Dans le cadre du HCDS, l'objectif de transparence s'est traduit par des restitutions auprès du groupe de suivi concernant certaines entreprises employant à la fois des salariés de droit privé et des salariés sous statut ou des fonctionnaires (Orange, La Poste, Voies navigables de France), dans le cas où un dispositif à deux urnes distinctes avait été mis en place permettant de procéder à un décompte dissocié des suffrages.

Le HCDS a été le lieu d'échanges concernant les effets des nouvelles règles complémentaires de gestion relatives à la mesure syndicale dans les branches des *journalistes* et de la *presse*.

L'avis du HCDS a également été sollicité dans le cadre des évolutions des formulaires CERFA relatifs aux élections professionnelles visant à prendre en compte les nouvelles formes d'instances représentatives du personnel (IRP).

L'objectif de pédagogie s'est traduit par :

- l'ouverture de deux centres d'appel dédiés aux élections professionnelles et au scrutin TPE, la diffusion d'outils d'information et de communication (circulaires, questions/réponses, dépliants) sur la mise en œuvre de la réforme et des différentes élections servant à la mesure de l'audience ;
- une campagne d'information et de communication d'envergure dans le cadre du scrutin TPE (radio, presse, internet, réseaux sociaux, affichage, dépliants et courriers d'information envoyés aux 4,5 millions de salariés concernés) et une campagne d'information auprès des usagers du site elections-professionnelles.travail.gouv.fr pour les informer de l'ouverture de la nouvelle version du site internet et des nouvelles fonctionnalités d'aide à la saisie des PV (plus de 14 000 envois d'un courrier d'information et d'un flyer d'information).

Les fonctionnalités du site internet dédié aux élections professionnelles

Une nouvelle version du site internet www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr a été déployée courant 2016, avec d'importantes évolutions concernant l'aide à la saisie des PV, ou sur l'information des usagers s'agissant de la représentation du personnel et de la représentativité des organisations syndicales.

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 l'ensemble des procès-verbaux d'élections saisis au centre de traitement, à l'exception des procès-verbaux des membres suppléants. Cette consultation s'étend aux PV en cours de traitement dont les données en traitement sont masquées.

Il permet ainsi de consulter les PV d'élections tenus dans les entreprises du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2016. 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.

Les statistiques de fréquentation du site Internet révèlent plus de 196 000 visites sur 2016 pour près de 16 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

Le pré-remplissage en ligne des modèles de procès-verbaux intègre des 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 PV doit être imprimé. Pour être valable, il doit ensuite être signé par les membres du bureau de vote et transmis au centre de traitement des élections professionnelles (CTEP). En effet, si cette fonctionnalité apporte une aide à la saisie, elle ne peut constituer une télédéclaration.

43 409 PV ont été saisis en ligne, dont 7 967 PV de carence totale pour tous les collègues.

Le téléchargement des formulaires homologués de PV 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⁽¹⁾ vient compléter le système d'information afin d'apporter aux utilisateurs les réponses juridiques et techniques aux questions qu'ils se posent.

1) Numéro AZUR : 08 10 20 08 08.

Au total, le ministère chargé du Travail a mobilisé 150 personnes (agents d'administration centrale et prestataires) ainsi que les services déconcentrés du ministère pour mener à bien les opérations liées à la

mesure de l'audience syndicale. Sur le plan budgétaire, plus de 30 millions d'euros ont été consacrés à ces opérations.

II.1.2.2. Mesures d'audiences par les élections professionnelles : collecte et traitement des procès-verbaux

La mesure d'audience résulte de l'agrégation des scores enregistrés par les organisations syndicales sur le cycle 2013-2016 :

- des élections professionnelles pour les salariés des entreprises d'au moins onze salariés. Ces entreprises emploient près de 14 millions de salariés, qui peuvent voter pour une organisation syndicale dans le cadre des élections professionnelles. La mesure de l'audience s'appuie sur la collecte et l'exploitation des résultats issus du 1^{er} tour des élections aux comités d'entreprise et à défaut des délégués du personnel pour les candidats titulaires. Le recueil des résultats des élections professionnelles s'opère au travers des procès-verbaux qui sont dressés à l'issue de ces élections et contresignés par les membres du bureau de vote. Les élections professionnelles prises en compte dans la nouvelle mesure de l'audience se sont déroulées du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2016 ;
- de l'élection TPE pour les employés à domicile et les salariés des entreprises de moins de onze salariés qui s'adressait à plus de 4,5 millions de salariés des très petites entreprises et des salariés des particuliers employeurs. Elle s'est déroulée du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017 (et jusqu'au 20 janvier 2017 pour l'outre-mer) ;
- des élections, déroulées en janvier 2013, aux chambres départementales d'agriculture pour les salariés de la production agricole. Ces élections reposent sur un scrutin de liste à un tour. Elles ont eu lieu par correspondance et sur 316 004 inscrits, le taux de participation était de 16,12 %, ce qui représente 50 945 votants. Ces élections ont lieu tous les six ans.

Le scrutin pour la mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises d'au moins onze salariés

Afin d'établir la mesure d'audience des organisations syndicales pour ce second cycle électoral (période 2013-2016 selon un calendrier défini avec les partenaires sociaux dans le cadre du HCDS), les résultats des élections professionnelles ont été recueillis par le centre de traitement des élections professionnelles (CTEP) installé à Louviers sous la responsabilité de la DGT. Ces résultats sont issus des PV d'élections au comité d'entreprise (CE), et à défaut de délégués du personnel (DP), transmis par les entreprises.

Le CTEP a enregistré et a vérifié la qualité de ces PV sur la base d'une grille d'analyse comprenant plus de 80 items, élaborée en concertation avec les partenaires sociaux.

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) du prestataire retenu par le ministère 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 [CE] ou délégation unique du personnel [DUP], délégués du personnel [DP]) 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 PV à la section d'inspection du travail dont elle ressort. Dans l'hypothèse d'une carence, un procès-verbal de carence (et non un courrier simple signalant cette carence) doit être transmis au CTEP.

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 traduise de manière fiable le vote des électeurs.

Les contrôles 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.

Point d'étape sur le nombre de procès-verbaux pris en compte dans le cadre de la mesure d'audience :

- plus de 510 000 PV (premiers et deuxièmes tours, titulaires et suppléants, élections des membres du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel) ont été adressés au CTEP depuis 2013. Parmi ceux-ci, environ 67 000 concernent le premier tour des élections pour les titulaires et servent de base de calcul à la mesure d'audience ;

- environ 68 800 courriers ont été adressés aux entreprises en vue d'améliorer la qualité des PV du premier tour des élections pour les titulaires pour 17 300 réponses retournées au CTEP, soit un taux de retour de 41,7 %.

Environ 50 % des PV nécessitent une action de mise en conformité à leur réception au centre de traitement. Après mise en œuvre des différents contrôles qualité et, le cas échéant, contact avec les entreprises concernées, plus de 98 % des PV du premier tour des élections pour les titulaires ont pu être pris en compte pour la mesure d'audience.

Le scrutin pour la mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et des employés à domicile

Afin que l'ensemble des salariés participe à la mesure de l'audience des organisations syndicales dans le cadre de la réforme de la représentativité, le législateur a complété la réforme de la représentativité syndicale issue de la loi du 20 août 2008. La loi du 15 octobre 2010 prévoit ainsi l'organisation d'un scrutin pour recueillir les suffrages de l'ensemble des salariés des entreprises de moins de onze salariés.

Ce scrutin a été organisé pour la première fois en décembre 2012. Pour le second cycle électoral, le ministère chargé du Travail a organisé une nouvelle édition de ce scrutin en 2016. Comme en 2012, il s'est agi d'un scrutin régional sur sigle dans le cadre duquel les électeurs pouvaient se prononcer par correspondance ou par voie électronique. Leurs suffrages ont été agrégés à ceux issus des élections professionnelles et des chambres départementales d'agriculture (pour les salariés de la production agricole) afin de mesurer l'audience des organisations syndicales par branche et au niveau national et interprofessionnel. Cette mesure a été présentée le 31 mars 2017.

Depuis 2013, l'objet de ce scrutin a été élargi par deux lois. Celle du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes prévoit que les modalités de désignation des conseillers prud'hommes doivent s'appuyer sur l'audience des organisations syndicales et des organisations professionnelles. La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoit l'installation dès juillet 2017 de commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) dont la composition repose sur l'audience au scrutin TPE et l'audience patronale (cf. *supra*).

Les modalités d'organisation de ce scrutin ont été précisées par plusieurs textes réglementaires. Après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et après présentation au HCDS, conformément à l'article L. 2122-13 du code du travail, un décret en Conseil d'État modifiant le

décret du 28 juin 2011 a été publié le 4 mai 2016, tenant compte des évolutions de l'organisation du scrutin discutées en 2015 avec les partenaires sociaux membres du HCDS.

Les modalités pratiques de sa mise en œuvre ont été précisées par trois circulaires :

- une circulaire du 23 mai 2016 a été transmise aux directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTES/DIECCTES) ainsi qu'aux préfets de région et de département pour préciser leur rôle tout au long du processus, notamment en ce qui concerne :
 - le traitement des candidatures des organisations syndicales ayant vocation statutairement à se présenter dans le périmètre d'une seule région ;
 - et le traitement des recours gracieux introduits par les électeurs quant à leur inscription sur la liste électorale ;
- une circulaire du 9 septembre 2016 est venue préciser le rôle des préfets de région et de département en lien avec les DIRECCTES/DIECCTES dans leurs efforts de mobilisation de tous les acteurs économiques et sociaux pour informer les salariés de TPE de la tenue du scrutin TPE ;
- une dernière circulaire du 1^{er} décembre 2016 a présenté les modalités de report du scrutin TPE et a précisé le rôle des préfets de région et de département en lien avec les DIRECCTES/DIECCTES dans le déploiement de la campagne de communication relative à l'élection.

L'organisation du scrutin TPE

4,5 millions d'électeurs ont été inscrits sur les listes électorales du scrutin TPE dont 11 % environ dans le collège cadre. Dans la liste électorale, 3 548 869 salariés de TPE étaient recensés et 953 752 salariés travaillant pour un particulier employeur.

Chaque aspect du scrutin TPE a été au préalable discuté avec les partenaires sociaux dans le cadre du HCDS et de la commission nationale des opérations de vote (CNOV). Ainsi, de nombreux échanges ont eu lieu sur les thèmes suivants : les principes de constitution de la liste électorale, le calendrier du scrutin, les critères d'examen des dossiers de candidature, les pièces constitutives des dossiers de candidature, les propagandes et les salariés y figurant comme étant pressentis pour siéger dans les CPRI, le calendrier d'envoi du matériel de vote, la campagne de communication, le processus des recours gracieux, la transmission de la liste électorale avec adresses des électeurs, le report du scrutin (cf. *infra*), les modalités de renvoi du matériel de vote, etc.

La première tâche réalisée dans le cadre du scrutin TPE a été la constitution de la liste électorale établie à partir des données relatives au mois de décembre 2015 issues des déclarations sociales des entreprises de moins de onze salariés. Des actions de mise en conformité ont notamment été menées en contactant les entreprises afin de s'assurer de la qualité des informations relatives à chaque électeur et de l'exhaustivité des informations nécessaires au vote, notamment :

- la convention collective appliquée ;
- l'adresse des électeurs afin de s'assurer de l'acheminement du matériel de vote ;
- la date de naissance, question posée aux électeurs souhaitant voter par voie électronique.

Ce premier jalon a commencé en décembre 2015 et s'est achevé en octobre 2016.

Du 10 mai au 23 mai 2016, les organisations syndicales ont déposé leur candidature à la DGT ou en DIRECCTE/DIECCTE, en fonction du périmètre géographique de leur candidature. 32 dossiers de candidature ont été déposés, dont 23 à la DGT et 9 en DIRECCTE/DIECCTE :

- douze candidatures de niveau national/multirégional et interprofessionnel ;
- onze candidatures de niveau national et professionnel ;
- neuf candidatures de niveau régional et interprofessionnel.

Après examen des critères de recevabilité tels que prévus par le décret du 4 mai 2016, trente candidatures ont été acceptées.

Parmi les deux candidatures rejetées par l'administration, l'une a fait l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal d'instance de Fort-de-France qui a annulé la décision de l'administration et a ainsi amené l'administration à valider la candidature de la CDMT au niveau régional et interprofessionnel.

Par ailleurs, trois candidatures ont été contestées :

- une candidature contestée devant le tribunal d'instance de Bordeaux (LAB). La Cour de cassation a dans un premier temps renvoyé l'affaire devant le tribunal d'instance de Bordeaux et a validé le 12 décembre 2016 la candidature du LAB ;
- deux candidatures contestées devant le tribunal d'instance du XV^e arrondissement de Paris (SAP et STC). Concernant le recours contre la candidature du SAP, la Cour de cassation a rejeté le recours le 9 septembre 2016. Concernant le recours contre la candidature du STC, la Cour de

cassation a dans un premier temps renvoyé l'affaire devant le tribunal d'instance du XV^e arrondissement de Paris puis a définitivement validé le 12 décembre 2016 la candidature de cette organisation.

En raison de ces deux derniers contentieux à l'encontre des candidatures du SAP et du STC, qui n'ont pu être tranchés avant le début des dates initialement prévues pour la tenue du scrutin, le report du scrutin a été décidé par le gouvernement le 16 novembre 2016, après consultation du HCDS et des partenaires sociaux membres de la CNOV du scrutin TPE. Le scrutin, initialement prévu du 28 novembre au 12 décembre 2016, s'est finalement tenu du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017 (et jusqu'au 20 janvier 2017 pour l'outre-mer).

En parallèle, les salariés ont été informés fin août/début septembre 2016 de leur inscription sur la liste électorale au titre d'une région, d'une branche et d'un collège. La région, la branche et le collège dans lesquels le salarié vote sont ceux correspondant à l'entreprise ou à l'établissement dans lequel il a exercé son activité principale en décembre 2015.

S'ils le souhaitent, les salariés pouvaient consulter un extrait de la liste électorale sur le site internet dédié du ministère ou en s'adressant à la DIRECCTE de leur région et, le cas échéant, former un recours gracieux pour obtenir une modification de leur inscription directement auprès de ces dernières ou en ligne sur le site dédié à l'élection grâce à la modalité e-recours. 893 recours gracieux ont été instruits par les services du ministère chargé du Travail.

Dès la mi-décembre 2016, les électeurs ont reçu à leur domicile les documents électoraux (matériel de vote par correspondance, code confidentiel pour le vote électronique, propagandes des organisations syndicales candidates).

Les modalités de vote retenues ont donné la possibilité aux salariés de voter depuis leur domicile ou depuis tout lieu de leur choix. Toutefois, si un salarié avait fait le choix de voter par internet depuis son lieu de travail, l'entreprise devait lui laisser le temps nécessaire pour le faire tout en garantissant que la confidentialité du vote était respectée. Il n'était pas exigé qu'un poste informatique soit réservé aux opérations de vote. Lorsque le vote avait lieu pendant les horaires de travail, ce temps était considéré comme temps de travail.

Une nouveauté de l'édition 2016 a été la possibilité pour un salarié de TPE n'ayant pas reçu son matériel de vote de faire une demande de renvoi jusqu'au 12 janvier 2017 pour recevoir à son domicile le matériel de vote. À ce titre, 1 244 matériels de vote ont été renvoyés aux électeurs.

Rappel des principales étapes du scrutin TPE

- Constitution de la liste électorale de décembre 2015 à octobre 2016.
- Dépôt des candidatures et des propagandes du 10 mai au 23 mai 2016.
- Publication de la circulaire le 23 mai 2016.
- Publication des candidatures recevables le 7 juin 2016.
- Date limite de dépôt des recours contentieux relatifs aux candidatures le 22 juin 2016.
- Envoi d'une lettre aux électeurs mentionnant les informations concernant leur inscription sur la liste électorale fin août/début septembre.
- Publication de la liste électorale le 5 septembre 2016.
- Période de recours gracieux sur la liste électorale du 5 septembre au 26 septembre 2016.
- Fin du recours contentieux sur les décisions des DIRECCTES/DIECCTES relatives à l'inscription sur les listes électorales devant le tribunal d'instance le 27 octobre 2016.
- Envoi du matériel de vote à partir du 13 décembre 2016.
- Date limite d'envoi des documents électoraux et des propagandes associées le 27 décembre 2016.
- Ouverture du vote par internet et par correspondance le 30 décembre 2016.
- Clôture du vote par internet le 13 janvier 2017 à 19h00.
- Date limite pour réception des bulletins le 27 janvier 2017.
- Dépouillement du 31 janvier au 3 février 2017.
- Proclamation des résultats le 3 février 2017.

La publication des résultats du scrutin TPE

À l'issue des opérations de dépouillement du vote par correspondance qui se sont déroulées au CTEP à Villejuif, le ministère chargé du Travail a présenté le 3 février 2016, conformément au nouveau calendrier, les résultats du scrutin TPE aux membres de la CNOV. Composée de représentants de chaque organisation syndicale candidate au niveau national/multirégional, cette instance était chargée de superviser l'ensemble du processus électoral. Les résultats ont également été proclamés dans chaque région par les commissions régionales des opérations de vote (CROV) et ont ensuite été affichés sur le site internet dédié du ministère et dans les DIRECCTES/DIECCTES.

Le scrutin TPE a permis de collecter 330 928 votes dont 106 127 ont été exprimés par internet et 224 801 par vote par correspondance.

Les suffrages recueillis ont été agrégés à ceux issus des élections professionnelles et des chambres départementales d'agriculture (pour les salariés de la production agricole) pour mesurer l'audience syndicale par branche et au niveau national et interprofessionnel.

Le scrutin pouvait être contesté par tout électeur ou mandataire d'une organisation candidate auprès du tribunal d'instance dans le ressort duquel siège la commission régionale des opérations de vote ayant proclamé les résultats faisant l'objet du recours. Le 13 février 2017, le SAP a déposé auprès du tribunal d'instance du XV^e arrondissement de Paris une requête en annulation du scrutin TPE.

Présentation des résultats du scrutin TPE

Résultats - France entière	
Nombre d'inscrits	4 502 621
<i>dont : métropole</i>	4 366 858
<i>outrre-mer</i>	135 763
Nombre de votants	330 928
Taux de participation	7,35 %
Blancs et nuls	7 306
Suffrages exprimés	323 622
<i>dont : métropole</i>	315 744
<i>outrre-mer</i>	7 878

Organisations syndicales*	Nombre de suffrages	% de voix obtenues
CNT-SO	5 848	1,81 %
FO	42 117	13,01 %
CFTC	24 082	7,44 %
SAP	6 790	2,10 %
STC	3 472	1,07 %
UNSA	40 429	12,49 %
CNT	7 463	2,31 %
SOLIDAIRES	11 324	3,50 %
CAT	3 899	1,20 %
CGT	81 286	25,12 %
CFDT	50 122	15,49 %
CFE-CGC	10 928	3,38 %
Organisations syndicales candidates au niveau régional interprofessionnel	3 289	1,04 %
Organisations syndicales candidates au niveau professionnel (dans une ou plusieurs branches)	32 573	10,05 %
Total	323 622	100,00 %

(*) présentées dans l'ordre du tirage au sort réalisé le 13 juin 2016.

La mesure de l'audience par les élections aux chambres départementales d'agriculture

Les élections aux chambres départementales d'agriculture pour les salariés de la production agricole se sont déroulées en janvier 2013. Chaque chambre départementale d'agriculture est composée de dix collèges, dont celui des salariés de la production agricole. Ces élections reposent sur

un scrutin de liste à un tour. Elles ont eu lieu par correspondance et sur 316 004 inscrits, le taux de participation était de 16,12 %, ce qui représente 50 945 votants. Ces élections ont lieu tous les six ans.

Ces élections ont donné les résultats suivants.

Présentation des résultats aux élections des chambres départementales d'agriculture

Résultats – France entière	
Nombre d'inscrits	316 004
Nombre de votants	50 945
Taux de participation	16,12 %
Blancs et nuls	2 468
Suffrages exprimés	48 477

Décompte des suffrages	Nombre de suffrages	% de voix obtenues
CFDT	11 218	23,14 %
CFTC	6 334	13,07 %
CFE-CGC	6 922	14,28 %
CGT	16 778	34,61 %
CGT-FO	4 762	9,82 %
UNSA	1 169	2,41 %
SOLIDAIRES	101	0,21 %
Autres listes	1 193	2,46 %

Source : ministère chargé de l'Agriculture - 7 février 2013.

II.2. REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS

L'année 2016 a été une année décisive pour la réforme de la représentativité patronale initiée par la loi du 5 mars 2014 relative à l'emploi, à la formation professionnelle et à la démocratie sociale. Elle s'est d'abord caractérisée par une importante évolution du cadre légal avec la loi du 8 août 2016 modifiant les modalités d'appréciation du calcul de l'audience patronale, mais également par la publication de textes réglementaires précisant les modalités pratiques de sa mise en œuvre. 2016 a, en outre, été marquée par le dépôt de 603 dossiers de candidature d'organisations professionnelles à la représentativité patronale, à la suite de l'intervention de près de 560 commissaires aux comptes (CAC) qui ont effectué le travail d'attestation du nombre d'entreprises adhérentes à ces organisations, du nombre d'employeurs et du nombre de leurs salariés.

II.2.1. Les évolutions du cadre légal

La cadre législatif de la réforme de la représentativité patronale a connu une évolution importante avec la définition de nouvelles modalités de calcul de l'audience patronale, prévues par l'article 35 de la loi du 8 août 2016.

La loi du 5 mars 2014 définissait le critère de l'audience patronale en fonction du nombre d'entreprises adhérentes à une organisation professionnelle. Pour que le critère soit satisfait, ce nombre devait atteindre au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations professionnelles du niveau considéré (branche professionnelle ou niveau national interprofessionnel).

Toutefois, afin de mieux tenir compte de la spécificité et de la diversité des organisations professionnelles et des branches, le MEDEF, la CGPME et l'UPA ont proposé dans un accord du 2 mai 2016 de définir l'audience sur la base de deux critères alternatifs : le nombre d'adhérents aux organisations professionnelles ou le nombre de salariés des adhérents.

Reprises à l'article 35 de la loi du 8 août 2016, ces nouvelles modalités de calcul de l'audience prévoient désormais que le seuil de 8 % nécessaire pour remplir le critère de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel est calculé :

- soit au regard du nombre d'entreprises adhérentes,
- soit au regard du nombre de salariés des entreprises adhérentes.

La loi du 8 août 2016 a également prévu que :

- concernant le bénéfice des financements du fonds paritaire pour le dialogue social, ils seront reversés aux organisations professionnelles proportionnellement à leur audience fondée pour moitié sur le nombre d'employeurs adhérents (entreprises qui emploient au moins un salarié) et pour moitié sur le nombre de salariés employés par ces entreprises ;
- concernant les modalités de désignation des conseillers prud'hommes, les sièges seront attribués aux organisations professionnelles proportionnellement à leur audience établie selon les mêmes modalités ;
- concernant enfin le nombre de voix dont disposeront les organisations professionnelles siégeant au conseil d'administration de l'association de gestion du fonds paritaire national pour le dialogue social (AGFPN) il sera proportionnel à leur audience. Cette audience se fondera pour 30 % sur le nombre d'entreprises qui leur sont adhérentes et pour 70 % sur le nombre de salariés employés par ces entreprises. Cette règle a en outre vocation à s'appliquer, à défaut de règle spécifique prévue par un texte

légal ou conventionnel, pour la répartition des voix au sein du collège patronal des institutions ou organismes paritaires.

	Base légale	Entreprises	Employeurs	Salariés
Représentativité	L. 2152-1-3°	8 %		8 %
Conseils de prud'hommes	L. 1441-1		50 %	50 %
Répartition des crédits AGFPN	L. 2135-13-1°		50 %	50 %
Répartition des voix au CA de l'AGFPN	L. 2135-15-1	30 %		70 %
Composition d'instance par défaut	IV. art. 35 loi du 8/08/2016	30 %		70 %

En outre, durant 2016, ont été publiés plusieurs textes réglementaires importants précisant les modalités de mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale.

En premier lieu, le décret du 20 octobre 2016 est venu préciser le décret n° 2015-654 du 10 juin 2015 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale concernant notamment :

- la prise en compte des regroupements d'organisations professionnelles intervenus concomitamment avec la mise en œuvre de la réforme ;
- l'obligation de déclarer le nombre d'employeurs adhérents dans le cadre de la mesure de l'audience nécessaire notamment à la désignation des conseillers prud'hommes ;
- l'obligation de préciser le nombre d'employeurs adhérents, par département, ainsi que le nombre de leurs salariés au niveau de chacune des organisations professionnelles adhérentes à une organisation professionnelle candidate à la représentativité et au niveau des structures territoriales de ces dernières.

Enfin, par arrêté du 13 juillet 2016, le ministère chargé du Travail a fixé la période de candidature à la représentativité patronale du 12 juillet au 28 octobre 2016 pour les branches professionnelles et jusqu'au 10 décembre 2016 pour les niveaux nationaux interprofessionnel et multiprofessionnel.

La période de candidature au niveau des branches professionnelles a été prorogée jusqu'au 10 novembre pour tenir compte des difficultés de plusieurs organisations professionnelles à finaliser leur dossier de candidature. À cette nouvelle date, aucune candidature n'ayant été déposée dans 52 branches, une nouvelle période de candidature a été ouverte,

pour ces branches, du 14 au 28 décembre 2016, période pendant laquelle une dizaine d'organisations professionnelles ont déposé un dossier.

Cet arrêté fixe également la liste des pièces constitutives du dossier de candidature afin de justifier des critères de la représentativité patronale.

Reste une quarantaine de branches pour lesquelles la carence de candidature appelle des dispositions complémentaires en vue de garantir le dialogue social, le cas échéant dans le cadre d'une restructuration.

La loi du 5 mars 2014 précisait enfin qu'une organisation professionnelle d'employeurs de branche adhérente à plusieurs organisations professionnelles ayant vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel devait répartir ses entreprises adhérentes entre ces dernières avec un minimum devant être fixé par décret entre 10 et 20 %, le décret du 28 octobre 2016 fixe ce taux à 10 %.

II.2.2. La mise en œuvre de la réforme conduite dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social

L'année 2016 a également été marquée par la mise en œuvre concrète, par l'ensemble des acteurs concernés, de la réforme de la représentativité patronale. Le ministère chargé du Travail a régulièrement communiqué auprès de ces derniers et du grand public sur les différents aspects de la réforme, qu'ils soient juridiques, techniques et opérationnels, sur le site internet institutionnel dédié à la réforme, <http://www.representativite-patronale.travail.gouv.fr>

Le système d'information dédié à la représentativité patronale

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 2016 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 spécifique de chaque organisation professionnelle d'employeurs, ainsi que des précisions sur les modalités pratiques et le calendrier du processus de candidature. Ce portail a été 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 ont notamment été rendus accessibles depuis le portail d'information :

- le premier a été dédié aux commissaires aux comptes (CAC). Il leur a permis 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 a été dédié aux organisations professionnelles candidates. Il leur a permis d'effectuer leur déclaration en ligne et de déposer les pièces justificatives du respect des critères de représentativité.

Des travaux conduits dans le cadre du HCDS sont venus préciser certaines modalités pratiques de la candidature des organisations professionnelles à la représentativité.

Au premier semestre 2016, le ministère chargé du Travail, en partenariat étroit avec les partenaires sociaux, les ministères de l'Agriculture et de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer, a ainsi établi la liste des branches professionnelles pour lesquelles l'acte de candidature serait ouvert.

L'établissement de la représentativité des organisations professionnelles n'a pas nécessité l'ouverture d'un périmètre de candidature au niveau de chacune des conventions collectives. Pour certains secteurs d'activités, une candidature unique a été prévue dans le cadre de périmètres comprenant plusieurs conventions collectives, notamment ceux caractérisés par des conventions collectives catégorielles (ouvriers, ETAM, cadres, etc.). En effet, cette structuration du champ conventionnel est sans incidence du point de vue de la représentativité patronale dans la mesure où un employeur a vocation à employer indifféremment l'ensemble des catégories de salariés.

Ce principe a également permis de limiter le nombre de dossiers et de simplifier les démarches de candidature pour les organisations professionnelles concernées. Ces dernières ont ainsi déposé un seul dossier et déclaré l'ensemble des entreprises adhérentes et leurs salariés qui relèvent des conventions collectives incluses dans le périmètre concerné.

La constitution de ces périmètres de candidature n'a, en revanche, pas eu pour objet de fusionner les conventions collectives qui les composent.

De plus, certaines branches professionnelles n'ont pas été ouvertes à la candidature :

- celles pour lesquelles il n'y a pas eu d'arrêté de représentativité syndicale en 2013 à l'issue du premier cycle (2009-2013) ;

- celles pour lesquelles le processus de fusion a été engagé dans le cadre de la restructuration des branches ;
- celles pour lesquelles la représentativité des organisations professionnelles découle directement de la loi (notamment branches dites “mono-entreprise”) ne nécessitent pas l’ouverture d’un périmètre de candidature (ex. : convention collective de Pôle emploi) ;
- il a enfin été tenu compte des spécificités des activités agricoles pour lesquelles, conformément à l’article L. 2152-1 du code du travail qui prévoit que dans les branches couvrant exclusivement les activités agricoles mentionnées aux paragraphes 1° à 4° de l’article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime ainsi que celles des coopératives d’utilisation du matériel agricole, le seuil d’audience peut être apprécié au niveau des secteurs d’activités concernés. Six secteurs d’activités agricoles ont ainsi été définis :
 - la production agricole,
 - les travaux agricoles,
 - la propriété forestière,
 - les coopératives d’utilisation de matériel agricole (CUMA),
 - les exploitations forestières et les scieries,
 - les entreprises de travaux forestiers.

Les conventions collectives relevant du champ agricole au sens des dispositions précitées et qui ne sont pas incluses dans ces secteurs ont été ouvertes à la candidature au niveau de la convention collective (identifiée par son IDCC), selon les modalités de droit commun.

Au total, 415 branches et périmètres ont été ouverts à la candidature le 12 juillet 2016.

En parallèle, le ministère chargé du Travail et la compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) ont poursuivi en 2016 leur collaboration pour définir les modalités d’intervention des commissaires aux comptes, chargés en application de la loi du 5 mars 2014, d’attester le nombre d’entreprises adhérentes ; le nombre d’employeurs et celui de leurs salariés revendiqués par les organisations professionnelles candidates à la représentativité.

Le 8 avril 2016, la CNCC a publié un “avis technique” portant sur les “attestations des commissaires aux comptes relatives aux critères de représentativité au niveau d’une branche”. L’objet de ce document a été de préciser les objectifs de la mission d’attestation dévolue aux CAC et les modalités concrètes de réalisation de la mission au regard des dispositions légales. Le 29 juillet 2016, la CNCC a également publié un communiqué informant les CAC des évolutions légales et des modalités pratiques d’accès

au système d'information et de consultation des données issues des déclarations de données sociales des entreprises, mis à disposition par la DGT.

À compter de septembre 2016, près de 560 CAC ont demandé à être habilités pour accéder à ce système d'information, afin de pouvoir vérifier l'exactitude des informations revendiquées par les organisations professionnelles, notamment l'existence des entreprises adhérentes, le nombre de leurs salariés et leur appartenance à la branche de candidature. Plus de 180 000 consultations ont été effectuées sur ce système d'information.

Les CAC se sont également attachés à vérifier que les entreprises revendiquées par les organisations professionnelles pouvaient être légitimement décomptées au regard des dispositions légales, en particulier :

- qu'elles étaient effectivement adhérentes en décembre 2015 ;
- qu'elles avaient bien versé une cotisation ;
- et qu'elles étaient à jour de leur cotisation au 31 mars 2016.

Les CAC ont retranscrit les observations relevées à l'issue de ces contrôles dans des attestations relatives au nombre d'entreprises adhérentes, au nombre d'entreprises adhérentes employant au moins un salarié et au nombre de salariés. Ils ont par ailleurs fait figurer dans une fiche de synthèse jointe à ces attestations, leurs observations, de manière quantitative, en indiquant, sur la base de dix questions retranscrivant les conditions légales pour la prise en compte des entreprises adhérentes et de leurs salariés, le nombre d'entreprises pour lesquelles des anomalies avaient été observées.

Ces documents ont ensuite été remis aux organisations professionnelles concernées. Dans le cas des organisations professionnelles d'employeurs candidates structurées de manière complexe, ces attestations et fiches de synthèse leurs ont été remises par leurs organisations professionnelles adhérentes non candidates et/ou par leurs éventuelles structures territoriales. Les organisations professionnelles candidates ont rassemblé l'ensemble de ces documents en appui de leur dossier de candidature, en plus des attestations et de la fiche de synthèse établies à leur propre niveau.

À partir de début octobre 2016, les organisations professionnelles d'employeurs ont déposé leur dossier de candidature de manière dématérialisée sur le portail de candidature.

À la date butoir de la période de dépôt des dossiers, 603 dossiers de candidature ont été déposés dont :

- quatre dossiers au niveau national et interprofessionnel ;
- six au niveau national et multiprofessionnel ;
- et 593 au niveau des branches professionnelles.

Ces dossiers ont été déposés par 500 organisations professionnelles d'employeurs. Malgré les périodes complémentaires de candidature (cf. *infra*), 43 branches professionnelles sont restées *in fine* sans acte de candidature.

Plus de 17 000 documents ont été déposés par les organisations professionnelles, visant à démontrer le respect des critères légaux permettant d'apprécier leur représentativité. Ces documents étaient relatifs :

- aux statuts de ces organisations syndicales, leur activité syndicale, leur influence, leurs comptes ;
- aux déclarations sur le nombre d'employeurs adhérents et de leurs salariés, les attestations des CAC, et fiche de synthèse, et la délibération fixant le montant des cotisations au titre de 2015.

L'examen des dossiers de candidature à la représentativité patronale par la DGT a été réalisé en deux grandes étapes successives :

- un examen portant sur la complétude du dossier ;
- un examen juridique portant sur le respect des critères légaux de la représentativité, réalisé sur la base des attestations et des fiches de synthèses établies par les commissaires aux comptes.

L'examen de complétude des dossiers a nécessité des retours auprès de nombreuses organisations professionnelles, pour des motifs très divers portant à la fois sur les statuts, la certification et la publication des comptes, l'applicabilité en 2015 des montants de cotisation déclarés, la cohérence des informations figurant dans le formulaire relatif aux nombres d'entreprises adhérentes et de salariés, les attestations et la fiche de synthèse. Cette phase a perduré jusqu'en janvier 2017 et s'est prolongée jusqu'en avril 2017 pour une cinquantaine de dossiers de candidature.

Dans le cadre de **l'examen juridique** des candidatures, le contrôle a porté sur le respect des dispositions légales :

- le fait que les organisations candidates sont soit des syndicats en vertu de la loi de 1884, soit des associations ayant vocation statutairement à négocier des accords collectifs de travail ou ayant concrètement négocié de tels accords ;

- le respect des valeurs républicaines, au regard des statuts mais aussi des documents déposés par l'organisation professionnelle quant à son activité et son influence ;
- l'indépendance, au regard de la part des cotisations dans les ressources. Le respect de ce critère a également été réalisé au regard des comptes de l'organisation professionnelle et de l'importance du montant des cotisations constaté par rapport aux ressources totales ;
- l'ancienneté de deux ans dans le champ professionnel et géographique de la convention collective, au regard des statuts et de la date de leur dépôt ;
- la transparence des comptes, avec notamment la vérification que ces derniers étaient effectivement certifiés et consultables sur internet ;
- la réalité de l'influence au niveau de candidature considéré ;
- la répartition des entreprises adhérentes dans le champ géographique de la convention collective ;
- l'audience.

La vérification de l'ensemble des points a donné lieu à de nombreux contacts avec les organisations patronales candidates afin de recueillir des informations complémentaires au regard des anomalies décelées.

II.2.3. Les résultats de la mesure de l'audience patronale au niveau national interprofessionnel et des branches professionnelles

Le 26 avril 2017, la DGT a présenté, pour la première fois, les résultats de l'audience patronale au niveau national et interprofessionnel et des branches professionnelles, dans le cadre du HCDS, concernant les organisations professionnelles d'employeurs qui respectent les quatre premiers critères de la représentativité patronale, que sont :

- le respect des valeurs républicaines,
- l'indépendance,
- la transparence financière,
- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, ancienneté s'appréciant à compter de la date de dépôt légal des statuts.

Pour le niveau national et interprofessionnel, les mesures de l'audience prévues par la loi du 8 août 2016 ont été successivement présentées :

- l'audience patronale en vue de l'appréciation de la représentativité des organisations professionnelles, mesurée au regard du nombre des entre-

prises adhérentes ou au regard du nombre de salariés de ces mêmes entreprises ;

- l'audience pour la répartition des crédits de l'AGFPN et pour la répartition des sièges au sein du collège patronal des conseils de prud'hommes, tenant compte, chacun à hauteur de 50 % du nombre d'entreprises adhérentes employant au moins un salarié et du nombre de salariés de ces entreprises ;
- l'audience pour la répartition des voix au sein de l'AGFPN et la composition d'instances lorsqu'aucune disposition légale ou conventionnelle spécifique n'existe, calculée à hauteur, respectivement, de 30 % et de 70 %, du nombre des entreprises adhérentes à des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau considéré et du nombre de salariés employés par ces mêmes entreprises.

Nombre d'entreprises adhérentes	419 578
Nombre d'employeurs adhérents	308 482
Nombre des salariés des entreprises	12 045 164

Résultats par organisation professionnelle d'employeurs

OP ⁽¹⁾	Nombre d'entreprises ⁽²⁾	Nombre d'employeurs ⁽³⁾	Nombre de salariés	Audience entreprises	Audience employeurs	Audience salariés
MEDEF	123 387	111 438	8 518 902	29,41 %	36,12 %	70,72 %
CPME	144 939	101 535	3 010 875	34,54 %	32,91 %	25,00 %
U2P	150 605	94 989	507 855	35,89 %	30,79 %	4,22 %
La CNDI	647	520	7 532	0,15 %	0,17 %	0,06 %
Total	419 578	308 482	12 045 164	100,00 %	100,00 %	100,00 %

(1) Organisation professionnelle d'employeurs.

(2) Nombre d'entreprises qui emploient ou non des salariés.

(3) Nombre d'entreprises qui emploient au moins un salarié.

Mesure "50/50" (répartition des crédits de l'AGFPN)

OP	Employeurs	Nombre de salariés	Audience
MEDEF	111 438	8 518 902	53,48 %
CPME	101 535	3 010 875	28,99 %
U2P	94 989	507 855	17,53 %
Total	307 962	12 037 632	100,00 %

Mesure “70/30” (répartition des voix au sein du conseil d'administration de l'AGFPN)

OP	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Audience
MEDEF	123 387	8 518 902	58,37 %
CPME	144 939	3 010 876	27,89 %
U2P	150 605	507 855	13,74 %
Total	418 931	12 037 632	100,00 %

Sur les 603 dossiers de candidature à la représentativité patronale déposés auprès de la DGT, 518 ont participé à la mesure de l'audience patronale présentée le 26 avril 2017.

Parmi les autres dossiers :

- 9 désistements ont été enregistrés par la DGT ;
- 56 dossiers n'ont pas été présentés, pour deux raisons :
 - soit ils sont encore en cours de finalisation par les organisations professionnelles concernées ;
 - soit ils sont complets mais ne peuvent être présentés car la branche dans laquelle ils ont été déposés compte d'autres dossiers de candidature qui sont incomplets.
- 20 sont rejetés sur les critères un à quatre :
 - 1 pour non-respect du critère de la transparence financière ;
 - 19 pour non-respect du critère de l'ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation.

La publication des résultats ne doit pas être confondue avec la représentativité de l'organisation patronale car la détermination de l'audience prend en compte les quatre critères précités, et ceux de l'influence ou de l'implantation territoriale équilibrée. Aussi, l'ensemble des organisations professionnelles présentées au HCDS du 26 avril 2017 et satisfaisant au critère de l'audience ne seront pas forcément toutes reconnues représentatives. Tel sera le cas si elles ne remplissent pas les critères de l'influence ou de l'implantation territoriale équilibrée, deux autres critères devant être appréciés après la détermination de l'audience.

II.3. LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME DU FINANCEMENT DU PARITARISME S'EST POURSUIVIE DANS LE CADRE DU FONDS DE FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

II.3.1. La loi du 5 mars 2014 a créé un dispositif de financement du paritarisme lisible, transparent et mieux adapté au regard des nouvelles règles de mesure de la représentativité

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a prévu la création d'un fonds pour le financement du dialogue social. Pour son application, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ont créé l'association pour la gestion du fonds paritaire national (AGFPN) en mars 2015.

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.

La loi opère une refonte et une clarification globale des ressources des organisations à travers la mise en place du fonds. Celui-ci est financé par une contribution des employeurs (0,016 % de la masse salariale) recouvrée par les URSSAF et se substituant aux préciputs versés par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) jusqu'à lors et à la contribution aux congés de formation économique et sociale et à la contribution de 0,008 % au titre du congé de formation économique et sociale.

La création du fonds marque la reconnaissance des missions d'intérêt général assurées par les partenaires sociaux. Elle implique une exigence de compte-rendu de l'usage public des fonds publics.

Les trois missions distinguées par la loi sont :

- la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement et dans le cadre des organismes gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs ;
- la participation des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État ;
- la formation économique, sociale et syndicale des salariés, l'animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales.

II.3.2. L'année 2016 a permis un bilan à l'issue de la première année de fonctionnement et a vu l'activité du fonds se poursuivre

Le rapport de l'association pour la gestion du fonds paritaire national

Le 24 novembre 2016, l'AGFPN a rendu son premier rapport annuel relatif à l'année 2015. Il fait état d'un montant de ressources de presque 115 millions d'euros pour 2015, 32,6 millions d'euros provenant d'une subvention de l'État prévue par la convention triennale conclue entre l'AGFPN et la DGT pour la période 2015-2017 et 83,2 millions d'euros provenant de la contribution des employeurs de 0,016 % de leur masse salariale.

Ce rapport de l'AGFPN, qui résulte d'une obligation légale (article L. 2135-16 du code du travail), est rédigé sur la base des rapports annuels communiqués par les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs. Il est rendu public par l'AGFPN (disponible sur son site internet : <http://www.agfpn.fr/>)

En novembre 2016, 95,3 % des organisations avaient justifié de l'utilisation des crédits 2015 qui leur avaient été versés ou avaient confirmé avoir reporté l'utilisation de ces crédits sur l'année 2016, tel que le décret n° 2016-1306 du 3 octobre 2016 le leur a permis à titre dérogatoire et exceptionnel. Ces montants justifiés représentaient 99,9 % de la totalité des crédits attribués en 2015. Les organisations n'ayant pas rendu leur rapport de justification des crédits ont été sanctionnées par des mesures de suspension de versements des crédits.

La CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFTC, UNSA, Solidaires ainsi que le MEDEF, la CPME, l'UPA, l'UNAPL, la FNSEA, l'UDES et 248 autres organisations professionnelles d'employeurs ont bénéficié des crédits du fonds.

Pour 2016 les ressources du fonds ont été en hausse suivant l'évolution de la masse salariale du secteur privé.

Durant cette année, le fonds a poursuivi son activité de répartition et d'attribution des crédits à ses bénéficiaires, sur la base des principes issus des dispositions du décret du 28 janvier 2015 relatif au financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

À titre exceptionnel et dérogatoire à l'article R. 2135-16 du code du travail, et pour faire face aux contraintes de gestion de la première année de mise en œuvre du fonds, le décret n° 2016-1306 du 3 octobre 2016 a permis à une organisation bénéficiaire des crédits versés au titre de l'année 2015 de pouvoir les engager jusqu'au 31 décembre 2016.

Le rapport d'information sur le paritarisme de la mission du 8 juin 2016, déposé par messieurs les députés Richard et Germain

Le rapport à l'Assemblée nationale de la mission d'information sur le paritarisme dresse un panorama du paritarisme qu'il présente dans une perspective historique.

Partant du principe que le paritarisme est plus que jamais nécessaire mais qu'il doit absolument se réformer, il propose de lui donner de nouvelles instances et architecture pour inscrire les partenaires sociaux dans un projet d'ensemble et favoriser les conditions de la négociation en lui donnant un cadre permanent, cohérent et transparent.

Ainsi, le rapport décline ses propositions autour de quatre axes :

- le paritarisme d'entreprise et de négociation,
- la sécurité sociale professionnelle,
- l'économie numérique et les travailleurs des plateformes,
- la connaissance du paritarisme.

Une de ses propositions, basée sur le constat que le paritarisme est trop méconnu alors qu'il gère près d'un quart de la protection sociale des Français, est de "faire établir par les services de l'État, en coopération avec les organismes paritaires, un document général retraçant les données financières des systèmes paritaires".

Cette proposition s'inscrit dans la continuité des réformes précédentes. D'une part, de la loi du 20 août 2008 qui a imposé aux organisations syndicales et patronales d'établir leurs comptes, de les consolider et de les faire certifier et publier au-delà d'un certain seuil. D'autre part, de la loi du 5 mars 2014 qui a créé le fonds pour le financement du dialogue social.

ACTION DE L'ÉTAT

I. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2016

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 l'action des présidents de commission mixte paritaire (CMP).

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.

Notamment, 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.

Expérience de monsieur Pascal Geiger, président de commission mixte paritaire (PCM)

Assurer la présidence de commission mixte paritaire, c'est tenir, sans conteste, une place privilégiée dans l'observation de la pratique de la régulation sociale dans les branches professionnelles en rupture ou en difficulté de dialogue.

J'en ai pris conscience dès ma première présidence. J'en reste toujours convaincu après plus de sept années de présidence dans près d'une dizaine de secteurs.

C'est une place privilégiée dans le sens où, sans être partie prenante de la négociation, le PCM observe et régule les relations entre les partenaires sociaux.

Pour évoquer les forces et les faiblesses du dialogue social en France, la plupart des spécialistes, experts et chercheurs s'appuient sur des études et recherches élaborées à partir d'enquêtes, d'interviews, de déclarations unilatérales des partenaires sociaux et d'analyses du produit de leurs négociations.

Le PCM, lui, vit "en live" le processus conventionnel qui conduit les protagonistes à élaborer leurs normes sociales. Pour autant, il n'intervient pas sur le contenu de leur négociation. Il se pose modestement en facilitateur de leurs relations. Il orchestre les prises de parole, fixe conjointement avec les membres de la commission paritaire le calendrier annuel de leurs rencontres, leur propose de hiérarchiser les thèmes de négociation, veille à la bonne tenue des réunions, etc. Il suggère des approches et méthodes de travail permettant de faciliter les écoutes et compréhensions mutuelles et soutient leur volonté commune à construire la norme sociale de la branche. Il les incite, ainsi, à restaurer un dialogue social serein et constructif. C'est d'ailleurs sa mission principale.

Sa présidence n'a pas vocation à durer. L'objectif qui lui a été assigné est de rendre la branche autonome et souveraine dans la conduite de ses relations sociales. Et ce durablement.

Personnellement, j'ai eu l'opportunité (et le plaisir) de rendre à deux branches cette indépendance.

A contrario, lorsqu'au bout d'une période de trois – quatre ans, je constate que cette autonomie tarde, je propose à la direction générale du travail (DGT) de confier la présidence à un autre PCM qui sera sûrement plus enclin à favoriser son émergence.

I.2. L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

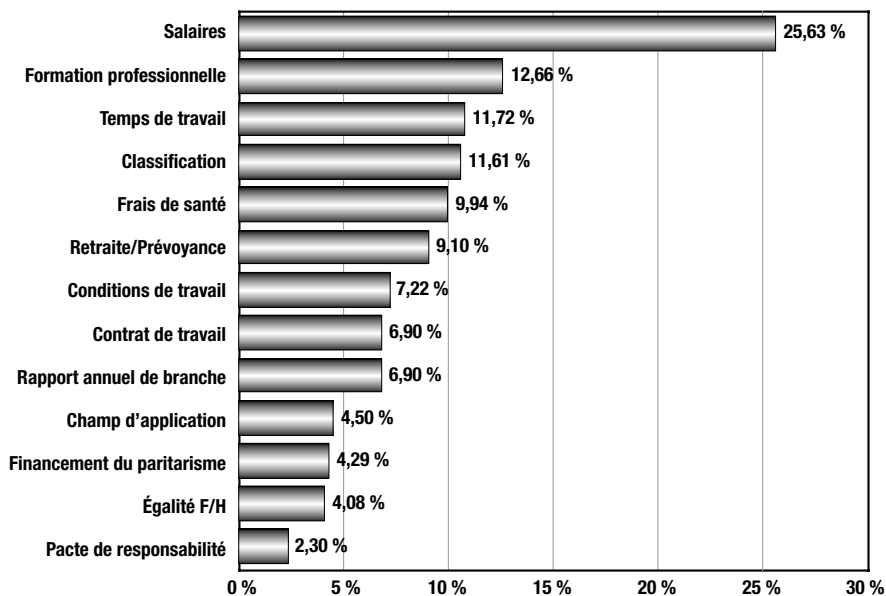
En 2016, **89 branches professionnelles** ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre chargé du Travail (*cf. Annexe 6 du présent bilan*).

Les secteurs des services (46 branches) et du commerce (38 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel, quant à lui, n'apparaît que pour une faible part (5 branches). **638 réunions se sont déroulées en commission mixte qui ont nécessité l'envoi de près de 20 000 convocations.**

Celles-ci ont porté sur les thèmes suivants :

Principaux thèmes négociés en commission mixte paritaire en 2016

(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 CMP et de réunions a nécessité la nomination en 2016, de douze présidents de commissions mixtes dont deux pour de nouvelles branches.

Ainsi, en 2016, deux nouvelles demandes de CMP par les partenaires sociaux (principalement les syndicats de salariés) ont été satisfaites :

- *édition phonographique* ;
- *portage salarial*.

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 2016, cinq branches où les négociations se déroulaient en commission paritaire mixte sont retournées en commission paritaire simple :

- *services de santé au travail interentreprises* ;
- *agences de voyages (guides)* ;
- *manutention ferroviaire* ;

- *professionnels de la photographie* ;
- *poissonnerie*.

1.3. 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, monsieur Jean-Denis Combrexelle et monsieur 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 a prévu 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 devaient être revues.

Dès juin 2015, les présidents des huit commissions mixtes paritaires du secteur ont fixé un calendrier de négociation avec les partenaires sociaux de leurs branches et secteurs respectifs (*production cinématographique* ; *entreprises techniques au 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*). Les négociations ont commencé en septembre 2015. À ce jour, quatre branches ont conclu un accord portant sur la liste des emplois en CDDU :

- *prestataires techniques du spectacle* (CCN entreprises techniques au service de la création et de l'événement – IDCC 2717) : les partenaires sociaux ont signé deux accords relatifs aux listes de fonctions (avenant n° 8 du 9 septembre 2015 et avenant n° 10 du 25 février 2016, complétés depuis par les avenants n° 9 du 16 février 2016 et n° 12 du 7 juillet 2016) ;
- CCN de la *production audiovisuelle* (IDCC 2642) : les partenaires sociaux de la branche ont signé, le 1^{er} juillet 2016, un avenant n° 6 relatif aux listes de fonctions et conditions de recours au CDDU ;
- *spectacle vivant subventionné* (CCN des entreprises artistiques et culturelles, IDCC 1285) : les partenaires sociaux de la branche ont signé un avenant à la convention collective, le 8 décembre 2016, relatif aux listes de fonctions ;

- CCN de l'*édition phonographique* : les partenaires sociaux de la branche ont signé, le 31 mars 2016, l'avenant n° 5 relatif au contrat à durée déterminée dit d'usage.

Concernant les négociations sur les conditions de recours au CDDU, cinq accords ont été signés :

- *prestataires techniques du spectacle* (CCN entreprises techniques au service de la création et de l'événement – IDCC 2717) : les partenaires sociaux ont signé un accord sur les conditions de recours au CDDU (avenant n° 11 du 25 mars 2016) ;
- CCN de la *production audiovisuelle* (IDCC 2642) : voir *supra* ;
- secteur de la *radiodiffusion* : un avenant sur les conditions de recours a été signé dans la branche le 30 avril 2016 ;
- CCN de la *production cinématographique et des films publicitaires* (CCN 3097) : un accord relatif aux conditions de recours au CDDU a également été signé le 28 avril 2016 ;
- CCN de l'*édition phonographique* : les partenaires sociaux de la branche ont signé, le 31 mars 2016, l'avenant n° 5 relatif au contrat à durée déterminée dit d'usage.

I.4. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

Au total, 222 textes ont été signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2016 dans le cadre d'une CMP. Le nombre de textes signés en 2016 est en progression sensible par rapport aux années antérieures (203 en 2014 et 161 en 2013).

Comme les années précédentes, les salaires restent, avec 66 accords ou avenants, le thème prépondérant dans les négociations se déroulant dans le cadre d'une CMP. Pour autant, cette année est également marquée par un nombre important d'accords relatifs à la formation professionnelle dû principalement aux dernières réformes sur ce thème (accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale).

À côté de ces accords, d'autres textes peuvent être mentionnés notamment sur les thématiques suivantes :

Dispositions générales d'une convention collective

Dans la branche du *transport ferroviaire* depuis le début des négociations en décembre 2013, cinq accords ont été étendus :

- l'accord de méthode qui définit les conditions de la négociation ;
- l'accord relatif au champ d'application de la convention collective ;
- l'accord portant sur le choix de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ;
- l'accord relatif aux dispositions générales de la convention collective ;
- l'accord sur le contrat de travail et l'organisation du travail.

Temps partiel

La branche du *personnel des entreprises de restauration de collectivités* a conclu le 11 mars 2016, un texte visant à faire évoluer les dispositions relatives aux modalités d'organisation du temps partiel, en portant notamment la durée minimale de travail à 24 heures par semaine.

Classifications

La branche *maisons à succursales de vente au détail d'habillement* a conclu le 20 juin 2016, un accord mettant en place un dispositif de classifications avec critères classants.

Dialogue social et santé au travail

Les branches des *salariés du particulier employeur* et des *assistants maternels*, ont conclu le 3 octobre 2016 un avenant interbranches définissant la composition, les missions et le fonctionnement des commissions paritaires territoriales mises en place pour ces deux branches.

Elles se sont également dotées, par accord du 24 novembre 2016, d'un système de suivi individuel de l'état de santé des salariés et de prévention des risques professionnels.

La branche des *transports publics urbains de voyageurs* a signé le 15 mars 2016 un avenant venant compléter l'accord du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public.

La branche du *notariat* a également conclu le 7 juillet 2016 un accord relatif au droit syndical et à la représentation des salariés. Cet accord définit notamment les garanties dont bénéficient les salariés des entreprises de cette branche, en terme de rémunération et de protection en cas de licenciement.

Pacte de responsabilité

La branche de la *coiffure* a conclu le 17 février 2016 un accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité. Ce texte comporte notamment des engagements en matière d'emploi, de formation, d'emploi des séniors et de qualité de vie au travail.

La branche du *personnel des entreprises de restauration de collectivités* a également conclu un accord relatif au pacte de responsabilité le 10 mars 2016 incluant des points relatifs à l'insertion professionnelle des jeunes, au maintien dans l'emploi des séniors et à la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

Travail illégal

La branche des *transports routiers (déménagement)* a conclu le 12 février 2016 un accord relatif au travail illégal mettant en place un comité de lutte.

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 du 13 novembre 1982 sur la négociation collective et le règlement des conflits collectifs du travail. Elle remplace la Commission supérieure des conventions collectives créée par la loi du 11 février 1950.

Présidée par le ministre chargé du Travail, elle comprend un représentant du ministre chargé de l'Agriculture, un représentant du ministre chargé 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 dévolues à la CNNC :

- la sous-commission des conventions et accords (SCCA) donne un avis motivé sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs ;
- la sous-commission des salaires (SCS) 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 ;
- sur le fondement des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, issues de la loi 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 (SCRBP) analyse la situation des branches en vue de favoriser la réduction du nombre des branches par voie conventionnelle et, en tant que de besoin.

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 toutes les organisations d'employeurs signataires de ce texte ainsi qu'à l'ensemble des entreprises adhérentes à ces organisations et 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, un 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. 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.

Suite au dépôt du dossier par la partie la plus diligente, et après vérification de la complétude du dossier par la section en charge de la gestion des textes conventionnels (GTC), un récépissé est délivré par la direction générale du travail (DGT). Si la délivrance de ce récépissé atteste de la complétude du dépôt, elle ne constitue en aucun cas la reconnaissance de la conformité du texte déposé au regard des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Les textes conventionnels d'établissement, d'entreprise ou de groupe sont déposés dans les services déconcentrés du ministère chargé du Travail, ainsi que tous les textes du secteur agricole, quel que soit leur niveau de conclusion.

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.

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.

Le rescrit de branche

Afin de sécuriser les entreprises dans l'application des stipulations conventionnelles relatives à leur régime de protection sociale complémentaire, l'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur, a créé un rescrit de branche en ouvrant la procédure de rescrit social aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche.

Désormais, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau des branches professionnelles peuvent interroger directement l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) ou la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) sur des dispositions en vigueur ou en projet applicables à la branche professionnelle et relatives aux cotisations et contributions de sécurité sociale. Leur décision est opposable pour l'avenir par toutes les entreprises relevant de la branche professionnelle se trouvant dans une situation de fait identique à celle exposée dans la demande de rescrit social.

Les modalités d'application du rescrit de branche ont été précisées par le décret n° 2016-1435 du 25 octobre 2016 portant application de l'ordonnance du 10 décembre 2015, publié au *Journal officiel* du 27 octobre 2016. Ce décret articule notamment la procédure du rescrit de branche et la procédure d'extension.

Lorsque la demande, formulée par une organisation professionnelle d'employeurs ou une organisation syndicale reconnue représentative, porte sur une convention ou un accord collectif déposé et non étendu, le ministre compétent, saisi d'une demande d'extension suspend la procédure. Si l'organisation ayant présenté la demande de rescrit est différente de celle ayant présenté la demande d'extension, le ministre compétent informe cette dernière de la suspension de la procédure d'extension. Il lui communique la réponse de l'Agence centrale des organismes

de sécurité sociale ou de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole. Une fois informée par le ministère de la réponse apportée par ces organismes, l'organisation professionnelle ayant demandé l'extension de l'accord dispose d'un délai de 15 jours pour faire savoir si elle maintient cette demande. À défaut de réponse, la demande d'extension est maintenue.

II.1.2.3. Réception de la demande d'extension et premières vérifications

Le contrôle opéré par le ministère du Travail s'opère 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, dans le cas où il ne s'agit pas d'un texte de base qu'à la condition que le texte auquel il se rattache ait été préalablement 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 s'agit du champ d'application spécifique défini par le texte déposé ;
- au moins une organisation syndicale signataire 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 ces mêmes organisations ;
- ces 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). Le texte pouvant être consulté est anonymisé.

Cet avis permet à l'administration d'être alertée sur :

- d'éventuels chevauchements de champs d'activité entre celui du texte déposé et d'autres conventions existantes ;
- des vices éventuels intervenus 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 l'ensemble des directions des administrations compétentes et notamment :

- 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, le

dispositif “emploi”, les 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 Budget. Les autres textes relèvent de la procédure de droit commun sous réserve des compétences des ministères en charge de l’Agriculture, des Affaires maritimes et de l’Énergie.

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’exemples, 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. Analyse et examen des textes

La sous-commission des conventions et accords (SCCA) de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) se réunit en moyenne toutes les cinq semaines pour examiner les demandes d'extension des conventions et accords collectifs couvrant pour tout ou partie des salariés relevant du régime général de la sécurité sociale. Les dossiers présentés sont transmis aux 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 professionnelles d'employeurs ou deux organisations syndicales 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.

Pour l'extension des accords signés dans le secteur maritime, conformément à l'article L. 5543-1-1 du code des transports, c'est la Commission nationale de la négociation collective maritime (CNNCM), qui est compétente pour émettre un avis sur ces textes.

Une compétence spécifique existe également au profit de la Commission supérieure nationale du personnel des industries électriques et gazières qui est chargée d'émettre un avis sur l'extension des accords conclus dans la branche des *industries électriques et gazières*.

Quant aux conventions et accords collectifs de travail du secteur agricole, l'extension est prononcée après examen par la sous-commission agricole des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective.

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 textes portant sur les autres thématiques sont examinés dans le cadre de la procédure

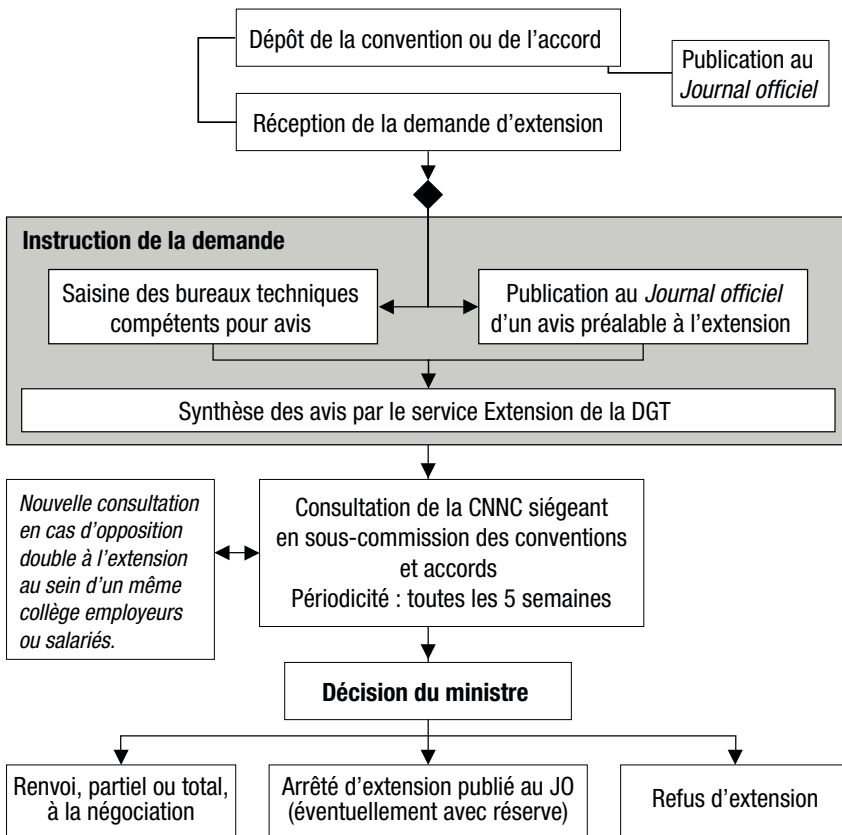
dite “normale”. Les membres de la SCCA sont consultés toutes les trois semaines, hors congés d’été, chaque année, et peuvent transmettre leur avis : favorable, opposition ou demande d’examen en SCCA.

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’observations et qui ne sont pas cosignés par plusieurs ministres⁽¹⁾ 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



1) Certains arrêtés sont contresignés par d’autres ministres, notamment le ministre chargé 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*.

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 2016 : caractéristiques principales

II.1.4.1. Un nombre de demandes d'extension en hausse en 2016

En 2016, 897 demandes d'extension ont été enregistrées par la direction générale du travail (DGT) (807 en 2015).

La hausse des demandes d'extension constatée est liée à l'augmentation des demandes d'extension portant sur les accords salaires. En effet, 378 demandes d'extension d'accords portant sur les salaires ont été déposées en 2016 contre 268 en 2015. Il s'agit de la première augmentation depuis 2012. En revanche, on constate une baisse des demandes d'extension concernant des textes abordant des thèmes autres que les salaires alors que depuis 2013, ce chiffre était en hausse constante.

Nombre de demandes d'extension par an

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Procédure accélérée (PA)	492	432	359	472	482	407	401	268	378
Procédure normale (PN)	475	652	640	604	582	436	500	539	519
Total	967	1 084	999	1 076	1 064	843	901	807	897

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

Plusieurs éléments peuvent permettre d'expliquer ces évolutions. Concernant les textes conventionnels portant sur d'autres thèmes, 2015 avait été marquée notamment 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. Cela avait entraîné une forte hausse des demandes d'extension en 2015. Une majorité de branches s'étant conformée à cette obligation, les demandes d'extension pour ce type d'accord ont diminué en 2016 entraînant une baisse générale des demandes d'extension.

En 2016, la SCCA a été réunie à onze 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. Les accords étendus sont majoritairement des accords salaire

En 2016, 762 textes ont été étendus dont 384 accords de salaires, ceux-ci en forte hausse par rapport aux années précédentes (352 en 2014 et 279 en 2015). Les accords de salaires représentent 50 % des accords étendus en 2016. Ils en représentaient 36 % en 2015 tandis que le nombre d'accords étendus est en très légère baisse (762 contre 769 en 2015).

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
2016	384	378	762

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

II.1.4.3. Un délai d'extension, de 107 jours, en baisse

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, attesté par la délivrance du récépissé de dépôt, et la signature de l'arrêté d'extension, publié au *Journal officiel*. En moyenne, en 2016, l'instruction d'une demande d'extension, quelle que soit la procédure d'examen, a demandé **107 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. Ainsi, 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” – une progression du délai d'extension avait été observée.

Un délai moyen d'instruction en baisse

Entre 2012 et 2014, le délai moyen d'instruction était en constante diminution. En 2015, 64 % des accords étendus concernaient 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).

En 2016, le nombre des accords étendus portant sur les salaires a augmenté et le nombre d'accords étendus portant sur d'autres thèmes a diminué. Ces deux évolutions combinées ont entraîné une baisse significative du délai d'instruction (31 jours).

Délai moyen d'instruction (en jour) des demandes d'extension selon les thèmes des accords

Délai moyen d'extension	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Accords salaires (procédure accélérée)	71	59	81	73	90	106	69
Autres accords	141	165	185	180	152	158	153
Global	111	106	131	122	116	138	107

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

Lecture : en 2016, il s'écoule en moyenne 153 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 69 jours dans le cadre d'une procédure accélérée (accords salaires). Le délai moyen d'extension global (quelle que soit la procédure) est de 107 jours.

II.1.4.4. Le nombre de textes élargis à un autre secteur augmente

En 2016, 34 textes ont été élargis à d'autres secteurs d'activité ou territoriaux (28 en 2015). Ce sont principalement des accords de salaires régionaux, et plus particulièrement des accords conclus dans la branche des *entreprises d'architecture* qui 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 2016

II.1.5.1. Une gradation des observations au rôle bien défini

Les observations proposées à l'extension se structurent 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 (SCCA) a, en 2016, 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 2016, 253 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

L'appel à l'attention permet au ministre chargé du Travail d'étendre l'accord en informant les partenaires sociaux de certaines ambiguïtés ou erreurs matérielles, certes secondaires mais qui méritent d'être signalées.

Ce premier type d'observation 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 2016, 69 textes ont fait l'objet d'un ou plusieurs appels à l'attention (103 en 2015). 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.

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 mai 2002 - 00-17.231*), 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.

À cette réserve "classique" qui est la plus fréquemment formulée, s'ajoute la réserve dite "d'interprétation" inspirée de la jurisprudence constitutionnelle par laquelle une clause conventionnelle est jugée conforme sous réserve qu'elle soit interprétée ou appliquée conformément aux textes applicables.

En 2016, 188 textes ont fait l'objet d'une ou plusieurs réserves par la sous-commission (180 en 2015).

L'exclusion

Ce type d'observations trouve son fondement légal dans le code du travail et a pour objet d'exclure de l'extension des clauses d'un accord collectif du travail.

L'exclusion est prononcée lorsque les clauses de l'accord sont illicites.

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 issue de la volonté des parties, comme le prévoit l'article L. 2261-25 du code du travail.

En 2016, 88 textes ont fait l'objet d'une ou plusieurs exclusions (74 en 2015). Elles portent sur tous thèmes mais semblent plus fréquemment présentes pour certains : formation professionnelle, frais de santé et prévoyance, égalité professionnelle entre les hommes et les femmes par exemple. Elles peuvent également résulter d'évolutions législatives récentes (voir *supra*).

II.1.5.2. Les observations sur les accords formation professionnelle

La réforme de la formation professionnelle issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a conduit, encore cette année, de nombreuses branches à modifier leur dispositif de formation professionnelle pour le rendre conforme à la législation. Dans ce cadre, plusieurs observations marquantes peuvent être relevées concernant notamment les formations éligibles, leur financement, l'entretien professionnel et l'apprentissage.

Les formations éligibles

De nombreuses réserves ou exclusions ont porté sur les formations éligibles au compte personnel de formation (CPF), au contrat de professionnalisation et aux périodes de professionnalisation.

Certains accords rendaient, en effet, éligibles au CPF toutes les formations suivies dans le cadre de la validation des acquis d'expérience. Or, en application de l'article L. 6323-6 du code du travail, seul est éligible l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-1 du code du travail.

Ont également été étendus avec réserve les accords prévoyant comme éligibles les formations visant l'acquisition d'une certification inscrite sur l'une des trois listes établies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation et le comité

paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation ou figurant sur l'inventaire publié par la Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP). L'article L. 6323-6 1 du code du travail prévoit, en effet, plus précisément que sont éligibles les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ainsi que les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II. de l'article L. 335-6 du code de l'éducation et figurant sur l'une des trois listes établies par les commissions mentionnées ci-dessus.

Les stipulations limitant les formations éligibles au CPF aux formations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, ont fait l'objet de réserves sur la base de l'article L. 6323-16 du code du travail. En application de cet article, sont également éligibles au CPF les formations figurant sur la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation et la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région.

S'agissant des périodes de professionnalisation, ont fait l'objet de réserves les accords stipulant que la période de professionnalisation doit viser l'accès aux connaissances et compétences de base *via* les dispositifs de la branche ou l'acquisition d'une qualification professionnelle établie par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ou la participation à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE. Aux termes de l'article L. 6324-1 du code du travail, seules sont éligibles les formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail, les actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret et les actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation. Sur le même fondement, ont été exclues les stipulations prévoyant que les périodes de professionnalisation peuvent permettre aux salariés de participer aux actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ou encore de bénéficier de formation à l'entretien professionnel.

Enfin, il a été rappelé que les contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications professionnelles prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail, c'est-à-dire les titres à finalité professionnelle, celles reconnues dans les classifications d'une convention collective de branche et les certificats de qualification professionnelle (CQP) et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Aussi ont fait l'objet de réserves, des stipulations prévoyant que le contrat de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir un certificat de qualification ou de compétences professionnelles reconnu au niveau de la branche. Ont également été exclues les stipulations rendant éligibles les certifications et habilitations inscrites à l'inventaire.

Le financement de la formation professionnelle

Certains accords réservaient la contribution conventionnelle des entreprises au seul financement des dépenses de formation engagées au cours de l'année de versement par ladite entreprise. Or, en application de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les contributions supplémentaires versées en application d'un accord professionnel conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont mutualisées dès réception par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA). Sur le même fondement, ont également été exclues de l'extension les stipulations prévoyant que le fonds mutualisé de la professionnalisation est redistribué, dans la mesure des disponibilités financières totales, au bénéfice des salariés des entreprises de la branche.

L'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 ayant modifié les seuils d'effectifs pour la participation des employeurs à la formation professionnelle continue, des réserves ont été émises sur les accords appliquant les dispositions antérieures. Désormais, les pourcentages minimaux prévues par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail s'appliquent aux entreprises de moins de onze salariés (et non plus de dix salariés) et aux entreprises d'au moins onze (et non plus de dix). Ont également fait l'objet de réserves, les stipulations relatives à l'abondement du compte personnel de formation (CPF). Certains accords prévoyaient que l'abondement serait financé par l'enveloppe financière relative au CPF (0,2 % de la masse salariale brute). Or, en application des articles L. 6323-20 III., R. 6332-94 et R. 6323-5 du code du travail, la prise en charge des frais de formation du CPF au titre des financements dédiés à ce dispositif se fait dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF.

Enfin ont été étendues avec réserves les stipulations affectant les fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et

du CPF, au financement des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du CPF, de certaines actions de préparation et d'exercice de l'accompagnement tutoral, de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) de la branche, des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis. L'article L. 6332-3 du code du travail distingue la section financière du CPF d'une part et la section financière des actions de professionnalisation d'autre part. En outre, en application du 2^e alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail, les dépenses de fonctionnement des OPMQ s'imputent également sur celles effectuées au titre du plan de formation et des contributions conventionnelles et volontaires des entreprises.

L'entretien professionnel

Certains accords prévoyaient que l'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail pouvait se dérouler concomitamment à des entretiens formels liés à l'exercice de l'activité professionnelle ou conduire à définir de nouveaux objectifs. Ces stipulations ont été exclues de l'extension. Cet entretien professionnel doit, en effet, être consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il ne doit pas conduire à évaluer le travail du salarié.

Il a également été rappelé que l'entretien professionnel doit être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue non seulement d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé d'adoption, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical, mais aussi à l'issue d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique ou d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail.

L'apprentissage

Aux termes de l'article L. 6211-1 du code du travail, l'apprentissage a pour but l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Ont donc fait l'objet de réserve les stipulations autorisant la préparation dans le cadre d'un contrat d'apprentissage d'un CQP.

Ont également été étendues avec réserves les stipulations prévoyant que la rémunération des apprentis de moins de 18 ans serait calculée en pourcentage du salaire minimum conventionnel de la convention

collective nationale (CCN) de l'emploi occupé et que celle des apprentis âgés de 18 ans et plus serait alignée sur les montants des salaires en contrat de professionnalisation. Ces stipulations étaient de nature à aboutir à une rémunération des titulaires d'un contrat d'apprentissage inférieure à celle prévue par l'article D. 6222-26 du code du travail.

Enfin, il a été rappelé que le CPF était ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

II.1.5.3. Les observations sur les accords frais de santé et prévoyance

Parmi les observations marquantes, beaucoup ont porté sur les accords relatifs aux frais de santé et à la prévoyance. Elles ont notamment concerné la portabilité, les clauses de recommandation et le régime local d'assurance maladie.

La portabilité

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale dispose que *“les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise”*. Aussi ont été exclues de l'extension 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. Il en a été de même des stipulations 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. La résiliation de l'adhésion du contrat d'assurance de l'entreprise est sans effet sur le maintien des garanties des anciens salariés puisque cette dernière devra souscrire un autre contrat d'assurance pour la couverture de ses salariés actifs conformément à l'accord de branche.

L'attention des partenaires sociaux a également été appelée sur le fait que si l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale impose 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.

Les clauses de recommandation

Ont été exclues de l'extension les stipulations d'un accord référant un organisme assureur alors qu'il ne prévoyait pas de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité. Cette clause de référencement constituait en effet une clause de recommandation. Or, l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale prévoit que dans ce cas doivent *“prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité”*

et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale".

Certains accords contenant une clause de recommandation ne faisaient aucune mention de la durée de validité de cette recommandation. Ces accords ont été étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale qui impose un nouvel examen des modalités d'organisation de la recommandation au bout d'une période de cinq ans maximum et l'inclusion d'une clause sur les modalités de réexamen au sein du texte.

Enfin ont été exclues de l'extension les stipulations contenant une clause de désignation. Ces clauses contreviennent, en effet, à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

Le régime local d'assurance maladie

L'attention des partenaires sociaux a été appelée sur le fait que les salariés qui relèvent du régime local d'assurance maladie (RLAM) doivent bénéficier des dispositions des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail.

L'article 616 du code civil local et l'article 63 du code de commerce local, devenus depuis la recodification du 1^{er} mai 2008 respectivement les articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail, prévoient, en effet, des dispositions particulières pour les salariés qui relèvent du RLAM.

La Cour de cassation a, en outre, régulièrement confirmé depuis un arrêt du 26 avril 1972, que ces dispositions prévalent sur les dispositions conventionnelles moins favorables.

II.1.5.4. Les observations sur les accords égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

De très nombreuses observations marquantes ont encore porté cette année sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Une grande majorité d'entre elles ont concerné, comme les années précédentes, les accords relatifs aux salaires. Il est ainsi à regretter que la DGT soit conduite à renouveler, parfois pour la même convention collective, des observations sur ce thème ce qui révèle la difficulté des partenaires sociaux à intégrer les exigences légales dans ce domaine. D'autres ont porté sur le rapport de situation comparée et le diagnostic des écarts de

rémunération, les accords relatifs aux classifications, au congé maternité et le harcèlement sexuel et moral.

Les accords relatifs aux salaires

Un grand nombre d'accords relatifs aux salaires ne prévoient toujours pas de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ces accords ont dès lors été étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le rapport de situation comparée et le diagnostic des écarts de rémunération

Si certains accords relatifs à l'égalité professionnelle mettaient en place des mesures concrètes notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale et de rémunération, ils ne faisaient état que de certains éléments du diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche prévue par l'article D. 2241-7 du code du travail. Certains accords ne comportaient notamment aucune donnée chiffrée sur les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. D'autres branches n'ont transmis aucun élément quantitatif ou qualitatif de diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes à leur niveau.

Ces accords ont dès lors été étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-3 et D. 2241-7 du code du travail qui prévoient au niveau de la branche la nécessité d'établir à la fois un rapport de situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et des conditions de promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi, et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération.

Les accords relatifs aux classifications

Ont fait l'objet de réserve les accords relatifs aux classifications qui ne contenaient pas de dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les articles L. 2241-9 et L. 2241-7 du code du travail tel que complétés par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes font, en effet, obligation aux parte-

naires sociaux de négocier, chaque année, pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations quinquennales sur les classifications. Désormais les partenaires sociaux doivent analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Le congé maternité

Certaines observations ont porté plus spécifiquement sur le congé maternité.

Des accords encourageaient, en effet, les salariées à déclarer leur état de grossesse dès que celui-ci a été médicalement constaté. Or, l'article L. 1225-2 du code du travail prévoit qu'une salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte.

Il a également été rappelé qu'en application de l'article L. 1225-16 du code du travail, le conjoint salarié de la femme enceinte, ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum.

Enfin, ont fait l'objet de réserves les stipulations prévoyant que la revalorisation de la rémunération d'une salariée en congé maternité consistait en un versement au minimum de la moyenne de la somme perçue par les salarié(e)s de sa catégorie professionnelle. Or, en application de l'article L. 1225-26 du code du travail, elle doit être égale à la moyenne des augmentations individuelles des salariés relevant de la même catégorie. Sur le même fondement, ont été exclues de l'extension les stipulations soumettant cette revalorisation à une condition d'ancienneté.

Le harcèlement sexuel et moral

En matière de harcèlement sexuel et moral, l'attention des partenaires sociaux a été appelée sur le rôle de l'employeur et des représentants du personnel à l'égard des salariés. En application notamment des articles L. 1321-2 et L. 4141-1 du code du travail, un rôle d'information incombe à l'employeur en la matière alors que les institutions représentatives du

personnel (IRP) disposent, en application des articles L. 4132-2 et L. 2312-2 du code du travail d'un droit d'alerte et de saisine de l'employeur.

II.1.5.5. Les observations sur les accords financement du dialogue social

Plusieurs observations marquantes ont porté sur le financement du paritarisme.

Certains accords réservaient, en effet, le produit de la cotisation au titre des organisations professionnelles d'employeurs représentatives à certaines organisations nominativement désignées. Or, dans sa décision du 10 juillet 2015 (n° 376775), le Conseil d'État a 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”*. Les stipulations relatives à la contribution au financement du dialogue social n'étant le plus souvent pas divisibles du reste de l'accord, ces accords ont fait l'objet d'un refus d'extension.

D'autres accords réservaient également les sièges de l'association pour le paritarisme, côté organisation professionnelle d'employeurs, à des organisations désignées. Ces stipulations qui sont contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (*Cass. Soc.* 29 mai 2001, Gegelec) ont été exclues de l'extension.

II.1.5.6. La modification du droit de la négociation par la loi du 8 août 2016

La loi du 8 août 2016 ayant modifié les règles de négociation des conventions et accords collectifs, de nombreuses observations ont été formulées sur les conventions et accords étendus après sa publication. Les plus marquantes portent sur la révision, la dénonciation, les demandes de négociation par les organisations syndicales, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et les commissions paritaires de validation.

La révision des conventions et accords collectifs

La loi du 8 août 2016 a modifié l'article L. 2261-7 du code du travail relatif à la procédure de révision des accords collectifs. Désormais, l'engagement de la procédure de révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord. Ce nouvel article prévoit également que les règles relatives à la conclusion des conventions et accords sont applicables à l'avenant de révision.

Aussi, les stipulations conventionnelles réservant la révision des accords aux signataires ou adhérents ont été étendues sous réserve du respect des nouvelles dispositions.

La dénonciation des conventions et accords collectifs

Ont également fait l'objet de réserves à l'extension, les stipulations conventionnelles prévoyant, en cas de dénonciation d'un accord par la totalité des signataires employeurs ou salariés, l'engagement des nouvelles négociations dans un délai courant à compter de la date effective de la dénonciation.

En effet, aux termes du nouvel article L. 2261-10 du code du travail issu de la loi du 8 août 2016, la nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis mentionné à l'article L. 2261-9. Cette nouvelle négociation peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Les négociations à la demande des organisations syndicales de salariés.

Certains accords prévoient la possibilité pour les organisations syndicales de salariés représentatives d'adresser des propositions de thèmes de négociation aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives qui sont tenues d'y répondre dans un délai fixé par l'accord.

Or, l'article L. 2222-3 du code du travail dans son nouvel alinéa 3 issu de la loi du 8 août 2016 dispose qu'une organisation signataire peut, pendant la durée de l'accord, formuler la demande que la négociation sur les salaires soit engagée. Le thème doit alors sans délai être mis à l'ordre du jour.

Ces accords ont donc été étendus sous réserve du respect des nouvelles dispositions.

Les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Des réserves relatives à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue par l'article L. 2232-9 du code du travail ont également été émises.

Il a, en effet, été rappelé qu'aux termes de cet article, tel que modifié par la loi du 8 août 2016, la CPPNI exerce les missions suivantes :

- la représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- l'établissement du rapport annuel d'activité.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif et exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Les commissions paritaires de validation

La loi du 8 août 2016 a modifié l'article L. 2232-22 du code du travail. Elle a supprimé l'obligation de saisine des commissions paritaires de validation (CPV) de branche pour les accords signés dans les entreprises par les représentants élus titulaires ou les délégués titulaires du personnel dans les conditions précisées à l'article L. 2232-22 cité ci-dessus.

Aussi, les accords portant création ou modification d'une commission paritaire de validation ont fait l'objet d'un refus d'extension.

La jurisprudence du Conseil d'État en 2016 relative à la procédure d'extension

Dans une décision du 27 juin 2016 (n° 385087), le Conseil d'État a rappelé que le ministre chargé du Travail était tenu d'exclure de l'extension d'un accord collectif, un secteur territorial dès lors qu'aucune organisation représentative de ce secteur ne l'avait signé.

Aux termes de l'article L. 2261-19 du code du travail, seuls peuvent être étendus les accords professionnels ou interprofessionnels négociés et signés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans leur champ d'application ou, sous réserve du respect de la procédure prévue par l'article L. 2261-27, par certaines d'entre elles.

Or, en l'espèce, aucune organisation syndicale d'employeurs représentative des employeurs du département de la Moselle n'avait négocié, ni conclu l'accord objet de l'extension. Le Conseil d'État a également estimé en la circonstance que les organisations patronales d'Alsace signataires de l'accord étaient affiliées à une

organisation représentative au niveau national n'avait pas pour effet de rendre ces organisations représentatives des employeurs du département de la Moselle.

Aussi, le ministre chargé du Travail était tenu de refuser d'étendre au département de la Moselle l'accord en question.

Dans cette affaire, le Conseil d'État a également précisé que le ministre n'avait pas à mentionner dans l'avis d'extension publié au *Journal officiel* les réserves qu'il se proposait d'apporter à l'extension d'un accord collectif. Il a estimé qu' "eu égard à la procédure prévue pour l'extension d'un accord collectif, il incombe seulement au ministre de soumettre les réserves qu'il envisage à l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, dont sont membres les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national".

II.2. LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

II.2.1. Le contexte du chantier de la restructuration des branches professionnelles

Une vitalité conventionnelle variable, et souvent corrélée à la taille de la branche

Lors de la première réunion de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles (SCRBP) en octobre 2015, 687 conventions collectives étaient recensées (hors conventions collectives relevant du ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt et du ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer).

Au début des travaux 374 branches couvraient moins de 5 000 salariés, 82 branches se situaient entre 5 000 et 10 000 salariés et 39 branches entre 10 000 et 15 000 salariés. Moins de 200 branches comptaient plus de 15 000 salariés. Ces éléments chiffrés permettent d'illustrer la disparité des branches conventionnelles. Sur le plan de la vitalité, 35 % des 687 branches n'avaient pas déposé d'accord depuis dix ans. Et, 97 % des branches de plus de 10 000 salariés avaient une activité conventionnelle régulière. En revanche, 95 % des branches sans négociation depuis quinze ans avaient moins de 5 000 salariés. Sur les cent premières branches en projet de restructuration, aucune ne dépassait d'ailleurs les 3 000 salariés.

L'impulsion donnée par les lois du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

Afin de répondre aux enjeux de la restructuration, la loi du 5 mars 2014 introduit l'article L. 2261-32 du code du travail. Celui-ci définit pour

la toute première fois une liste de critères de ciblage des branches professionnelles et plusieurs outils à la disposition de l'administration destinés à accompagner les projets de restructuration.

Les quatre critères de ciblage retenus par la loi du 5 mars 2014 sont les suivants :

- faiblesse des effectifs salariés ;
- faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociations couverts ;
- taille limitée et faiblesse du nombre des entreprises ;
- branches où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs (OP).

D'abord cumulatifs, ces critères ont été rendus alternatifs par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Sur cette base, la loi donne au ministre chargé du Travail la possibilité de :

- fusionner les champs de deux ou plusieurs conventions collectives qui présentent des conditions économiques analogues ;
- refuser de prendre les arrêtés de représentativité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs ;
- refuser d'étendre la convention collective et ses annexes.

La loi du 5 mars 2014 a prévu également la mise en place d'une sous-commission de la restructuration des branches professionnelles (SCRBP). Il s'agit d'une émanation de la Commission nationale de la négociation collective au sein de laquelle siègent les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, ainsi que la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles et l'Union nationale des professions libérales.

Cette sous-commission rend un avis formel sur les projets. Après un délai de douze mois (ramené à six par la loi du 17 août 2015), elle formule un second avis validant définitivement le projet de rapprochement de branches professionnelles permettant ainsi la publication d'un arrêté de fusion de champs professionnels.

II.2.2. Le chantier poursuivi en 2016 dans le cadre réformé par la loi du 8 août 2016

II.2.2.1. Une procédure réformée dans un souci de simplification et de transparence

La loi 8 août 2016 est venue préciser et sécuriser, pour en accroître l'efficacité et l'effectivité, le processus de restructuration des branches professionnelles.

La nouvelle procédure (précisée par un décret du 19 octobre 2016) présente des similitudes avec la procédure d'extension. Désormais, à l'issue des étapes décrites ci-dessus, un avis d'insertion est publié au *Journal officiel* invitant les organisations et toutes personnes intéressées à faire connaître leurs observations. Dans un délai qui ne peut être inférieur à quinze jours, le projet de fusion est soumis formellement à l'avis de la sous-commission.

À l'instar de la procédure d'extension, un arrêté de fusion est publié en cas d'avis favorable. À défaut, la sous-commission est à nouveau consultée si deux organisations professionnelles d'employeurs ou deux organisations syndicales de salariés proposent une autre branche de rattachement. Le ministre chargé du Travail peut néanmoins procéder à la fusion des branches suite à ce deuxième avis.

Le déploiement de cette nouvelle procédure a été conçu de manière progressive : pendant trois ans, le ministre chargé du Travail ne pourra procéder à la fusion en cas d'opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la sous-commission (hors branches régionales ou local et sans accord depuis quinze ans, qui sont ciblées de manière prioritaire).

II.2.2.2. Des critères de ciblage enrichis

La loi et ses décrets d'application (codifiés aux articles L. 2261-32 et R. 2261-15 du code du travail) permettent à la SCRBP d'avoir un champ plus large en incluant de nouveaux critères.

Désormais, le ministre chargé du Travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, engager une procédure de fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues :

- lorsque la branche est caractérisée par la faiblesse des effectifs salariés ;

- lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociations couverts ;
- lorsque le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local ;
- lorsque moins de 5 % des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
- en l'absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Le décret du 15 novembre 2016 est venu préciser les critères énoncés par la loi, le ministre chargé du Travail engage en priorité et selon l'un des critères suivants la fusion des branches :

- comptant moins de 5 000 salariés ;
- n'ayant pas négocié au cours des trois dernières années sur plusieurs thèmes relevant de la négociation obligatoire ;
- dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local ;
- dans lesquelles moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
- dont la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ne s'est pas réunie au cours de l'année précédente.

Par ces nouveaux critères, le législateur a entendu doter l'État mais aussi les partenaires sociaux siégeant à la SCRBP de moyens d'action renouvelés adaptés au rôle que le législateur entend faire jouer à la négociation collective de branche.

II.2.2.3. Un cadre juridique précisé et sécurisé

Tout d'abord, afin d'articuler ce chantier avec la réforme de la représentativité, le législateur a précisé quelles organisations siègeraient à la table des négociations à l'issue d'une restructuration. Jusqu'à la prochaine détermination de la représentativité (tous les quatre ans à partir de 2013), sont admises à négocier les organisations patronales d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion ou au regroupement. Toutefois, le poids des organisations patronales et syndicales de salariés pour apprécier la validité de l'accord ou de l'opposition à l'extension est calculé sur le périmètre de la branche issue de la fusion ou du regroupement.

Par ailleurs, le législateur a répondu au souci de sécurisation des conséquences d'une fusion en s'inspirant des préconisations de la feuille de route

de monsieur Patrick Quinqueton disponible sur le site de la *Documentation française*. La loi laisse un délai de cinq ans aux partenaires sociaux pour que les stipulations conventionnelles, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, soient remplacées par des stipulations communes.

Juridiquement, l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles justifie que les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ne puissent être utilement invoquées pendant ce délai pour permettre aux partenaires sociaux de mener sereinement les négociations de convergence.

II.2.2.3. Une primauté de la négociation réaffirmée, dans le cadre d'échéances précisées

La restructuration du paysage conventionnel appartient, en premier lieu, aux partenaires sociaux. Ainsi, l'article 25 de cette loi prévoit que des négociations devront intervenir à deux niveaux :

- au niveau national interprofessionnel et multi-professionnel où les partenaires sociaux engagent une négociation sur la méthode permettant d'atteindre dans un délai de trois ans l'objectif d'environ 200 branches professionnelles ;
- et au niveau des organisations liées par une convention de branche qui engagent des négociations en vue d'opérer des rapprochements permettant d'atteindre ce même objectif.

Dans un certain nombre de branches ou de secteurs, les réflexions voire les négociations ont commencé. La DGT est par exemple fortement sollicitée par de nombreuses organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs désireuses d'exposer leur démarche ou leurs interrogations.

II.2.3. Le bilan des travaux de restructuration

À ce jour, 150 branches ont fait l'objet d'une restructuration validée en sous-commission (cf. *Annexe 6*).

Nombre de branches restructurées (au 30/03/2017)	Date de validation par la sous-commission
99 branches relevant du régime général	15 septembre 2016
41 branches relevant du régime général	15 décembre 2016
6 branches relevant du régime général	17 février 2017
4 branches relevant du régime général	24 mars 2017

Les travaux vont se poursuivre au sein de la sous-commission de la restructuration avec le même souci de transparence et de concertation entre l'administration et les partenaires sociaux.

Un calendrier a été fixé par la loi du 8 août 2016 afin de donner de la visibilité aux acteurs. La loi prévoit que le ministre chargé du Travail engage dans un premier temps la restructuration des branches n'ayant pas conclu d'accord depuis quinze ans ainsi que des branches régionales ou locales.

Enfin, comme cela été précisé par un décret du 15 novembre 2016 relatif aux critères de priorité des opérations de restructuration des branches professionnelles, dans un délai de trois ans, il s'agira de restructurer les branches n'ayant pas conclu d'accord depuis dix ans ainsi que celles de moins de 5 000 salariés.

II.3. 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 2016.

- La réunion du 6 juillet 2016 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 7 décembre 2016 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*).

Exemples de branches en difficulté suivies dans le cadre du comité

Parmi les branches considérées comme en difficulté les années précédentes, qui ont fait l'objet d'un suivi particulier du Comité de suivi pendant parfois plusieurs années et sont parvenues à conclure un accord en 2016, on peut citer par exemple :

- le *caoutchouc* où le dernier accord remontait à février 2012, un accord valide signé en février 2015 ayant fait l'objet d'une opposition majoritaire. La partie patronale estimait que le mécanisme des minima de la branche, qui résultait d'un accord de 1984, n'était plus adapté à la réalité économique des entreprises mais les organisations de salariés restaient très attachées au système en vigueur. Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont été reçues à la DGT à plusieurs reprises et un accord a finalement pu être conclu le 10 mars 2016 portant le salaire minimum conventionnel du premier coefficient à 1 481 euros, ce qui permet à la branche de disposer d'un bas de grille qui reste conforme au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2017 ;
- de même, dans les *établissements d'hospitalisation privée à but lucratif*, où les négociations se déroulent en CMP, aucun accord n'avait été conclu depuis avril 2012 (hormis dans la filière des établissements accueillant des personnes âgées). Les fédérations patronales ont été reçues à la DGT pour aborder les difficultés de la négociation dans la branche et les négociations ont repris pour l'année 2016 dès la connaissance du scénario tarifaire des prestations. L'accord conclu le 21 octobre 2016 fixe le salaire minimum du premier coefficient à 1 481,29 euros, soit au-dessus du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2017, et les partenaires sociaux s'y donnent pour objectif la refonte du système de classifications.

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 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 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 branches et de favoriser la concertation entre les partenaires sociaux, le réseau des branches en CMP a été privilégié. Aujourd'hui une centaine de branches sont en CMP et 24 d'entre elles font parties 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 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 (cf. Partie 4 – *Dossier n° 1 : Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2014*).

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 du Travail a annoncé la constitution d'un groupe de travail de la CNNC 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 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.

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 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.

Lors de la réunion du 30 septembre 2015, l'augmentation du nombre d'accords conclus s'est poursuivie. Cependant, la progression a été moins importante. En effet, entre le 13 mai et 30 septembre, seulement deux accords ont été conclus.

Le 15 février 2016, le bilan des négociations été présenté par 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.

Le dernier bilan de 2016 a été effectué en décembre. À cette occasion, la direction générale du travail a pu constater une augmentation du nombre de branches ayant signé un accord relatif au pacte de responsabilité. À ce jour, sur les 50 branches, 21 branches ont signé un accord.

Au-delà des 50 branches ciblées, une attention particulière est également portée aux branches qui ne sont pas suivies dans le cadre du groupe de travail. Neuf branches, parmi celles-ci, ont d'ailleurs conclu un accord relatif au pacte de responsabilité, dont une en 2016 (*entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances*).

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 2017)

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
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.

Branche	Date de signature	Signataires
Industrie chimique	10/07/2014	<u>Employeurs</u> Union des industries chimiques (UIC) ; Fédération nationale des industries électrométallurgiques, électrochimiques et connexes (FNIIEEC) ; 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.
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.

Branche	Date de signature	Signataires
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 & 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 – Commerces de détail non alimentaires (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 de la maison (FNAEM). <u>Salariés</u> CFDT.
Industries pharmaceutiques	20/10/2016	<u>Employeurs</u> Les entreprises du médicament (LEEM). <u>Salariés</u> CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA.
Commerce de détail et gros à prédominance alimentaire	21/01/2016	<u>Employeurs</u> Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD). <u>Salariés</u> FO ; CFDT ; CFDT ; CFE-CGC.

Branche	Date de signature	Signataires
Bâtiment	14/01/2016	<u>Employeurs</u> Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ; Fédération française du bâtiment (FFB) ; Fédération française des entreprises du génie électrique et énergétique (FFIE) ; Fédération nationale des SCOP du bâtiment et des travaux publics (SCOP BTP). <u>Salariés</u> CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; FO.
Coiffure	17/02/2016	<u>Employeurs</u> Conseil national des entreprises de coiffure (CNEC) ; Union nationale des entreprises de coiffure (UNEC). <u>Salariés</u> CFDT ; CFTC ; UNSA.
Restauration de collectivités	10/03/2016	<u>Employeurs</u> Syndicat national de la restauration collective (SNRC) ; Syndicat national des entreprises de restauration et de services (SNERS). <u>Salariés</u> CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

Sources : Direction générale du travail.

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 qui s'inscrivent dans des aires géographiques diverses et concernent des thématiques de négociations variées.

III.1. LES COMMISSIONS PARITAIRES TERRITORIALES

Les **commissions paritaires régionales interprofessionnelles** (CPRI) ont été instituées par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015. Elles ont pour objet de représenter au niveau régional, les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés, dans lesquelles il n'existe pas de représentation du personnel sauf dispositions conventionnelles spécifiques.

La loi du 17 août 2015 a créé vingt CPRI : treize en métropole, une en Martinique, une en Guadeloupe, une à Saint-Martin, une à Saint-Barthélemy, une en Guyane, une à La Réunion et une à Saint-Pierre-et-Miquelon. Elles doivent être mises en place au 1^{er} juillet 2017.

Les CPRI ont un champ de compétence interprofessionnel, mais n'ont pas vocation à représenter les salariés et les employeurs relevant de branches professionnelles dans le cadre desquelles des commissions paritaires conventionnelles identiques aux CPRI ont été mises en place.

Les CPRI sont composées de deux collèges :

- un collège salarié de dix membres, désignés par les organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel. La répartition des sièges entre les organisations est réalisée sur la base des résultats de deux scrutins : celui visant à mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et des employés à domicile, ainsi que l'élection aux chambres départementales d'agriculture ;
- un collège patronal de dix membres, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel. La répartition des sièges entre les organisations est réalisée sur la base de l'audience patronale mesurée auprès des entreprises adhérentes de moins de onze salariés. De manière transitoire, pour la mise en place des CPRI en 2017, l'audience patronale prise en compte sera celle mesurée auprès de l'ensemble des entreprises adhérentes à ces organisations professionnelles.

Les CRPI n'ont pas de pouvoir normatif. En revanche, elles constituent un espace de dialogue, d'échanges et de propositions sur toutes les questions liées à l'emploi et aux conditions de travail. Elles peuvent faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles. Elles peuvent intervenir, sur demande des parties, dans des conflits individuels et collectifs. Leurs membres peuvent entrer dans les entreprises, avec l'accord de l'employeur.

Durant l'année 2016, la direction générale du travail (DGT) a élaboré les textes réglementaires d'application de la loi, en concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social (HCDS).

Le décret n° 2017-663 du 27 avril 2017 relatif aux modalités de mise en place et de fonctionnement des CPRI pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés, en Conseil d'État, a ainsi été réalisé. Il apporte des précisions sur la mise en place effective des CPRI. Il prévoit que la détermination du champ de compétence professionnel de chacune d'elles tient compte des accords collectifs mettant en place des commissions de branche équivalentes, conclus jusqu'au 31 mars de l'année de la mise en place ou du renouvellement des CPRI. Il pose également le principe de la répartition des sièges suivant la règle de la proportionnelle à la plus forte moyenne et règle les modalités particulières d'attribution des sièges en cas de carence ou d'égalité entre deux organisations.

La répartition des sièges au sein des commissions est fixée par un arrêté du ministre chargé du Travail, pris au plus tard un mois avant la mise en place ou le renouvellement des CPRI. Les membres sont ensuite désignés par les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs auxquelles sont attribués des sièges. Peut être membre, tout salarié ou employeur d'une entreprise de moins de onze salariés au moment de sa désignation. Les commissions étant régionales, chaque direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) procède ensuite à la publication de la liste des membres de la CPRI relevant de son champ de compétence professionnel.

Ce décret encadre également les modalités essentielles de fonctionnement des CPRI : les règles relatives au remboursement du salaire des membres salariés des commissions sont alignées sur celles prévalant pour le congé de formation économique, sociale et syndicale ; l'indemnisation de la participation des membres employeurs est quant à elle alignée sur celle organisée pour les conseillers prud'hommes employeurs.

Dans le prolongement de ses travaux réglementaires et afin d'être en mesure de définir le périmètre des futures CPRI, la DGT a procédé au recensement des accords collectifs créant des commissions conventionnelles équivalentes à des CPRI ou modifiant les compétences de commissions existantes pour leur permettre de respecter les conditions prévues la loi du 17 août 2015.

Au 31 mars 2017, il a été recensé :

- l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat (accord UPA) tel que modifié par l'avenant du 24 mars 2016. Signé par les cinq confédérations syndicales nationales interprofessionnelles, cet avenant aménage les CPRIA (commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat) de manière à les mettre en conformité avec les exigences de la loi du 17 août 2015 ;
- l'accord national interbranches du 10 juillet 2013 relatif aux commissions paritaires territoriales des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur tel que modifié par l'avenant du 3 octobre 2016 ;
- l'accord national interprofessionnel pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans les professions libérales du 28 septembre 2012, modifié par l'avenant du 31 janvier 2017 ;
- l'accord collectif sectoriel régional du 11 juillet 2007 dans les hôtels, cafés, restaurants et activités connexes de Corse, modifié par avenant du 24 mai 2016 ;
- l'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles du 2 octobre 1984, qui a créé des commissions paritaires nationale et régionales de l'emploi (CPRE) chargées de déterminer et de mettre en œuvre une politique concertée en matière d'emploi et de formation professionnelle des salariés des exploitations et entreprises agricoles. L'avenant du 14 mars 2017 tend à adapter les actuelles CPRE de manière à leur confier les missions des CPRI telles qu'issues de la loi du 17 août 2015 ;
- l'accord du 28 mars 2017 créé des commissions paritaires régionales dans la branche des services de l'automobile.

Au sein des commissions régionales spécifiques mises en place par ces accords, les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés de ces branches auront vocation à être représentés au minimum par cinq salariés et cinq employeurs.

En outre, 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 ayant 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), a facilité la conclusion d'accords territoriaux (aux niveaux régional, départemental voire infra-départemental) 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.

La commission paritaire locale du Tarn-et-Garonne (CPL 82)

La commission paritaire locale du Tarn-et-Garonne est une association créée en 2006 sous l'égide de la DIRECCTE - Unité territoriale (UT) 82 qui regroupe l'ensemble des organisations syndicales de salariés et d'employeurs du département.

L'objectif de cette commission est de favoriser le dialogue social dans le département et dans les entreprises au-travers d'actions sur la mise en pratique du dialogue social qui de manière transversale peut influencer positivement sur l'économie et l'emploi. Ses missions :

- échanger sur l'actualité économique et sociale des entreprises du département ;
- partager des données économiques et sociales afin de disposer de bases communes pour un dialogue commun ;
- examiner toute question relative aux conditions d'emploi et de travail dans le département.

La CPL 82 planifie chaque année des actions très différentes, telles que l'accompagnement des entreprises en matière d'égalité professionnelle, une action d'information grand public pour faire connaître l'enjeu et les modalités des élections TPE, la prévention des risques professionnels ou bien sur la "vulgarisation du rôle des différentes instances représentatives du personnel". Ainsi, dans le cadre de ses travaux de réflexion, notamment sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la CPL 82 est à l'origine de la création d'une crèche inter-entreprises.

La loi du 4 mai 2004 a été complétée par des dispositions financières. Pour favoriser les initiatives locales, une ligne budgétaire "aide à la négociation et à la participation" a été créée et des crédits ont été délégués aux services déconcentrés du ministère chargé du Travail.

En 2016, l'axe 3 du programme "de performance d'amélioration de la qualité de l'emploi et des relations de travail" du budget opérationnel prévisionnel (BOP) 111 du ministère chargé du Travail prévoit la possibilité d'accompagner les CPL "afin de redynamiser le dialogue social territorial, d'en clarifier les enjeux et de renforcer la mobilisation des partenaires sociaux". En 2016 une convention portant sur

12 000 euros a permis d'assurer la promotion de la négociation collective au niveau de l'entreprise.

Depuis 2016, la CPL 82 axe sa réflexion et son travail davantage sur le fond et la forme de la négociation collective pour coller au plus près de la réalité du terrain. Deux séminaires ont vu le jour. Plus de 80 participants ont répondu présents : des dirigeants d'entreprises, des DRH ou des représentants du personnel (DP, DS ou CE). L'objectif de ces journées était de rappeler le cadre légal mais surtout de partager les expériences réussies de négociations dans les entreprises locales au-travers des témoignages paritaires (*exposé direction et syndicat*).

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. Il s'agit donc d'un dispositif d'intervention en entreprises et organisations (TPE, PME, associations, groupes, etc.) qui sont en situation de conflits récurrents (intervention curative) ou qui souhaitent améliorer la qualité des relations collectives de travail (intervention préventive). Le dispositif s'appuie sur l'adhésion de toutes les parties en conflit en vue de les aider à reconstruire des relations plus efficaces.

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.

En 2016, pour accompagner les entreprises et les territoires dans la mise en œuvre de la loi sur le dialogue social, la DGT a souhaité, en lien avec le réseau Anact-Aract⁽²⁾, réactiver cette démarche d'appui à la qualité des relations sociales, en travaillant notamment sur la prévention des conflits collectifs de nature relationnelle et plus globalement la qualité du dialogue social.

2) Anact : Association nationale pour l'amélioration des conditions de travail.
Aract : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail.

En pratique, l'inspection du travail est fréquemment confrontée à des situations de relations sociales dégradées, souvent décrites comme des situations potentiellement génératrices de risques psycho-sociologiques, pour lesquelles les outils de contrôle ou de coercition classiques ne suffisent pas pour rétablir un dialogue social constructif durable. À l'heure où les partenaires sociaux sont de plus en plus appelés à négocier et fixer entre eux le cadre normatif de travail applicable dans l'entreprise, le rétablissement du dialogue social constitue souvent un préalable à l'engagement de toute action de fond.

Dans cette perspective, pour compléter la palette des modalités et pratiques dont disposent aujourd'hui les services, le dispositif "Appui aux relations sociales", conçu et développé dans un cadre partenarial entre la DGT, des services déconcentrés et le réseau Anact-Aract est à même de jouer un rôle utile qu'il convenait de mieux mobiliser.

Le renforcement du dispositif s'est concrétisé en 2016 par :

- le pilotage au niveau national avec l'Anact du dispositif ARESO en cherchant à définir les règles de rémunération et de prise en charge des frais des intervenants et à harmoniser les règles de contribution des entreprises sur tout le territoire ; la signature d'une convention entre l'Anact et la DGT le 9 septembre 2016 ayant pour objet de fixer les conditions de participation de l'État au financement de la réalisation d'interventions en entreprises à hauteur de 200 000 euros ainsi que les actions de suivi et de capitalisation liées à ces interventions ;
- la formation de 25 agents du système d'inspection du travail en qualité d'intervenants, la présence d'agents de contrôle parmi les intervenants étant source de crédibilité auprès des acteurs de l'entreprise, employeurs comme instances représentatives du personnel, et contribuant à renforcer les ressources mobilisables ;
- la nomination d'un chargé de mission au sein de la DGT sur l'animation et le suivi d'ARES0 ;
- la désignation d'un référent au sein du pôle T (travail) de chaque DIRECCTE en charge de l'animation du dispositif.

III.3. LE PLAN NATIONAL DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL DÉCLINÉ AU NIVEAU TERRITORIAL

Le plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI) au titre des années 2016-2018, adopté par la commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNLTI) réunie par le Premier ministre le 30 mai 2016, rappelle que la prévention reste un axe majeur de la politique de lutte contre le

travail illégal. Aux côtés des engagements des pouvoirs publics, les partenaires sociaux sont invités à définir les actions susceptibles de lutter contre les comportements frauduleux rompant les équilibres du modèle social français. Dans ce cadre, les conventions de partenariat conclues entre l'État et les partenaires économiques et sociaux doivent rechercher une plus grande effectivité des engagements respectifs.

Ce PNLTI préconise également de développer les actions de prévention avec les partenaires sociaux et de communiquer sur ces actions et les déclinaisons locales.

En 2016, deux conventions nationales de partenariat ont été signées, dans les secteurs du BTP (22 février 2016) et de l'emploi à domicile (9 septembre 2016). Il convient, en outre, 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, en février 2016, 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 est chargée de la mise en place d'actions permettant d'agir efficacement et dans la durée contre le travail illégal.

Il est envisagé, par ailleurs, de renouveler la convention nationale de partenariat dans le secteur de l'agriculture et, également, de conclure une nouvelle convention dans le secteur du spectacle vivant et enregistré ainsi que dans celui du travail temporaire.

Ces conventions seront, lorsque cela est possible, déclinées au niveau territorial.

Dans ce cadre, les comités de suivi des conventions nationales de partenariat 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.

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE

ET AU NIVEAU INTERNATIONAL

Au niveau européen, un des faits marquants de 2016 est le Brexit. En effet, le jeudi 23 juin 2016, près de 52 % des Britanniques ont voté en faveur du retrait de leur pays de l'Union européenne (UE), lors du référendum sur la sortie du Royaume-Uni de l'UE. C'est la première fois depuis la création de l'UE que l'un de ses États membres exprime la volonté de la quitter.

La sortie du Royaume-Uni de l'UE aura un impact certain dans le champ des politiques sociales, tant dans le cadre de la libre circulation des personnes, que dans la circulation des biens et des produits, et la libre prestation de services.

En revanche, lors du sommet de Bratislava, qui s'est tenu le 16 septembre 2016, les 27 autres États membres ont réaffirmé leur volonté d'appartenir à l'UE, et ont souhaité relancer le projet européen, pour assurer la réussite de l'UE à 27. Pour les 27 chefs d'État ou de gouvernement, *“si l'UE n'est pas parfaite, c'est le meilleur instrument dont nous disposons pour relever les nouveaux défis auxquels nous sommes confrontés. Nous avons besoin de l'UE non seulement pour garantir la paix et la démocratie mais aussi pour assurer la sécurité de nos peuples. Nous avons besoin de l'UE pour mieux répondre à leurs besoins et souhaits de vivre, d'étudier, de travailler, de circuler et de prospérer librement sur notre continent ainsi que de tirer parti du riche patrimoine culturel européen”*.

Dès sa nomination en 2015, le président de la Commission européenne, monsieur Jean-Claude Juncker, a remis les sujets sociaux en première ligne dans les débats européens et a annoncé l'élaboration d'un socle européen des droits sociaux. La Commission européenne a adopté le 8 mars 2016 une communication intitulée *“Lancement d'une consultation sur un socle européen des droits sociaux”*. Cette communication est accompagnée d'une annexe constituant une première ébauche de ce socle.

La Commission a, pour aller plus loin, adopté, le 26 avril 2017, un socle européen des droits sociaux s'adressant principalement aux pays de la zone euro et reposant sur vingt droits et principes qui se déclinent autour de trois thèmes : égalité des chances et accès au marché du travail, condi-

tions de travail équitables et protection et inclusion sociales. Parmi les vingt items, figurent notamment le salaire minimum et le revenu minimum.

Par ailleurs, quatre thématiques du socle sont davantage développées et comportent, pour certaines, des propositions législatives : il s'agit de l'équilibre vie professionnelle/vie privée (proposition de directive sur les congés familiaux), du temps de travail (communication interprétative de la directive 2003/88/CE), de la modernisation de la réglementation des contrats de travail (consultation des partenaires sociaux avant révision de la directive 91/533/CEE) et de l'accès à la protection sociale (consultation des partenaires sociaux en vue de définir d'éventuelles nouvelles règles dans ce domaine, notamment pour les travailleurs indépendants ou atypiques).

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 2030.

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 Lettonie et le Luxembourg, la présidence du Conseil de l'Union européenne était assurée, en 2016, par les Pays-Bas et la Slovaquie. Elle sera suivie par Malte et l'Estonie en 2017, le Royaume-Uni ayant renoncé à assurer la présidence lors du second semestre 2017 en raison du Brexit.

I.1. ACTIONS DANS LE DOMAINE SOCIAL SOUS LA PRÉSIDENTE NÉERLANDAISE : PREMIER SEMESTRE 2016

Les Pays-Bas ont exercé la présidence du Conseil de l'Union européenne du 1^{er} janvier au 30 juin 2016, pour la douzième fois de leur histoire.

La présidence néerlandaise avait défini trois priorités pour le premier semestre 2016 :

- une Union qui se concentre sur l'essentiel, et notamment sur l'amélioration de la qualité de la législation, afin de la rendre plus simple, plus opérationnelle, et de réduire la charge administrative qui pèse sur les entreprises, les citoyens et les gouvernements ;
- la hausse de la croissance et de l'emploi grâce à l'innovation. Il s'agit de réduire les freins à l'innovation sur le marché intérieur, et de continuer à inciter les États-membres à mener des réformes économiques, notamment sur le marché du travail. Concrètement, cela inclut un plan contre le dumping social et une révision de la directive sur le détachement ;
- l'implication effective de la société civile (citoyens et organisations) dans la construction des politiques de l'UE.

Dans le champ des affaires sociales, la présidence néerlandaise avait défini les orientations suivantes :

- la promotion du travail décent et de la mobilité au sein de l'UE, en se focalisant plus particulièrement sur :
 - la garantie de non-discrimination des travailleurs mobiles au sein de l'UE ;
 - l'amélioration des conditions de travail pour les travailleurs détachés, notamment du point de vue salarial ;
 - une réforme ciblée de la directive sur les travailleurs détachés ;
 - la mise en place d'une plateforme ambitieuse sur le travail non déclaré ;
 - une réflexion sur les entreprises "boîtes aux lettres", entreprises possédant une boîte aux lettres dans des États à faible taxation mais exerçant en réalité une grande partie de leur activité dans un autre pays ;
 - une meilleure protection des travailleurs contre les agents cancérigènes.
- la réduction de la pauvreté : les cibles de pauvreté définies dans la stratégie Europe 2020 ne seront pas atteintes. Un bilan de mi-parcours devra donc être effectué. En juin 2016, le Conseil a rendu des conclusions sur le besoin d'une approche plus intégrée pour diminuer la pauvreté ;
- l'intégration des réfugiés : avec des échanges de bonnes pratiques pour gérer la crise, en termes d'emplois et de logements.

La Plateforme européenne de renforcement de la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré

Rappel des objectifs

L'objectif principal de la plateforme est d'améliorer la capacité des États membres à combattre le travail non déclaré sous toutes ses formes, notamment celle du faux travail indépendant, et de promouvoir les emplois dans l'économie formelle et l'amélioration des conditions de travail au niveau national. Cette capacité passe par le renforcement de la coopération entre les autorités compétentes des États membres et d'autres acteurs, tout en respectant les compétences et les procédures mises en œuvre au niveau national.

La Plateforme offre aux acteurs concernés un forum à l'échelle de l'UE leur permettant :

- d'échanger des informations et des bonnes pratiques ;
- de développer les connaissances et les données concrètes ;
- d'apprendre collectivement les uns des autres.

Composition

La Plateforme est composée :

- de membres : représentants des États membres, issus par exemple de ministères, de services sociaux et d'inspection du travail, d'autorités fiscales et douanières ou d'organismes d'assurance sociale ; représentants des partenaires sociaux interprofessionnels au niveau européen ; représentants de la Commission ;
- d'observateurs : représentants des partenaires sociaux issus des secteurs les plus touchés par le travail non déclaré et d'organisations telles que Eurofound, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et l'Organisation internationale du travail (OIT).

Programme de travail

La plateforme, dont le vice-président est monsieur Yves Calvez, a adopté son programme de travail pour 2017-2018 lors de sa première réunion plénière, le 10 octobre 2016. Les activités seront guidées, conformément à la décision établissant la plateforme, par les trois axes stratégiques suivants :

- coopération et action conjointe. La Plateforme aidera ses membres et observateurs à mieux coopérer par-delà les frontières, à tirer parti de leur participation à un réseau européen et à élaborer des outils visant à faciliter le travail et à renforcer les capacités ;
- apprentissage mutuel. Des activités d'apprentissage et d'évaluation par les pairs seront organisées sous différentes formes : révisions thématiques, séminaires et assistance mutuelle, notamment ;
- amélioration des connaissances. Ce processus passera par la compilation des sources et informations existantes, ainsi que par l'analyse, au moyen d'études et d'enquêtes, des modes d'organisation des organes de contrôle.

Les outils

Les outils prévus pour mettre en œuvre ce programme comprennent :

- des études ;
- des enquêtes ;
- des séminaires et des groupes de travail ;
- des révisions thématiques ;
- de l'assistance mutuelle ;
- de l'aide à la communication interne et externe (lettres d'information, espace de travail collaboratif, etc.) ;
- des réunions plénières deux fois par an.

La Plateforme a également adopté au cours de sa réunion plénière une étude intitulée *"Member State Factsheets and synthesis report"*. Cette étude résume les caractéristiques du travail non déclaré et les mesures mises en place par les autorités et organismes nationaux pour y faire face, dans les 28 États membres.

Dans le cadre de ce programme de travail, la France organise en avril 2017 un séminaire européen axé sur le partage et la coopération entre les acteurs de la lutte contre le travail non déclaré, et en particulier avec les partenaires sociaux sur les moyens de prévention et de sensibilisation auprès des salariés et des employeurs.

I.2. ACTIONS DE LA PRÉSIDENTE SLOVAQUE DANS LE DOMAINE SOCIAL : SECOND SEMESTRE 2016

La Slovaquie a assuré la présidence du Conseil de l'Union européenne du 1^{er} juillet au 31 décembre 2016.

Dans le domaine des affaires sociales, la présidence slovaque souhaitait axer son programme de travail autour du thème de la "sécurisation des emplois et de la prospérité pour le présent et le futur" en mettant l'accent sur l'emploi et la création d'emplois, les conditions de travail décentes et sûres, l'égalité de traitement, l'égal accès aux opportunités, ainsi que la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

En matière de détachement des travailleurs, le travail de la présidence a permis la poursuite des débats sur la révision de la directive 96/71 et l'obtention de quelques avancées (voir *encadré ci-après*).

Plusieurs dossiers relatifs à la santé et la sécurité au travail ont également avancé sous la présidence slovaque : ainsi un accord sur la proposition de directive révisant la directive 2004/37 (protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail) a pu être trouvé lors du Conseil emploi, politique sociale, emploi et consommateurs (EPSSCO) du 13 octobre 2016.

La présidence a mené à bien les discussions sur la révision des règlements relatifs aux agences de Bilbao (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail), de Dublin (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail,) et du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP), lors du Conseil EPSSCO qui s'est tenu le 8 décembre 2016 à Bruxelles. La révision de ces trois règlements a pour objet d'harmoniser certaines dispositions avec l'approche commune sur les agences décentralisées, et permet d'actualiser les objectifs et les missions de ces trois agences afin de mieux refléter les évolutions dans leurs champs d'action ainsi que les nouveaux besoins. La France avait, au cours des négociations, rappelé son attachement au caractère tripartite de la gouvernance de ces agences, et est donc particulièrement satisfaite de sa préservation dans les textes adoptés.

En outre, la présidence a organisé les 20 et 21 septembre 2016, une conférence sur la "Conciliation des temps de vie dans une société en évolution", ainsi qu'un débat sur le "rôle de l'inspection du travail dans un contexte de vieillissement de la main d'œuvre et d'évolutions du marché du travail" du 8 au 10 novembre 2016, dans le cadre du Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT).

La lutte contre les abus et la fraude au détachement

La Commission européenne a inscrit pour 2016 la présentation de son “paquet mobilité” dans son programme de travail. Pour rappel, ce paquet mobilité comprenait une révision “ciblée” de la directive 96/71/CE ainsi qu’une révision du règlement de coordination des systèmes de sécurité sociale (règlements 883/2004 et 987/2009).

Les fortes tensions politiques entourant le contexte européen (notamment le Brexit) ont amené la Commission européenne à scinder le paquet mobilité, en priorisant la présentation d’une proposition de révision de la directive détachement, et en planifiant un calendrier moins contraignant concernant la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Le 8 mars 2016, elle a présenté une proposition de révision de la directive sur le détachement des travailleurs, introduisant des changements dans quatre domaines :

- la rémunération des travailleurs détachés ;
- l’application d’un ensemble de termes et conditions d’emploi garanti sur l’ensemble des chaînes de sous-traitance ;
- les règles sur les travailleurs intérimaires ;
- et le détachement de longue durée concernant les salariés détachés pour une durée supérieure à 24 mois.

Parallèlement, les parlements nationaux de Pologne, de Roumanie et de République Tchèque ont lancé la procédure de “carton jaune” prévue par le droit de l’UE pour contester la proposition de révision de la directive détachement, car celle-ci contreviendrait au principe de subsidiarité. Huit autres parlements nationaux se sont joints à cette initiative en adoptant un avis motivé sur le non-respect du principe de subsidiarité par la proposition de révision. Le 20 juillet 2016, la Commission a publié une communication dans laquelle elle estimait que la proposition de révision respectait le principe de subsidiarité et a annoncé poursuivre les discussions sur ce texte.

Les présidences néerlandaise et slovaque du Conseil de l’UE ont successivement entamé les premières négociations sur cette proposition de révision.

Malgré l’ambition affichée par les autorités slovaques de parvenir à un consensus, de nombreux points de clivage sont restés sans accord formel entre les États membres, à savoir :

- le nouveau concept de rémunération plus large que l’ancien concept de “taux minimal de salaire” ;
- la notion de détachement de longue durée emportant l’application de l’ensemble de la législation du travail du pays où la prestation est effectuée ;
- la possibilité d’instaurer l’application de la rémunération des salariés du cocontractant principal pour l’ensemble des salariés détachés des sous-traitants ;
- l’application des conventions collectives à tous les salariés détachés au-delà du secteur de la construction.

La France se mobilise fortement pour que des améliorations plus nettes soient apportées à la réglementation applicable au détachement de salariés afin de garantir un ensemble de droits étendus et effectifs pour protéger les salariés

détachés et de lutter plus efficacement contre les pratiques frauduleuses de détachement.

Elle a transmis en mai 2016 des propositions d'amendements au texte de la Commission européenne allant dans ce sens. À l'occasion des groupes de travail au Conseil de l'Union européenne, les autorités françaises ont porté ces propositions, réaffirmées par la ministre lors des séances du Conseil EPSSCO, dont notamment la lutte contre les entreprises "boîtes aux lettres" et la prise en charge par l'employeur des frais engagés au cours du détachement (transport, hébergement, nourriture).

Au-delà du régime juridique du détachement, les autorités françaises ont répété leur demande de création d'une structure de coopération dédiée à la lutte contre les fraudes au détachement au niveau européen et de coordination de la mise en œuvre des dispositions de la directive 2014/67/UE entre les États membres.

Cette structure pourrait être intégrée dans la Plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré évoquée plus haut.

S'agissant des négociations entamées au Parlement européen, le 10 mai 2016, madame Elisabeth Morin-Chartier (France) et madame Agnès Jongerius (Pays-Bas) ont été nommées rapporteuses au fond et ont travaillé ensemble tout au long du processus décisionnel. Les deux rapporteuses sont soucieuses d'un dialogue ouvert avec l'ensemble des parties prenantes. Leur projet de rapport a fait l'objet d'un premier échange de vues en commission de l'emploi (EMPL). À ce titre, un vote en assemblée plénière ne devrait pas être envisagé avant l'été 2017.

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. Socle européen des droits sociaux

Dans le discours sur l'état de l'Union, le 9 septembre 2015, le président Juncker a annoncé la mise en place d'un socle européen des droits sociaux. La Commission européenne a adopté le 8 mars 2016 une communication intitulée "Lancement d'une consultation sur un socle européen des droits sociaux". Cette communication est accompagnée d'une annexe constituant une première ébauche de ce socle.

Selon la Commission, le socle européen des droits sociaux est conçu pour être instauré dans les États de la zone euro mais les autres États membres auraient la possibilité de s'y rallier volontairement. L'annexe propose d'aborder le socle sous l'angle de trois chapitres déclinant eux-mêmes plusieurs items :

- chapitre 1 : égalité des chances et accès au marché du travail (éducation et formation tout au long de la vie, contrats de travail, transitions professionnelles, soutien actif à l'emploi, égalité femmes-hommes, égalité des chances) ;
- chapitre 2 : conditions de travail équitables (conditions d'emploi, salaires, santé et sécurité au travail, dialogue social) ;

- chapitre 3 : protection sociale adéquate et viable (prestations sociales, soins de santé, pensions, prestations chômage, revenu minimum, invalidité, soins de longue durée, accueil de l'enfance, logement, accès aux services essentiels).

La Commission a lancé une consultation qui s'est achevée le 31 décembre 2016, et les réponses obtenues lui serviront de base au projet de socle final qui sera présenté en 2017.

Les autorités françaises ont, dès le Conseil (EPSSCO) du 13 octobre 2016, marqué leur attachement à l'instauration d'un socle européen des droits sociaux. Elles ont précisé que ce socle doit reprendre l'acquis de l'Union, qui repose sur des valeurs et des ambitions partagées par les États membres, et qu'il est primordial de veiller à son application. Cet acquis doit cependant être amélioré et actualisé pour tenir compte des nouvelles réalités du monde du travail tout en garantissant des conditions de travail décentes et sûres pour les travailleurs.

La France a indiqué que le socle européen des droits sociaux devrait dépasser l'acquis de l'Union avec notamment des éléments contraignants dont l'application ne se limiterait pas aux seuls États membres de la zone euro.

La priorité doit être accordée d'une part à la lutte contre le chômage, et d'autre part, à la prévention du risque de fraude, d'abus et de concurrence déloyale ou non équitable, ainsi qu'aux mesures en faveur de l'emploi des jeunes (garantie jeunesse, initiative européenne pour la jeunesse).

L'enjeu du socle européen des droits sociaux est de rendre l'Union européenne plus solidaire pour renforcer la croissance et le dynamisme du marché intérieur, notamment en :

- donnant les moyens à tous les jeunes de se former et de trouver un emploi ;
- favorisant la mise en place d'un salaire minimum dans tous les États membres ;
- renforçant l'harmonisation en matière de santé et sécurité au travail ;
- renforçant la coopération loyale entre États membres afin de prévenir tout risque de dumping social en garantissant l'effectivité des règles communes pour tous les travailleurs ;
- luttant contre les discriminations ;
- faisant de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle un véritable enjeu pour l'UE ;
- favorisant la mobilité entre États membres.

Le gouvernement français a également saisi de la question le Conseil économique, social et environnemental (CESE), qui a adopté, à l'unanimité, un avis sur "la construction d'une Europe dotée d'un socle des droits sociaux", le 14 décembre 2016.

II.1.2. Poursuite de l'initiative : "Un nouveau départ pour le dialogue social"

Dès novembre 2014, la Commission européenne a souhaité relancer le dialogue social tant au niveau européen qu'au niveau national.

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". À la suite du Conseil informel d'avril 2015, organisé par la présidence lettone, dédié au dialogue social, la relance du dialogue social au niveau européen était à nouveau à l'ordre du jour du Conseil EPSSCO du 7 mars 2016, car les partenaires sociaux européens avaient transmis fin janvier 2016 une déclaration conjointe, à la présidence néerlandaise du Conseil, intitulée : "Un nouveau départ pour un dialogue social fort". Cette déclaration abordait les points suivants :

- la participation des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques européennes ;
- le fonctionnement et l'efficacité du dialogue social et le renforcement des capacités des partenaires sociaux au niveau national ;
- l'implication des partenaires sociaux dans la gouvernance économique européenne, le semestre européen ou les réformes économiques et sociales.
- les partenaires sociaux souhaitent également être mieux associés au processus "Mieux légiférer".

Si cette déclaration conjointe des partenaires sociaux a été favorablement accueillie, il a été jugé prématuré de la transformer en une déclaration quadripartite engageant le Conseil et la Commission européenne, en raison des difficultés juridiques et institutionnelles soulevées quant à la possibilité pour les institutions européennes de signer une telle déclaration.

La présidence néerlandaise a donc proposé à la place un projet de conclusions du Conseil contenant notamment des points sur l'articulation entre les principes du "Mieux légiférer" et les accords des partenaires sociaux (articles 153, 154 et 155 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne [TFUE], respect de l'autonomie des partenaires sociaux). Lors

du Conseil EPSSCO du 16 juin 2016, les ministres ont adopté ces conclusions en matière de dialogue social.

Ces conclusions ont très largement inspiré une nouvelle déclaration quadripartite sur “Un nouveau départ pour un dialogue social fort”, signée le 22 juin 2016 par les quatre organisations représentant les partenaires sociaux au niveau européen, puis le 27 juin 2016 par la Commission européenne et par la présidence néerlandaise du Conseil de l’Union européenne.

“Un nouveau départ pour le dialogue social”

Déclaration des partenaires sociaux européens, de la Commission européenne et de la présidence néerlandaise du Conseil de l’Union européenne.

Le traité sur le fonctionnement de l’Union européenne considère la promotion du dialogue entre les partenaires sociaux comme un objectif commun de l’Union et des États membres. L’Union européenne reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux au niveau de l’Union, en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux ; elle facilite le dialogue entre eux, dans le respect de leur autonomie.

Lors d’une conférence à haut niveau qui s’est tenue le 5 mars 2015, la Commission a lancé une initiative baptisée “Un nouveau départ pour le dialogue social”. Lors de cette conférence à haut niveau, les partenaires sociaux et la Commission ont été d’accord pour estimer que le nouveau départ pour le dialogue social devrait avoir pour objectif d’associer davantage les partenaires sociaux au Semestre européen, de mettre davantage l’accent sur le renforcement des capacités des partenaires sociaux nationaux, de renforcer la participation des partenaires sociaux à l’élaboration des politiques et de la législation de l’UE et d’établir une meilleure articulation entre, d’une part, les accords entre partenaires sociaux et, d’autre part, le programme pour une meilleure réglementation.

Les signataires saluent le rôle fondamental joué par le dialogue social européen, qui constitue un volet important de l’élaboration des politiques de l’Union européenne en matière sociale et d’emploi et se félicitent par conséquent du renforcement du dialogue entre les partenaires sociaux. Dans cette perspective,

1. Les partenaires sociaux européens sont convenus d’axer leurs efforts sur les domaines d’action suivants :

Les partenaires sociaux européens interprofessionnels

- contribueront à renforcer le sommet social tripartite et le dialogue macroéconomique ;
- mettront en œuvre les actions décidées dans leur programme de travail autonome 2015-2017 en vue d’améliorer le renforcement des capacités et les résultats obtenus. Le cas échéant, ils prendront notamment des mesures de soutien à leurs membres, comme convenu dans le contexte du nouveau sous-groupe du comité du dialogue social qui est mandaté pour étudier le suivi et la mise en œuvre des instruments du dialogue social de l’UE ;

- prévoient de mettre en œuvre un projet conjoint pour la période 2016-2018, qui comprend notamment :
 - l'élaboration d'un rapport analytique visant à encourager les partenaires sociaux nationaux à recourir au Fonds social européen – FSE ;
 - l'organisation de deux séminaires visant à échanger des pratiques et à renforcer le rôle des partenaires européens dans le processus du Semestre européen ;
 - l'organisation d'un séminaire d'étude sur la numérisation ;
- continueront à améliorer la coordination entre les différentes organisations aux niveaux interprofessionnel et sectoriel. Cette coordination devrait avoir lieu dans le respect réciproque de l'autonomie de chaque organisation et permettre à celles-ci de contribuer de manière constructive et en temps utile au processus d'élaboration des politiques ;
- informeront la Commission, au début de leurs négociations, de l'ensemble des accords-cadres et des cadres d'action ;
- informeront le Conseil, au début de leurs négociations, des accords-cadres dont ils ont décidé de demander la mise en œuvre au moyen d'une décision du Conseil ;
- organiseront, au début de leurs négociations, des séminaires d'étude consacrés aux accords-cadres et/ou aux cadres d'actions autonomes.

Les partenaires sociaux interprofessionnels et intersectoriels européens

- continueront à associer leurs membres respectifs aux actions conjointes et autonomes de renforcement des capacités et projets visant à :
 - promouvoir à tous les niveaux le dialogue social interprofessionnel et sectoriel et les résultats obtenus dans ce contexte ;
 - veiller à la mise en œuvre de leurs accords-cadres autonomes dans tous les États membres (conformément à l'article 155, paragraphe 2, du TFUE). Le type de soutien à apporter en vue de la mise en œuvre de ces accords peut revêtir différentes formes. Il pourrait s'agir d'actions *ad hoc* menées par les partenaires sociaux de l'UE pour assurer la mise en œuvre dans les États membres ; d'activités de renforcement des capacités ; d'échanges de bonnes pratiques entre partenaires sociaux nationaux ;
- poursuivront leurs efforts et évalueront la nécessité d'entreprendre de nouvelles actions dans le cadre de leur dialogue social respectif pour atteindre les affiliés des États membres qui ne sont pas encore couverts, renforcer l'adhésion aux organisations syndicales et patronales et leur représentativité, et faire en sorte qu'il soit possible de conclure des accords avec un mandat approprié ;
- s'engageront à rendre public le texte des accords pour lesquels ils demanderont à la Commission de présenter une proposition de mise en œuvre au moyen d'une décision du Conseil.

2. La Commission s'efforcera :

- de promouvoir et améliorer le dialogue social dans l'esprit de l'article 154 du TFUE ;
- d'associer les partenaires sociaux à l'élaboration des politiques et des législations au niveau de l'Union, par exemple par l'intermédiaire de ses consultations avec les partenaires sociaux de l'Union sur les initiatives clés figurant dans son programme de travail qui ne relèvent pas du champ d'application des articles

153 et 154 du TFUE, mais qui peuvent avoir des incidences importantes sur la situation sociale et celle de l'emploi ;

- de renforcer la participation des partenaires sociaux au niveau de l'Union à la gouvernance économique et au Semestre européen ;
- conformément au programme pour une meilleure réglementation et compte tenu des spécificités des accords entre partenaires sociaux :
 - d'apporter un soutien aux partenaires sociaux, au cours des négociations de ces accords, y compris, sur demande, des informations techniques et juridiques ;
 - et de continuer à évaluer la représentativité des partenaires sociaux de l'Union, notamment sur la base de l'analyse réalisée dans le cadre des études de représentativité d'Eurofound ;
- d'examiner si le recours aux Fonds structurels et d'investissement européens, notamment le Fonds social européen, et à d'autres lignes budgétaires pertinentes de l'UE, peut contribuer au renforcement des capacités des partenaires sociaux nationaux en encourageant le dialogue social et le renforcement des capacités ;
- d'encourager la promotion du renforcement des connaissances sur le dialogue social et soutenir le renforcement des capacités par l'apprentissage mutuel ainsi que par le recensement et l'échange de bonnes pratiques.

3. La présidence du Conseil de l'Union européenne rappelle que, dans le contexte de ses conclusions sur "Un nouveau départ pour un dialogue social fort" qu'il a adoptées le 16 juin 2016, le Conseil invite les États membres à :

- associer étroitement les partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre des réformes et politiques pertinentes, conformément aux pratiques nationales ;
- concourir à l'amélioration du fonctionnement et de l'efficacité du dialogue social au niveau national, qui favorise les négociations collectives et crée un espace approprié pour les négociations entre partenaires sociaux. Eu égard aux pratiques nationales en matière de relations sociales, cela devrait en particulier impliquer que les gouvernements nationaux et les partenaires sociaux discutent et conviennent de la manière dont ce dialogue devrait être mené moyennant une claire division des compétences et dans un esprit de respect mutuel, l'autonomie de chacun étant par ailleurs respectée ;
- promouvoir l'élaboration et le renforcement des capacités des partenaires sociaux par différentes formes de soutien, y compris une expertise juridique et technique. Cela devrait être assuré à tous les niveaux pertinents, en fonction des besoins des pays et des partenaires sociaux, notamment pour en faire des organisations solides et représentatives ;
- assurer la participation constructive et en temps utile des partenaires sociaux nationaux, dans le respect plein et entier des pratiques nationales, y compris tout au long du Semestre européen, afin de contribuer à la mise en œuvre fructueuse des recommandations par pays ;
- dans le plein respect de l'autonomie des partenaires sociaux et à leur demande, fournir informations et conseils, y compris des informations juridiques et techniques, le cas échéant, sur les implications et les modalités, pour les États membres, de la transposition des accords négociés par les partenaires sociaux au niveau de l'Union.

II.1.3. Les réunions des directeurs généraux du travail

Cette réunion des directeurs généraux du travail (DGRT) 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 Bratislava le 20 mai 2016, la Commission européenne a insisté plus particulièrement sur le rôle accru des partenaires sociaux dans l'exercice du Semestre européen (consultations sur les rapports pays et sur les projets de recommandations notamment).

La Commission a précisé que, conformément à leur programme de travail conjoint 2015-2017, les partenaires sociaux ont débuté une négociation d'un accord-cadre sur le vieillissement actif et la solidarité intergénérationnelle.

Enfin, la Commission a souligné le rôle important que les partenaires sociaux auront dans les discussions sur le socle européen des droits sociaux, par le biais de plusieurs consultations ou auditions.

Lors de la réunion des DGRT du 25 novembre 2016 à la Valette, la Commission européenne est revenue sur l'initiative "Un nouveau départ pour le dialogue social" et a rappelé ses deux objectifs, qui sont le renforcement des capacités des partenaires sociaux pour avoir un dialogue social fort et le développement de la participation des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques européennes.

La Commission a également présenté la déclaration quadripartite sur "Un nouveau départ pour un dialogue social fort" qui a été signée, pour la Commission, conjointement par le vice-président pour l'euro et le dialogue social monsieur Valdis Dombrovskis et la commissaire pour l'emploi, les affaires sociales, les compétences et la mobilité madame Marianne Thyssen. Elle a rappelé que cette déclaration avait été signée par les partenaires sociaux européens (CES, Businesseurope, UEPME, CEEP) et, pour le Conseil de l'UE, par la présidence néerlandaise.

Cette déclaration souligne le rôle fondamental du dialogue social européen dans l'élaboration des politiques sociales européennes et identifie les actions à mener par les signataires pour renforcer le dialogue social tant au niveau européen qu'au niveau national. Cela passe notamment par une meilleure implication des partenaires sociaux dans le cadre du

Semestre européen, ou en mettant plus nettement l'accent sur les capacités des partenaires sociaux nationaux.

II.2. LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE RELATIVES À L'OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR D'INFORMER LE TRAVAILLEUR DES CONDITIONS APPLICABLES AU CONTRAT OU À LA RELATION DE TRAVAIL

En vertu de l'article 154 du TFUE, la Commission européenne a lancé plusieurs consultations publiques ou auprès des partenaires sociaux, au cours de 2016 dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales dont celle relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail.

La Commission européenne a lancé le processus d'évaluation de la directive n° 91/533 du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, au début de celle-ci ou peu de temps après qu'elle a débuté.

Cette évaluation s'inscrit dans le cadre du programme pour une réglementation affûtée et performante (REFIT) qui vise à vérifier si l'intervention de l'UE : a été efficace et efficiente ; si elle est pertinente, compte tenu des besoins et de ses objectifs ; si elle est cohérente, y compris avec les autres interventions politiques de l'UE ; si elle a permis de mettre en avant une valeur ajoutée européenne.

Cette directive de 1991 tend à protéger les salariés en rendant obligatoire la transmission de suffisamment d'informations relatives à leurs droits.

Ce texte traduit en pratique l'article 9 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 qui énonce que "les conditions de travail de tout salarié de la Communauté européenne doivent être précisées soit dans la loi, soit dans une convention collective, soit dans un contrat de travail selon des modalités propres à chaque pays".

Cette directive, comme le prévoit son article 2, donne ainsi aux salariés le droit de se voir communiquer, par écrit, les éléments essentiels de leur relation de travail, comme la description du travail, la durée, s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de travail temporaire, la durée du congé payé, le temps de travail ou encore la mention de la convention collective applicable.

Au travers de son questionnaire, la Commission a interrogé les parties prenantes sur la nécessité ou non d'étendre cette obligation d'information aux nouvelles formes d'emploi telles que le télétravail, le contrat "zéro heure", le travail effectué *via* une plateforme collaborative, le travail mobile ou encore l'emploi via un groupement d'employeurs.

De plus, la directive ne s'appliquant actuellement qu'aux travailleurs salariés, la Commission a posé des questions relatives à la définition même de travailleur salarié. En effet, la directive n'en donne pas de définition puisqu'elle laisse le soin aux États de veiller à ce que la directive s'applique à toutes les personnes correspondant à la définition nationale d'un travailleur salarié. Or, cette définition varie fortement d'un pays à l'autre.

La consultation était ouverte à tous les citoyens, ou organisations syndicales ou d'employeurs ou instances représentatives du personnel, ou pouvoirs publics, jusqu'au 20 avril 2016.

II.3. POURSUITE DE LA CONSULTATION : "UN NOUVEAU DÉPART POUR TRAITER LES PROBLÈMES POUR CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE RENCONTRÉS PAR LES FAMILLES QUI TRAVAILLENT"

En outre, la Commission européenne a consulté en deuxième 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.

En août 2015, la Commission européenne 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", qui remplace sa proposition de 2008 visant à réviser la directive relative au congé de maternité, qui a été retirée le 1^{er} juillet 2015.

Cette initiative a pour objectif d'améliorer les mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie privée en promouvant l'égalité dans l'utilisation de ces mesures par les femmes et les hommes, et de renforcer la participation des femmes au marché du travail en modernisant le cadre juridique et politique en vigueur dans l'UE et en l'adaptant au marché du travail actuel. Elle vise à aider les parents ayant à leur charge des enfants et/ou des proches dépendants à mieux concilier leur vie familiale et professionnelle, à favoriser un partage plus équitable de ces responsabilités entre les femmes et les hommes et à promouvoir entre eux l'égalité sur le marché du travail.

Le 11 novembre 2015, les partenaires sociaux européens ont été invités à exprimer leur avis sur l'orientation que pourrait suivre une action de l'Union lors d'une première phase de consultation, conformément à l'article 154 du TFUE. Elle s'est achevée le 4 janvier 2016. Les partenaires sociaux ont donné leur avis sur la nécessité d'une telle initiative, sa portée, sa forme et son contenu possible.

Faisant suite aux réponses reçues, la Commission a lancé le 12 juillet 2016 une deuxième phase de consultation des partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée.

Le document de la consultation regroupait les principaux résultats de la première phase de consultation et présentait les différentes possibilités d'action au niveau de l'Union. Il précisait également les paramètres retenus pour d'éventuelles futures mesures, qui pourraient être législatives comme politiques, et viendraient se compléter afin d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (congé maternité, congé de paternité, congé parental, congé de dispensateur de soins, "formules souples de travail", etc.).

La consultation était ouverte jusqu'au 30 septembre 2016.

En 2016, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) a notamment mené des travaux relatifs au dialogue social

Publication le 12 juillet 2016 d'un rapport "Nouveaux thèmes, nouveaux outils et pratiques innovantes des partenaires sociaux". Cette étude comparative rassemble des informations sur la manière dont les partenaires sociaux, dans les 28 États membres et en Norvège, ont réagi face aux nombreux nouveaux défis politiques, juridiques et sociaux apparus ces dernières années.

Publication d'un rapport sur "Le concept de représentativité aux niveaux national, international et européen", le 19 décembre 2016. Ce rapport montre notamment que la représentativité revêt différentes significations dans les 28 États membres et en Norvège, la plupart des pays combinant des composantes de reconnaissance mutuelle et de conformité légale.

Huit études de représentativité ont été menées en 2016 par Eurofound (secteurs de la beauté et de l'esthétique, des industries extractives, du transport maritime, de l'agriculture, de l'ameublement, des ports, des agences de travail intérimaire, de l'industrie graphique).

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 16 MARS 2016

Le 16 mars 2016, les partenaires sociaux ont tenu à faire entendre leur voix, lors de ce traditionnel rendez-vous institutionnel qui s'est tenu à Bruxelles avant le Conseil européen, puisqu'ils ont adopté des déclarations communes sur plusieurs sujets d'actualité.

- Sur la crise des réfugiés, les partenaires sociaux ont déclaré que dans une société vieillissante “la migration légale des pays tiers est une partie de la réponse, à savoir assurer notre prospérité future et surmonter les défis liés aux changements démographiques”. L'inclusion et l'intégration des réfugiés, en particulier sur le marché du travail doivent être un objectif commun de tous les États membres.
- Sur les évolutions du marché du travail, les partenaires sociaux proposent de travailler main dans la main avec la Commission européenne afin que les politiques européennes en matière de marché du travail et de compétences qui accompagnent la numérisation de l'économie ne se fassent au détriment des entreprises et des travailleurs.

- Sur la politique industrielle, les partenaires sociaux demandent un plan d'actions concret pour renforcer l'industrie.
- Enfin, sur la relance du dialogue social, les partenaires sociaux précisent, dans leur déclaration sur "une relance pour un dialogue social fort", comment ils souhaitent être impliqués dans l'élaboration des politiques européennes, et notamment dans le cadre du Semestre européen, tout en réaffirmant leur autonomie. Ils souhaitent également préciser les actions qu'ils entendent mener au niveau européen ainsi que leurs attentes vis-à-vis de chacune des institutions européennes. Le rôle du dialogue social dans les États membres doit être renforcé selon la déclaration.

III.2. SOMMET SOCIAL TRIPARTITE DU 19 OCTOBRE 2016

Un second sommet social tripartite s'est tenu à Bruxelles le 19 octobre 2016, la veille du Conseil européen d'octobre.

Le thème principal de ce sommet social était : "relever les défis communs de l'Europe : engendrer la croissance, créer des emplois et assurer l'équité" ; Les échanges portaient plus particulièrement sur les défis à relever dans le cadre du Semestre européen, le rôle essentiel des partenaires sociaux dans l'application de la nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe, et les enseignements tirés de l'intégration des réfugiés sur le marché du travail.

Le président du Conseil européen a tenu à souligner devant les partenaires sociaux l'importance du défi que serait le Brexit. Le sommet de Bratislava a montré qu'il relevait de la responsabilité commune de l'Union européenne de construire un avenir économique prometteur pour tous.

Il est donc indispensable que l'UE dispose d'une feuille de route claire visant à assurer la création d'emplois, la croissance et la justice sociale en Europe.

De nombreuses actions ont été entreprises ces deux dernières années, notamment le plan d'investissement pour l'Europe, le renforcement du marché unique, le déploiement de la garantie pour la jeunesse, le lancement de la nouvelle stratégie en matière de compétences ou la consultation en cours sur un socle européen des droits sociaux.

Si le taux de chômage est en baisse, il reste encore un long chemin à parcourir. Les partenaires sociaux ont un rôle essentiel à jouer et l'accord récemment conclu concernant "Un nouveau départ pour le dialogue social" devrait ouvrir la voie à d'autres actions au niveau de l'UE et au niveau national.

Les partenaires sociaux de l'UE ont souligné que les entreprises et les travailleurs ne devaient pas payer le prix du Brexit. Leur but est le maintien de relations économiques aussi étroites que possible entre l'Union européenne et le Royaume-Uni, tout en préservant l'intégrité du marché unique. Il ne peut pas être envisageable de pouvoir choisir à sa guise entre la libre circulation des biens, des services, des capitaux et des personnes.

Les syndicats et les employeurs ont marqué leur accord sur le fait qu'il était nécessaire d'apporter des solutions européennes aux nombreuses crises auxquelles est confrontée l'Europe.

Ils ont appelé à une augmentation des investissements publics et privés dans toute l'Europe afin de stimuler la croissance et la création d'emplois de qualité. Une politique industrielle ambitieuse pour l'Europe doit aussi être développée. Enfin, l'UE se doit de renforcer la protection sociale et d'accorder une attention toute aussi soutenue à l'Europe sociale qu'à la gouvernance économique de l'Union.

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 les femmes et les hommes, 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 cinq 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 (cf. *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, il appartient donc 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 2016, voici, ci-après, quelques exemples des activités de certains comités sectoriels :

- les partenaires sociaux internationaux du transport maritime (International Chamber of Shipping [ICS] et la fédération internationale des travailleurs du transport [ITF]) ont publié un guide conjoint sur la prévention du harcèlement sexuel et moral à bord des navires. Le guide propose une démarche de prévention et d'identification des situations de harcèlement ainsi qu'une procédure de plaintes. Il invite notamment les entreprises à adopter une politique volontariste en la matière et évoque les cas de cyber-harcèlement ;
- les partenaires sociaux européens du secteur postal ont adopté le 12 décembre 2016 une déclaration commune sur le rôle du dialogue social dans la transformation du secteur postal, fondée sur une analyse d'accords collectifs signés par 16 opérateurs postaux nationaux. Les signataires soulignent que, dans ce secteur à forte densité de main-d'œuvre qui connaît une profonde transformation, le dialogue social a un rôle clé, et cela à tous les niveaux.

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, de la CFDT, du MEDEF et de la 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.

Lors du 18^e CMFA qui a eu lieu à Metz le 7 avril 2016, a été adoptée une déclaration commune dans le contexte actuel de la crise des réfugiés et de la lutte contre le terrorisme.

Les relations bilatérales entre madame Andréa Nahles (ministre fédérale du travail et des affaires sociales d'Allemagne) et madame Myriam El Khomri ont été nombreuses et très riches en 2016, notamment autour des questions de la révision de la directive de 1996 relative au détachement des travailleurs, du compte personnel d'activité et de l'apprentissage.

Le 26 avril 2016, la chambre franco-allemande de commerce et d'industrie a organisé un colloque sur le thème "Droit du travail, dialogue social - facteurs clefs de la compétitivité des entreprises", au cours duquel le cabinet de la ministre chargée du Travail est intervenu.

VI. 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.

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 105^e session de la CIT en 2016, la direction générale du travail (DGT) a participé à la commission sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Cette commission avait vocation à contribuer au débat mondial sur la participation des chaînes d'approvisionnement mondiales au progrès économique et social.

Au sein du groupe gouvernemental, le gouvernement français (DGT et délégation aux affaires européennes et internationales [DAEI]) a défendu une approche progressiste et sociale du sujet, en faisant valoir les démarches avancées de ses entreprises dans leurs chaînes d'approvisionnement ainsi que des outils et instruments nationaux au service de politiques publiques volontaristes (plateforme pour la responsabilité sociétale des entreprises [RSE], point de contact national français de l'OCDE, etc.).

Le texte obtenu dresse un constat équilibré, en reconnaissant l'existence de défaillances dans les chaînes d'approvisionnement, concernant notamment les conditions de travail, les salaires et le temps de travail. Les États sont notamment invités à renforcer leur système d'inspection du travail, à promouvoir le dialogue social, à utiliser le levier des marchés publics et des accords commerciaux, à promouvoir la diligence raisonnable et à appuyer les entreprises dans la lutte contre le travail forcé. Les partenaires sociaux sont invités, entre autres, à participer au dialogue social transnational et à promouvoir les accords-cadres internationaux. L'OIT est appelée à mettre en place une réunion technique tripartite ou une réunion d'experts chargée notamment d'évaluer la nécessité d'une nouvelle norme.

Ratification de textes internationaux

La ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, madame Myriam El Khomri, est intervenue à l'OIT le 7 juin 2016, lors de la 105^e Conférence internationale du Travail. À cette occasion elle a déposé les instruments de **ratification du protocole additionnel à la convention n° 29 sur le travail forcé**. Face à cette nouvelle forme d'esclavage qui concerne plus de 20 millions de personnes dans le monde, la coopération internationale est indispensable pour mettre en place des standards exigeants à même de protéger les individus. La France a adopté en 2014 un plan d'action national ambitieux pour accompagner les victimes, démanteler les réseaux et faire de la lutte contre la traite des êtres humains une politique publique à part entière. La France a soutenu l'adoption de ce protocole et est un des premiers pays à le ratifier.

Par ailleurs, le 22 février 2016, le BIT accusait réception de l'instrument de ratification par la France de la **convention n° 188 sur le travail dans la pêche**. L'entrée en vigueur de cette convention supposait sa ratification par dix États membres, comprenant huit États côtiers. La ratification de cette convention par la Lituanie le 16 novembre 2016 crée les conditions de son entrée en vigueur. Elle entrera donc en vigueur pour la France douze mois après les ratifications nécessaires, soit le 16 novembre 2017.

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.

En 2016, le projet de contribution française a fait l'objet de nombreuses discussions et d'un travail approfondi de la part des mandants. Afin de lui donner plus d'impact, il était souhaité que ce projet donne lieu à une contribution tripartite, qui serait remise à la ministre début 2017.

Lancement d'une étude du Bureau de l'OIT pour la France consacrée aux accords-cadres internationaux

Le Bureau de l'OIT pour la France lance une étude consacrée aux accords-cadres internationaux engageant de grandes entreprises françaises. Cette étude sera consacrée aux orientations récentes prises par ces accords, aux nouveaux champs ouverts en matière de contrôle et d'évaluation en particulier des chaînes d'approvisionnement, aux questions soulevées au plan juridique par la conclusion de ces accords. L'étude sera principalement construite à partir d'enquêtes menées auprès des acteurs participant à la négociation, à la conclusion et à l'évaluation de la mise en œuvre de ces accords. Ces acteurs sont les directions d'entreprise, les représentants des salariés, les syndicats et les fédérations syndicales internationales.

Le lancement de l'étude a fait l'objet d'une première réunion en novembre 2016, en présence des chercheurs, des partenaires sociaux et des administrations (dont la DGT).

La coopération internationale

En 2016, la DGT est intervenue devant plusieurs délégations étrangères. En août, elle a par exemple rencontré une délégation chinoise dans le cadre d'un projet financé par l'Union européenne sur "l'influence des politiques de l'emploi et de la protection sociale sur la répartition des revenus dans un contexte de crise économique". Cette présentation a été l'occasion d'aborder le processus d'élaboration de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

En octobre 2016, la DGT a également été invitée en Grèce par le BIT afin de présenter le système d'administration du travail en France. Cette intervention a eu lieu devant des représentants de l'administration du travail grecs, des représentants des organisations de salariés et des représentations des organisations d'employeurs.

Point de contact national (PCN) français de l'OCDE

La quatrième réunion annuelle d'information du PCN a eu lieu le 15 novembre 2016 sur le thème : "La conduite responsable des entreprises : un au-delà du droit ?".

Pour rappel, le PCN français pour la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, est une structure tripartite rassemblant les syndicats, les entreprises et l'administration (dont la DGT). Le PCN est chargé de promouvoir ces principes,

de les diffuser et de répondre à des saisines pour non-respect de ces principes en jouant un rôle de médiation entre les parties.

Depuis sa création en 2000 jusqu'en décembre 2015, le PCN a été saisi sur 26 cas, dont 65 % déposés par des syndicats et d'anciens salariés et 27 % déposés par des ONG. Le PCN français réalise la médiation lui-même, ce qui est une de ses originalités par rapport aux autres PCN. La majorité des saisines porte sur des questions d'emploi et de conflits du travail (ex. : droit de grève, liberté syndicale, négociation collective, etc.).

Plateforme nationale d'actions globales pour la responsabilité sociétale des entreprises (Plateforme RSE)

La création d'une plateforme nationale pour la RSE a été décidée lors de la première Conférence environnementale, le 16 septembre 2012. La Plateforme RSE a été installée au sein de France Stratégie en juin 2013.

Elle est composée d'une soixante de membres répartis en cinq pôles représentant les principales catégories d'acteurs de la responsabilité sociétale des entreprises :

- le pôle des organisations représentatives du monde économique ;
- le pôle des organisations syndicales de salariés ;
- le pôle des organisations de la société civile ;
- le pôle des organisations expertes ;
- le pôle des institutions publiques.

La direction générale du travail (DGT) représente, au sein du pôle des institutions publiques, les ministères sociaux.

Espace de dialogue, de concertation et de construction de propositions, la Plateforme RSE entend notamment :

- promouvoir la RSE, tant à travers les politiques publiques qu'à travers le soutien aux initiatives volontaires des acteurs privés ;
- valoriser les pratiques exemplaires ;
- favoriser la concertation des parties prenantes en amont et en appui aux négociations de normes internationales.

La Plateforme RSE a pour mission de :

1. faire toute recommandation qu'elle juge pertinente à l'État, ou à d'autres institutions et organisations, y compris à ses membres, susceptible de renforcer les pratiques sincères de responsabilité sociétale des entreprises et autres organisations, en particulier concernant la valorisation des démarches de RSE ;
2. participer aux consultations auxquelles des administrations souhaiteraient l'associer, notamment à l'issue des conférences nationales environnementales et sociales, dans le cadre de saisines ou en réponse à des sollicitations internationales ;
3. contribuer à la formulation d'un projet de "plan national d'actions prioritaires" en faveur de la RSE abordant aussi bien les politiques publiques que les initiatives privées et explorant les voies pour les développer ;

4. construire une base documentaire largement accessible pour encourager la diffusion d'une culture favorable à la RSE et appuyer ses propres travaux, en élaborant notamment des rapports et études sur la situation de la RSE en France et dans le monde et assurer la plus grande transparence sur les activités de la Plateforme ;
5. contribuer par ses propositions à l'élaboration des positions françaises en vue des négociations relatives à la RSE.

La Plateforme RSE peut également apporter son expertise auprès des instances européennes ou internationales.

Pour rappel, au niveau européen, la problématique de la responsabilité sociale des entreprises a fait l'objet d'une communication de la Commission européenne en 2011 : "RSE : une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014", où la Commission européenne préconise aux États membres d'établir des plans d'actions en matière de RSE.

La France a envoyé un premier plan national d'actions en matière de RSE (PNRSE) à la Commission européenne en janvier 2013. Un second plan d'actions RSE français est attendu.

Dans la lettre de mission que le Premier ministre a adressée à la Plateforme RSE le 21 décembre 2015, il est précisé que *"le Gouvernement souhaite finaliser ce travail (la réalisation du PNRSE), en bénéficiant autant que possible des réflexions et préconisations des acteurs réunis au sein de la Plateforme. Celle-ci pourra apporter son appui aux différentes administrations impliquées dans la mise à jour du plan national, qui sera transmis à la Commission européenne. (...). Ces travaux auront pour objectif de recueillir un consensus sur les actions que la France s'engagera à mettre en œuvre"*.

Les autorités françaises n'ayant pas encore préparé de projet de PNRSE au moment de la saisine de la Plateforme, cette dernière a décidé de travailler à partir du premier PNRSE de 2013. Le groupe de travail de la Plateforme a réalisé un travail important pour aboutir à sa contribution pour le PNRSE, qui comporte 126 recommandations, que les différents ministères compétents vont regarder avec attention.

La Plateforme RSE est fortement impliquée que les débats relatifs à l'amélioration de la transparence et la gouvernance des entreprises. Plusieurs recommandations ont été transmises au gouvernement ou à la Commission européenne au sujet de la directive 2014/95 du 22 octobre 2014 concernant la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes.

L'implication de la responsabilité des entreprises sur leur chaîne de valeur (filiales et fournisseurs) est également un sujet important pour la Plateforme RSE. Conformément au mandat confié par le Premier ministre, la plateforme RSE a contribué au mandat du gouvernement français dans la discussion sur le travail décent et les chaînes d'approvisionnement mondiales à la Conférence internationale du travail (CIT) de mai-juin 2016.

Partie 3

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2016

LA NÉGOCIATION

INTERPROFESSIONNELLE ET DE

BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES

I. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE INTERPROFESSIONNELLE EN 2016

Le nombre d'accords conclus au niveau interprofessionnel a chuté par rapport à l'année passée

Au niveau interprofessionnel, 29 textes ont été conclus en 2016 à l'échelon national et infranational. Après la hausse constatée en 2015 par rapport à 2014 (respectivement 52 et 28 accords), le niveau en 2016 avec 23 textes en moins, est en nette baisse et retrouve celui de 2014.

En 2016, un accord interprofessionnel a été signé au niveau national (cinq en 2015, deux en 2014) et trois au niveau infranational, les autres textes relevant d'avenants à des accords interprofessionnels antérieurs.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 25 mars 2016 met en conformité le fonds de gestion des congés individuels de formation (FONGECIF) avec les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Les principaux objectifs de l'accord sont de :

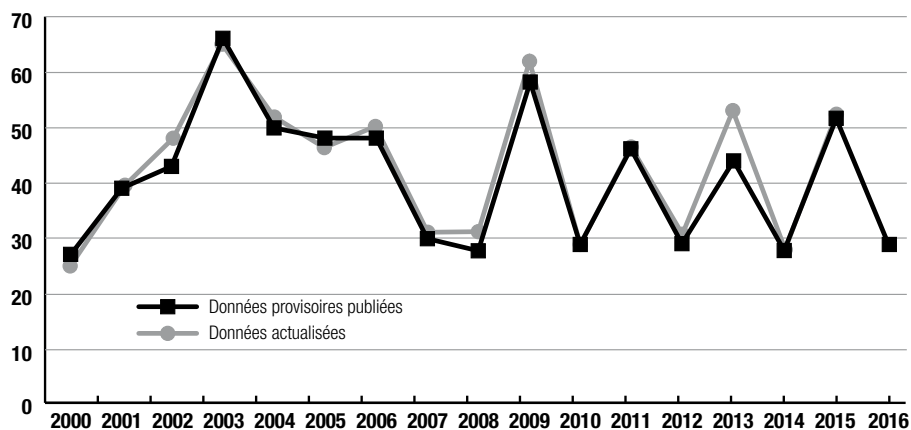
- supprimer des missions des FONGECIF, la collecte de la contribution obligatoire pour financer le CIF, assurée par les OPCA depuis le 1^{er} janvier 2016 ;
- préciser les missions qui font du FONGECIF un acteur du conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- réduire à dix-sept le nombre de FONGECIF pour coller au redécoupage régional généré par la loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé.

Au plan infranational, trois accords ont été conclus : un est relatif à l'indemnisation du chômage à Mayotte, un autre porte sur les médiateurs sociaux saisonniers du pays Landes et un troisième est relatif au travail dominical et au travail en soirée sur le site de la Vallée Village.

L'accord collectif territorial interprofessionnel relatif au travail dominical et au travail en soirée sur le site de la Vallée Village a été signé le 15 décembre 2016. Il concerne le site de la Vallée Village, classé en zone touristique d'affluence exceptionnelle (ZTAE) par un arrêté du préfet de Seine-et-Marne du 11 décembre 2000. Il garantit aux salariés travaillant le dimanche, mais aussi en soirée, le bénéfice de droits spécifiques et de contreparties, ainsi que le volontariat.

Par ailleurs, 25 avenants à des accords interprofessionnels antérieurs ont été conclus (44 en 2015, 24 en 2014) notamment sur l'emploi des personnes en situation de handicap, la formation professionnelle, le contrat à durée déterminée d'usage (CDDU), etc. Outre que ces accords précisent nécessairement un champ d'application, ils portent le plus souvent sur une thématique spécifique.

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).

II. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE

II.1. UNE ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE EN LÉGÈRE BAISSE

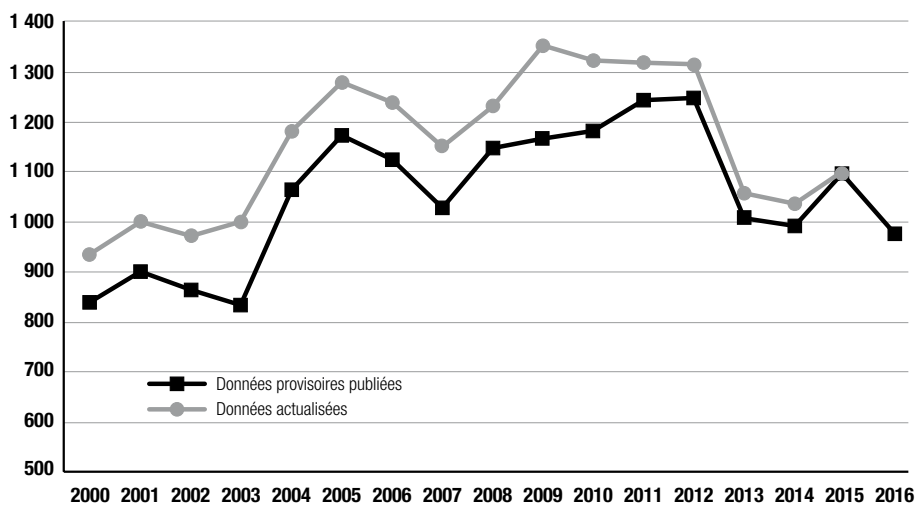
Entre 2009 et 2012, l'activité conventionnelle de branche s'est établie à un niveau très élevé, avec plus de 1 300 accords conclus chaque année (données définitives). En 2013, le nombre d'accords de branche a fortement chuté par rapport aux années précédentes pour se situer autour d'un millier d'accords (1 061 en données définitives). En 2014, le niveau est confirmé avec un nombre d'accords équivalent (1 034 en données définitives). En 2015, avec 1 142 accords signés, on constate une légère hausse par rapport à 2013 et 2014.

Avec 979 accords et avenants (données provisoires) signés en 2016 au niveau des branches, le nombre de textes est en légère baisse par rapport à 2015 et retrouve un niveau similaire à ceux de 2013 et 2014.

Ce chiffre provisoire devrait cependant être révisé à la hausse une fois pris en compte les textes signés en fin d'année et enregistrés après le 17 mars 2017 par le service de dépôt des accords collectifs du ministère chargé du Travail (cf. *encadré Méthodologie : données définitives versus données provisoires* ci-après).

Depuis 2011, environ 82 % des textes en moyenne sont déposés à la direction générale du travail (DGT) 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 DGT pourrait être de l'ordre de 1 030 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 emportant la validité de l'accord, 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 (respectivement - 27 % et - 12 %) 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 temps de travail 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.

En 2016, le thème des salaires est abordé aussi souvent qu'en 2015 et les autres thèmes sont en nette baisse : contrat de travail, égalité professionnelle, retraite complémentaire, etc. Seul le thème des classifications est abordé plus souvent qu'en 2015 (+ 58 %) (cf. *Partie 3 - La négociation par thème*).

Méthodologie : données définitives versus données provisoires

Les accords et avenants conclus au niveau interprofessionnel ou des branches professionnelles sont déposés par les signataires à la direction générale du travail (DGT).

Lors de l'enregistrement de l'accord, sont notamment consignés les 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 2017. 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 pour l'exercice 2016 doivent donc être considérées comme provisoires.

Par ailleurs, les données des textes signés avant 2016 ont été actualisées. Aussi, les valeurs présentées dans ce bilan peuvent donc être légèrement différentes de celles qui ont été publiés dans les bilans précédents.

II.2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE SELON LE NIVEAU GÉOGRAPHIQUE, LE TYPE DE TEXTE ET LE THÈME

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, ainsi qu'au regard du thème négocié qu'il convient par ailleurs d'analyser l'activité conventionnelle.

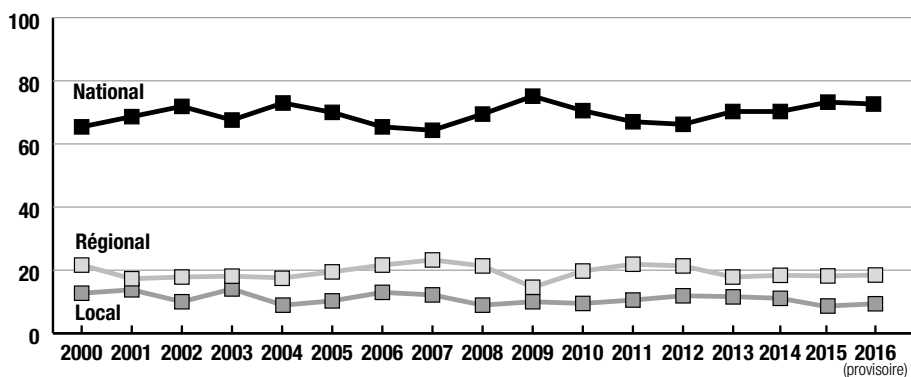
II.2.1. La négociation collective de branche selon le niveau géographique

En 2016, plus des deux tiers des textes sont conclus au niveau national (71 %). Ce niveau est structurel. 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 19 % des textes sont signés au niveau régional et 10 % 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).

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 de conditions de rémunération, plus proches des conditions locales qui animent les négociateurs. On constate en effet que si les avenants salariaux conclus au niveau national représentent un peu plus d'un quart du total des avenants nationaux (28 %), plus des deux tiers des avenants infranationaux portent sur les salaires et les primes (72 %), au moins 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 %	301	69,7 %	600	45,7 %
2013	218	29,1 %	220	72,4 %	438	41,6 %
2014	194	26,2 %	202	69,2 %	396	38,3 %
2015	180	22,1%	202	67,8 %	382	34,3 %
2016*	202	28,0 %	199	72,4 %	401	40,2 %

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

Lecture : en 2016, 202 avenants salariaux ont été signés au niveau national, soit 28 % de l'ensemble des avenants nationaux. Les 199 avenants salariaux de niveau infranational représentent 72,4 % de l'ensemble des avenants conclus à ce niveau.

* Données provisoires.

En 2016, six avenants sur dix, quel que soit leur thème, ont été conclus dans le cadre d'une convention collective, soit une proportion jamais atteinte depuis au moins dix ans. L'augmentation du nombre d'avenants conclus dans le cadre d'une convention collective peut être imputable à la diminution du nombre de branches dont l'activité conventionnelle était quasi-inexistante. En effet, la hausse de l'ensemble de ces trois niveaux peut résulter notamment de l'impact de la restructuration des branches, qui en réduisant le nombre de branche fait augmenter, mathématiquement, les parts relatives⁽¹⁾.

1) 532 conventions collectives en vigueur sont recensées au 1er mars 2017 par les services du ministère chargé du Travail. 671 l'étaient au 29 septembre 2015.

C'est dans le cadre des textes nationaux que la négociation est la plus fréquente : sur dix conventions collectives nationales en vigueur, plus 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 régionaux et locaux (respectivement près de six et plus de quatre pour dix conventions).

Taux de conventions collectives ayant eu un avenant selon le niveau géographique et l'année (en %)

Conventions collectives	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016*
Nationales	72,3	69,6	73,6	74,9	76,5	74,9	77,7	72,6	70,6	70,0	73,7
Régionales	50,6	46,1	44,2	53,2	45,5	51,3	52,6	46,7	41,0	47,4	57,7
Départementales ou locales	29,2	30,4	26,8	29,2	29,8	29,0	29,7	28,6	28,3	23,3	41,7
Ensemble	52,5	51,2	51,7	54,4	54,4	54,0	55,8	52,0	50,2	48,7	62,5

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT (BDCC).
Lecture : en 2016, un avenant au moins a été signé dans 73,7 % des conventions collectives nationales et 62,5 % dans l'ensemble des conventions collectives, quel qu'en soit le niveau géographique.

* Données provisoires.

II.2.2. La négociation collective de branche 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.

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.

II.2.2.1. Les conventions collectives

En 2016, deux nouvelles conventions collectives ont été signées, l'une, dans la branche du *ferroviaire* et l'autre, relative à l'*enseignement privé non lucratif*. Six conventions collectives avaient été signées en 2015 et une en 2014.

Le 31 mai 2016, la convention collective de la branche du *ferroviaire* a été signée. Cette branche fait l'objet d'un suivi dans le cadre d'une commission mixte paritaire (cf. *Partie 2 - chapitre Action de l'État - rôle et activité des CMP*).

Le 12 juillet 2016 a été signée la convention collective unique pour les salariés de l'*enseignement privé à but non lucratif*. Cette convention regroupe neuf conventions collectives qui ont été dénoncées une fois les formalités de dépôt et demande d'extension faites à la DGT. Ce regroupement des branches avait été préparé par les trois fédérations de l'enseignement privé qui avaient créé en décembre 2015 une confédération d'employeurs, la confédération de l'enseignement privé à but non lucratif. Ainsi cette nouvelle convention collective est le fruit d'un regroupement de branches à l'initiative des partenaires sociaux.

Conventions collectives signées en 2016

IDCC*	Titre abrégé de la convention collective	Champ géographique	Date de signature
3217	Accord relatif aux dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire (convention)	N	31/05/2016
3218	Convention collective de l'enseignement privé non lucratif (EPNL)	N	12/07/2016

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

* Identifiant de la convention collective.

II.2.2.2. Les accords professionnels

Le nombre de nouveaux accords professionnels oscille entre 20 et 50 depuis cinq ans. En 2016, 21 accords professionnels ont été conclus, soit dix-sept de moins qu'en 2015. 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 inter-secteurs). En 2016, ces accords professionnels sont exclusivement nationaux. Neuf accords professionnels sont conclus pour remplacer des accords antérieurs. Quatre accords professionnels interbranches ont été signés dont :

- celui relatif à la fusion des branches de l'*enseignement indépendant* et de l'*enseignement privé à distance* ;

- celui relatif à la création d'une instance de coordination de CPNEFP des branches et interbranches dans le secteur alimentaire ;
- l'accord de méthode pour la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches, entre les industries de l'*ameublement*, du *bois*, *chimiques*, *pharmaceutiques*, *pétrolières*, de la *plasturgie*, du *papier carton*, des *matériaux pour la construction de l'industrie* ;
- et l'accord-cadre de prévention de la santé au travail dans les branches des *assistants maternels* et des *salariés du particulier employeur*.

Outre que ces accords précisent nécessairement un champ d'application, ils portent le plus souvent sur une thématique spécifique. Les thèmes évoqués dans les accords professionnels sont la formation, les salaires, les conditions de travail, le contrat à durée déterminée d'usage (CDDU), le regroupement des branches, la création de branche, le dialogue social, la protection sociale, etc.

II.2.2.3. Les accords et avenants

Les accords et avenants conclus dans le champ d'un accord professionnel ou d'une convention collective constituent le mode 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.

956 accords et avenants (données provisoires) sont venus, en 2016, modifier des textes de base (convention collective, accord professionnel ou accord interprofessionnel) existants dont 57 accords et avenants nationaux à des accords professionnels (43 en 2015).

Ces accords et avenants représentent 97 % des textes conventionnels conclus cette année, pourcentage le plus haut constaté depuis 2010.

II.2.3. La négociation collective de branche selon le thème

En 2016, on constate une baisse sur cinq thèmes du nombre d'avenants et accords de branche conclus : les conditions de conclusion des accords, la formation professionnelle, la protection sociale complémentaire, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le contrat de travail.

S'agissant des **conditions de conclusion**, ce thème, de 229 mentions en 2016, porte sur les domaines structurants de la négociation collective : l'organisation et le financement du dialogue social dans la branche, les clauses de rendez-vous, le fonctionnement des commissions paritaires de branche, les points de méthode et de calendrier, la commission de

validation des accords notamment. Près de la moitié des mentions traitent du fonctionnement de commissions paritaires (thématiques ou non) et plus d'une sur dix (12 %) est consacrée aux clauses de rendez-vous.

En outre, onze textes ont en 2016 pour thème principal le dialogue social (six en 2015, sept en 2014, et huit en 2013). En 2016, l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel modifie l'article L. 2232-9 du code du travail afin de prévoir la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) dont les missions sont précisées. Trois accords en 2016 ont été signés par les partenaires sociaux (*personnel des agences générales d'assurances ; télécommunications ; métiers de la transformation des grains*).

La DGT a engagé, pour ce nouveau bilan, la première présentation de ce thème (cf. *Partie thématique : la négociation sur les conditions de négociation des accords*).

Dans le domaine de la **formation professionnelle et de l'apprentissage**, 179 accords de branches ont été conclus en 2016 (232 en 2015). Cela représente une baisse de 24 %.

Pour l'essentiel, ces accords se sont inscrits dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) 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. Quelques accords cependant ont également pu tenir compte des dispositions nouvelles en matière de formation professionnelle introduites par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Parmi ces textes, et sans que les thèmes soient exclusifs les uns des autres, 63 accords sont relatifs aux commissions paritaires nationale 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. 57 accords ont porté sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, 41 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, 39 textes ont concerné plus particulièrement l'apprentissage.

Avec 155 références (232 en 2015), la thématique de la **protection sociale complémentaire (retraite et prévoyance)** est en très forte baisse par rapport à 2015 (- 33 %). Cette baisse résulte de l'entrée en vigueur de la généralisation de la couverture complémentaire collective obligatoire conformément à l'article 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (article L. 911-7 du code de la sécurité sociale). En effet, la loi dispose que les employeurs doivent proposer à leurs salariés, à compter du 1^{er} janvier 2016, une couverture garantissant à ses bénéficiaires un niveau minimal de prestations de remboursements de frais de soins de santé. Ainsi, en 2015, ce thème était en forte hausse, et ce pour la troisième année consécutive, hausse s'expliquant 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 et 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, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2014.

S'agissant du nombre d'accords de branche conclus dans le domaine de **l'égalité professionnelle**, on constate une légère baisse : 135 textes en 2016 à comparer aux 167 conclus en 2015. Ces textes se répartissent entre six accords traitant spécifiquement, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal, de l'égalité professionnelle et salariale (cinq en 2015, six en 2014, neuf en 2013, 19 en 2012 et 27 en 2011) et 129 accords abordant ce thème (162 en 2015, 134 en 2014, 113 en 2013, 164 en 2012 et 140 en 2011).

La thématique relative au **contrat de travail** a moins mobilisé les acteurs de la négociation collective cette année avec 112 textes conclus, (207 en 2015, 162 en 2014 et 144 en 2013). Cette baisse peut être vue en relation avec la baisse des accords relatifs aux thématiques de la protection sociale complémentaire et de la formation professionnelle dans lesquelles le principe de la portabilité des droits pour les salariés est indexé également dans le thème contrat de travail.

La thématique **salaire** et celle du **temps de travail** ont, quant à elles été abordées aussi souvent en 2016 qu'en 2015.

S'agissant du salaire, après deux années de fort dynamisme de l'activité conventionnelle en 2011 et 2012, lié au contexte de double revalorisation 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 a connu un ralentissement de 2013 à 2015.

En 2016, on observe un léger regain de dynamisme de l'activité conventionnelle, notamment dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés. Le nombre d'avenants salariaux est en hausse de 13 %, tous secteurs confondus, par rapport à l'année précédente et près de trois branches sur quatre (74 % contre 67 % en 2015) ont conclu au moins un accord ou émis une recommandation patronale dans l'année.

Enfin, s'agissant du temps de travail, une baisse du nombre de textes enregistrés pour ce thème a été constatée en 2015. Le niveau atteint en 2015 (63 accords) se maintient en 2016 avec 65 accords.

Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2016*

Thèmes	Nb textes
Salaires	401
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	229
Formation professionnelle / apprentissage	177
Retraite complémentaire et prévoyance	155
Système et relèvement de primes	143
Condition d'application des accords	142
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	135
Élément de contrat de travail embauchage, période d'essai, CDD, travail temporaire, congés (maternité, adoption, éducation enfant), licenciement (préavis, licenciement), démission	99
Maladie	71
Temps de travail	65
Classifications	65
Système et relèvement de salaires	63
Droit syndical	48
Condition de travail, hygiène et sécurité	48

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.

III. LA SIGNATURE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE PAR ORGANISATION SYNDICALE DE SALARIÉS

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont toutes conclu, en 2016, un nombre d'accords et d'avenants en baisse 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 relativement stables.

Ainsi, du côté des confédérations représentatives de salariés, les représentants de la CGT-FO, de la CFE-CGC et de la CFTC ont paraphé près de trois accords sur quatre en 2016 (respectivement 69 %, 72 % et 77%). Trois textes sur dix sont signés par un représentant de la CGT (33 %) et plus de quatre sur cinq pour la CFDT (89 %).

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, 2016 se situant légèrement en dessous de la moyenne des taux de signature constatés sur la dernière décennie pour ce syndicat. Pour la CFDT, l'amplitude est de près de 20 points avec un taux minimal de 69,1 % en 2000 et maximal de 88,6 % en 2016. 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. 2016 s'inscrit, pour cette organisation légèrement en dessous de la moyenne constatée sur la période (69 %, 71 % pour la moyenne). Pour la CFTC, l'écart est de 16 points avec une valeur minimale de 61 % en 2000 et une valeur maximale de 77 % en 2016. Enfin, la CFE-CGC a un taux de signature minimal en 2002 de 59 % et maximal en 2009 avec près de 76 %, soit un écart entre ces deux valeurs de 17 points, 2016 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, 2016 se situe, quant à elle pour chaque organisation, parmi les nombres de textes signés les plus bas observés depuis une décennie.

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
2016**	32,5	88,6	69,0	76,8	72,3

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.

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 double revalorisation 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 a connu un ralentissement de 2013 à 2015.

En 2016, on observe un léger regain de dynamisme de l'activité conventionnelle, notamment dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés. Le nombre d'avenants salariaux est en hausse de 13 %, tous secteurs confondus, par rapport à l'année précédente et près de trois branches sur quatre (74 % contre 67 % en 2015) ont conclu au moins un accord ou émis une recommandation patronale dans l'année.

Dans un contexte d'inflation très faible, voire négative, depuis trois ans (- 0,1 % en 2014 et 0,0 % en 2015 sur l'année, suivis d'une inflation négative de janvier à août 2016 pour finir à + 0,6 % sur l'année⁽¹⁾) et de revalorisations modérées du SMIC (0,6 % au 1^{er} janvier 2016 après + 0,8 % au 1^{er} janvier 2015 et + 1,1 % au 1^{er} janvier 2014), la baisse des augmentations salariales accordées dans les branches amorcée dès 2013, se poursuit. Celles-ci restent toutefois en moyenne légèrement supérieures à l'augmentation du SMIC et voisines 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 2016 (comme en 2015).

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 les trois quarts des branches étaient d'ores et déjà parvenues à réactualiser leur grille à hauteur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2016 dès la fin du premier trimestre (contre 69 % en 2015). Elles étaient environ neuf sur dix en fin d'année, dans le secteur général comme les années précédentes, ainsi que dans le secteur de la *métallurgie* et dans celui du *bâtiment et des travaux publics* où les résultats étaient en retrait en 2015. De nombreuses branches connaissant des situations de blocage persistant sont parvenues en 2016 à conclure un accord.

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.

Les branches restant en difficulté sont un peu moins nombreuses que les années précédentes.

Par ailleurs, les éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, sont restés globalement stables par rapport à l'année précédente 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

1.1.1. L'activité conventionnelle connaît un léger regain de dynamisme

1.1.1.1. On observe une progression de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches

L'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches, après avoir connu un rythme très soutenu 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, accusait depuis 2013 un net fléchissement, qui s'était accentué en 2014 et 2015. Le nombre d'avenants enregistrés pour 2015 était le plus bas des dix dernières années.

En 2016, la légère progression de l'activité conventionnelle met ainsi fin à la tendance au ralentissement enregistrée depuis plusieurs années. En effet, 410 avenants salariaux ont été signés dans l'année, contre 387 en 2015 (soit une hausse de 6 %). Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est également en hausse et se situe à 260 contre 242 en 2015 (soit + 7 %).

Cette progression est légère mais d'autant plus significative que les chiffres de l'année tels que publiés pour 2016 sont provisoires, alors que ceux des années précédentes ont été actualisés au vu des accords déposés tardivement. Ainsi, le nombre d'avenants salariaux signés en 2016 est supérieur de 9 % au résultat provisoire de 2015 (375 avenants).

Nombre total d'avenants salariaux et nombre de textes de base (conventions collectives et accords professionnels) dans lesquels au moins un avenant salarial a été conclu dans l'année

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016*
Nombre d'avenants salariaux	526	563	439	458	517	595	441	402	387	410
Nombre de textes de base (conventions collectives et accords professionnels) dans lesquels au moins un avenant salarial a été conclu**	291	303	280	279	300	329	277	264	242	260

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

* Chiffres provisoires 2016.

** 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 le rythme plus soutenu de la négociation salariale

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 identique à celui de l'année précédente. Il est ainsi composé de 299 branches (dont 174 branches du secteur général), couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés.

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 où au moins un avenant salarial a été conclu dans l'année ou ayant émis une recommandation patronale, en l'absence d'accord ;
- le nombre de conventions où au moins un relèvement salarial a été appliqué dans l'année, y compris en application de textes conclus antérieurement, 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 2016, ces trois indicateurs sont tous en progression par rapport à l'année précédente dans des proportions variables. Ils confirment ainsi le léger regain de dynamisme de l'activité conventionnelle observé dans l'ensemble des branches.

Le nombre d'avenants salariaux est en hausse

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, en 2013, avec le retour à une revalorisation annuelle unique du SMIC au 1^{er} janvier, une importante diminution qui s'était stabilisée en 2014, puis accentuée en 2015.

En 2016, le nombre d'avenants salariaux s'élève à 223 contre 197 en 2015 (soit + 13 %). Cette hausse se retrouve dans le secteur général (+ 6 %) et de façon plus marquée dans le secteur de la *métallurgie* (+ 21 %) ainsi que dans celui du *bâtiment et des travaux publics* (+ 30 %).

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
2016	127	57	39	223

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 en 2016, mais parfois deux. Mises à part les branches dans lesquelles ces accords multiples sont catégoriels (*industrie de la chaussure, matériaux de construction*), on peut citer par exemple, parmi les branches qui ont conclu au moins deux avenants, celles des *acteurs du lien social et familial*, des *cabinets dentaires*, des *gardiens, concierges et employés d'immeubles*, de l'*hôtellerie de plein air*, de la *plasturgie*, des *entreprises de prévention et de sécurité* ou des *vétérinaires*. Le plus souvent, le deuxième accord est conclu au dernier trimestre de l'année et ne prendra effet qu'au début de l'année suivante.

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'allégement des démarches administratives a contribué à renforcer cette tendance en introduisant, dans le code du travail, l'article L. 2241-2-1 du code du travail 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.

Ainsi, on constate dans l'ensemble des secteurs une forte concentration des signatures au cours des trois premiers mois de l'année. En effet, chaque année, près de la moitié des accords sont signés au cours du premier trimestre (47 % en 2016, 48 % en 2014, 46 % en 2013), sauf en 2015 où cette part était de 37 % seulement. Le contexte d'inflation négative explique sans doute le retard des signatures, vraisemblablement reportées en juin et juillet, comme l'atteste la plus grande proportion d'accords signés au cours de cette période.

Par ailleurs, la part des accords signés en décembre, bien que légèrement plus faible que celle enregistrée en 2015, reste relativement élevée (10 %). 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 dès le mois de décembre pour l'année suivante. C'est le cas d'un certain nombre de branches du secteur général dont par exemple celles des *acteurs du lien social et familial*, du *personnel des agences générales d'assurances*, des *entreprises de courtage d'assurances*, des *cabinets ou entreprises d'expertises en automobile*, de *l'industrie de la chimie* ou des *activités de marchés financiers* ainsi que de la quasi-totalité des branches des *travaux publics*.

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
2016	17,0	15,3	14,8	11,2	5,8	9,4	6,3	0,0	3,1	2,2	4,9	9,9

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

Près de trois branches sur quatre 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 2016, par accord ou recommandation patronale, est également en hausse. En effet, sur 299 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés, 220 ont conclu au moins un avenant salarial ou ont émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti, soit 74 % des branches de l'échantillon (200 branches en 2015, soit 67 %).

Cette tendance se retrouve pour l'ensemble des secteurs. Si la hausse est relativement modérée dans le secteur général (125 branches ayant eu un accord ou une recommandation patronale en 2016, 120 branches en 2015, soit + 4 %), elle est plus marquée dans le secteur de la *métallurgie* (57 branches en 2016, 47 en 2015, soit + 21 %) ainsi que dans celui du *bâtiment et des travaux publics* (38 branches en 2016, 33 en 2015, soit + 15 %).

Parmi ces branches, celles où la négociation n'a pas abouti et qui ont eu recours à une recommandation patronale pour revaloriser leur grille de salaires minima sont moins nombreuses qu'en 2015. Ainsi, en 2016, on compte dix branches, toutes dans le secteur général, ayant émis une recommandation patronale en l'absence d'accord, (16 en 2015 dont 13 du secteur général).

- il s'agit parfois de branches pour lesquelles un accord avait été conclu en 2015. Pour l'une d'entre elles, les *entreprises d'eau et assainissement*, le bas de grille restait conforme au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2016 même en l'absence de recommandation patronale. Pour deux autres, le bas de grille a été rattrapé par le SMIC à la suite de la revalorisation du 1^{er} janvier 2016 et la recommandation patronale revalorise seulement le ou les quelque(s) coefficient(s) devenu(s) inférieur(s) au SMIC (*produits alimentaires élaborés* et *sidérurgie*) ;
- dans d'autres branches toutefois, le retard dans l'actualisation de la grille était plus important, le dernier accord remontant à 2014, voire 2013. Dans les *grands magasins et magasins populaires* et *l'assainissement et la maintenance industrielle*, le bas de grille était inférieur au SMIC en 2015 et les recommandations patronales émises en 2016 ont donc permis de replacer ces branches en situation de conformité au SMIC. Dans deux autres branches (*industrie textile* et *activités du déchet*), les fédérations patronales ont émis deux recommandations patronales successives en 2015 et 2016 afin de pouvoir afficher chaque année une grille conforme au SMIC ;
- enfin, dans trois branches, *l'industrie des ciments*, les *pompes funèbres* et le *commerce de gros de l'habillement et de la mercerie*, il convient de préciser que des accords ont été signés en 2016 mais, les signataires de l'accord n'ayant pas recueilli le minimum de 30 % des voix aux dernières élections, ces accords ont été déclarés non valides et les fédérations patronales ont décidé de les transformer en recommandations patronales.

Les effectifs salariés concernés sont également en légère hausse. En effet, 64 % des effectifs des branches de l'échantillon (plus de 9 millions de salariés) ont bénéficié d'un accord ou d'une recommandation patronale en 2016 contre 62 % (près de 8,8 millions de salariés) en 2015. On observe toutefois des divergences selon les secteurs.

Ainsi, dans le secteur général, les effectifs salariés couverts par un accord ou une recommandation patronale subissent une légère baisse (62 % des effectifs en 2016, 63 % en 2015), quelques branches couvrant un effectif élevé de salariés n'étant pas parvenues à conclure un accord

en 2016, contrairement à 2015 : on peut citer ainsi le *commerce de gros* (330 000 salariés), la *restauration rapide* (150 000 salariés) et les *transports routiers de marchandises* (650 000 salariés).

En revanche, dans le secteur de la *métallurgie* ainsi que dans celui du *bâtiment et des travaux publics*, la progression du nombre de branches ayant conclu un accord s'accompagne d'une hausse importante des effectifs salariés concernés (respectivement 76 % et 74 % en 2016, 66 % et 67 % en 2015).

Ainsi, tous secteurs confondus, 2016 permet de rompre avec la tendance au ralentissement de l'activité conventionnelle observée depuis 2013.

Pourtant, les éléments qui concouraient à expliquer un certain recul de l'activité conventionnelle les années précédentes perdurent :

- d'une part le contexte d'inflation nulle, voire négative qui caractérisait les années antérieures (- 0,1 % en 2014 et 0,0 % en 2015) est encore d'actualité en 2016 au moins jusqu'à fin août, l'indice des prix ayant fluctué de - 0,4 % à 0 % de janvier à août. Le mois de septembre a retrouvé un indice des prix positif de 0,4 % qui a évolué sur la fin de l'année jusqu'à 0,6 % en décembre. Cette absence d'inflation sur les deux premiers tiers de l'année a sans doute, cette année encore, engendré des tensions dans les négociations qui se sont alors parfois soldées par un échec ;
- d'autre part, les revalorisations de plus en plus modérées du SMIC (+ 0,6 % au 1^{er} janvier 2016, + 0,8 % au 1^{er} janvier 2015 et + 1,1 % au 1^{er} janvier 2014) permettent chaque année à un certain nombre de branches, lorsqu'elles ont 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. Cette année encore, on compte de nombreuses branches dans cette situation (notamment l'*industrie pharmaceutique* (130 000 salariés), la *publicité* (78 000 salariés), la *coiffure* (104 000 salariés), l'*enseignement privé administratif et documentaliste* (65 000 salariés), le *négoce de l'ameublement* (66 000 salariés), les *transports publics urbains* (53 000 salariés) et les *laboratoires de biologie médicale* (43 000 salariés).

Dans ce contexte, le léger regain de dynamisme observé en 2016 peut s'expliquer par une mobilisation toujours très forte des partenaires sociaux qui a permis notamment d'aboutir à la signature d'accords dans des branches qui avaient connu des situations de blocage les années antérieures et sont parvenues à les dépasser. Dans ces branches, l'absence

de revalorisation des salaires minima depuis deux, voire trois ans, a conduit les fédérations patronales à proposer des revalorisations plus élevées, intégrant une sorte de rattrapage. Elles ont ainsi pu recueillir l'accord des organisations de salariés. On peut citer ainsi par exemple l'*hospitalisation privée* (245 000 salariés), les *prestataires de services du secteur tertiaire* (125 000 salariés), l'*industrie du caoutchouc* (58 000 salariés) ou le *commerce succursaliste de l'habillement* (103 000 salariés).

Par ailleurs, compte tenu de la revalorisation de 0,6 % du SMIC au 1^{er} janvier 2016, dans les branches qui disposaient d'une grille conforme au SMIC en fin d'année 2015, les propositions patronales qui prévoyaient de revaloriser le bas de grille à hauteur du SMIC pouvaient plus facilement répercuter cette augmentation sur l'ensemble de la grille. Cela permettait d'éviter l'écueil d'un resserrement de l'éventail de salaires, souvent à l'origine d'un refus de la part des organisations de salariés.

Enfin, on peut aussi penser que l'inflation très faible, voire nulle, mesurée ces dernières années fait désormais partie des données servant de base aux négociations salariales et que les partenaires sociaux ont donc pleinement intégré les conséquences qui ne peuvent manquer d'en découler en ce qui concerne tant les revalorisations du SMIC que celles des salaires minima. Ils sont ainsi sans doute plus enclins à accepter des propositions patronales qui auraient peut-être été estimées trop faibles les années passées, même si elles étaient à l'époque supérieures à l'inflation.

La dynamique est appréciée sur plusieurs années

D'une façon générale, comme les années précédentes, 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 2016 en avaient toutefois conclu un en 2015. Outre les branches mentionnées plus haut où un accord avait été conclu en 2015 et qui ont émis une recommandation patronale pour 2016 (*commerce de gros de l'habillement et de la mercerie, produits alimentaires élaborés, sidérurgie et industrie des ciments*) et les sept branches citées ci-dessus qui ont conservé une grille conforme au SMIC en 2016 alors que celle-ci résultait d'un accord conclu en 2015, on peut citer également un certain nombre de branches dont le bas de grille, qui résultait d'un accord de 2015, a été recouvert par le SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2016 (dont le *commerce de gros* (330 000 salariés), la *restauration rapide* (150 000 salariés), le *commerce de l'audiovisuel, l'électronique et l'équipement ménager* (76 000 salariés), le *bricolage* (74 000 salariés), le *commerce de détail de*

l'habillement (69 000 salariés), le *sport* (62 000 salariés), la *boulangerie pâtisserie industrielle* (43 000 salariés).

Inversement, certaines branches sont parvenues à conclure un avenant salarial en 2016, alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2015. Il s'agit notamment des *hôtels, cafés, restaurants* (594 000 salariés), de la *plasturgie* (124 000 salariés), de la *pharmacie d'officine* (118 000 salariés), des *transports aériens* (90 000 salariés), des *cabinets médicaux* (83 000 salariés), des *gardiens concierges* (71 000 salariés), des *industries alimentaires diverses* (59 000 salariés), des *acteurs du lien social et familial* (50 000 salariés), de la *production et transformation de papiers cartons* (49 000 salariés), des *industries du bois* (45 000 salariés), etc. Dans toutes ces branches, un accord salarial avait cependant été conclu pour 2014.

Néanmoins, les branches n'ayant conclu aucun accord pendant les deux dernières années sont un peu plus nombreuses chaque année. En effet, 24 branches du secteur général sont dans cette situation en 2016 (21 en 2015, 17 en 2014 et 6 en 2013).

Sur ces 24 branches, 15 conservent toutefois un bas de grille conforme au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2016. Cette conformité peut résulter du dernier accord conclu en 2014 (*édition, golf, distribution de papier carton, industrie du pétrole, prestations de services medicotechniques*) ou en 2013 (*personnel sédentaire des entreprises de navigation*). Dans les autres branches, la conformité au SMIC résulte d'une recommandation patronale comme par exemple dans les *grands magasins et magasins populaires, l'industrie textile, l'assainissement et la maintenance industrielle, les pompes funèbres, les remontées mécaniques* ou les *activités du déchet*.

Dans les neuf autres branches, les premiers niveaux restent inférieurs au SMIC en fin d'année 2016. Dans deux d'entre elles, un accord avait été conclu en 2014 (*salariés du particulier employeur*²⁾ et *commerce d'articles de sport et équipements de loisirs*). Dans six autres, le dernier accord remonte à 2013 (*bureaux d'études techniques, commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants distributeurs de levure, retraites complémentaires, agences de voyage, papeterie*) mais a parfois été suivi de recommandations patronales (*distribution directe*). Enfin, dans la branche du *négoce de bois d'œuvre et produits dérivés*, le dernier accord remonte à 2012 et les salaires n'ont été revalorisés depuis que par une recommandation patronale émise en 2013.

2) L'accord signé le 21 mars 2014 dans la branche des salariés du particulier employeur n'est entré en vigueur qu'au 1^{er} avril 2016, après son extension. La grille était intégralement conforme au SMIC en vigueur au moment de la signature de l'accord mais le premier coefficient est inférieur au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2016.

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 %
2016	Avenants	115	6 699 700	57	1 236 700	38	779 100	210	8 715 500
	R.P.	10	321 100	0	0	0	0	10	321 100
	Total	125	7 020 800	57	1 236 700	38	779 100	220	9 036 600
	%	72 %	62 %	84 %	76 %	67 %	65 %	74 %	64 %

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 à 2016.

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 hausse

Le nombre de branches ayant procédé à un relèvement des salaires minima, au moins une fois dans l'année, augmente et passe de 196 en 2015 (66 % des branches suivies) à 230 en 2016 (77 %), soit une hausse de 17 %. Cette tendance concerne l'ensemble des secteurs de façon plus ou moins marquée. En effet, là encore, si la hausse reste modérée dans

le secteur général où 130 branches ont bénéficié d'un relèvement (75 %) contre 124 (71 %) en 2015, elle est toutefois plus marquée dans le secteur de la *métallurgie* et surtout dans celui du *bâtiment et des travaux publics* où respectivement 84 % et 75 % des branches ont procédé à des revalorisations de salaires (contre 69 % et 44 % en 2015).

Le nombre de salariés concernés par un relèvement est également en hausse et s'établit à près de 10,4 millions de salariés tous secteurs confondus (soit 74 % des effectifs de l'échantillon). Il s'établissait à un peu plus de 8,1 millions en 2015 (58 % des effectifs de l'échantillon, soit une hausse de 28 %). Cette augmentation concerne tous les secteurs y compris le secteur général où, comme dans l'ensemble des secteurs, 74 % des effectifs ont bénéficié d'une revalorisation en 2016 (58 % en 2015). On observe en effet, dans le secteur général, une augmentation proportionnellement plus importante des effectifs salariés ayant bénéficié d'un relèvement que du nombre de branches concernées. Cela s'explique par le fait que des revalorisations de salaires ont pris effet en 2016, contrairement à 2015, dans quelques branches couvrant un effectif très élevé comme dans les *hôtels, cafés, restaurants* (600 000 salariés), les *salariés du particulier employeur* (775 000 salariés) et les *transports routiers de marchandises* (650 000 salariés), ces trois branches représentant à elles seules plus de 2 millions 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 %
2016	130	8 294 800	57	1 236 700	43	865 000	230	10 396 500
%	75 %	74 %	84%	76%	75 %	72 %	77 %	74 %

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

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 à 2016.

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 poursuivie depuis.

En effet, en 2016, la faible croissance économique ainsi que le contexte de revalorisation modérée du SMIC et d'inflation négative sur les huit premiers mois de 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 en moyenne légèrement supérieurs à l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier (+ 0,6 %) et voisins 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, comme l'année précédente, de 1,2 % et 1,1 %.

Cette tendance au ralentissement des évolutions salariales 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, 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 largement majoritaires en 2016 puisqu'elles représentent 75 % des hausses des salaires hiérarchiques et 70 % 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 23 % des hausses de minima hiérarchiques (39 % en 2015) et 25 % de celles des minima garantis (29 % en 2015).

Les hausses de salaires hiérarchiques comprises dans l'ensemble des tranches d'augmentation supérieures à 2 % sont en diminution constante depuis 2013 et ne représentent plus que 2 % des hausses (5 % en 2015). En ce qui concerne les salaires garantis, la part des hausses supérieures à 2 % reste faible mais est en augmentation (5 % contre 3 % en 2015). 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 (*industrie du caoutchouc*), voire trois ans (*transports routiers de marchandises, commerce*).

succursaliste de l'habillement, sociétés financières). Ces dernières situations sont très peu fréquentes car la majorité des branches parviennent à signer un accord tous les ans ou au moins tous les deux ans.

Répartition des conventions collectives selon le pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis

(en %)

Taux d'augmentation (A)	2013		2014		2015		2016	
	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis
A ≤ 1 %	18,5	7,7	28,8	24,8	56,0	67,6	75,0	70,0
1 % < A ≤ 2 %	58,8	73,4	58,6	67,2	39,0	29,4	23,0	24,6
2 % < A ≤ 3 %	18,5	14,0	7,2	6,4	3,0	2,9	1,0	3,9
3 % < A ≤ 4 %	2,5	2,8	3,6	0,8	0,0	0,0	0,0	1,5
4 % < A ≤ 5 %	1,7	0,7	0,9	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0
5 % < A	0,0	1,4	0,9	0,8	1,0	0,0	0,0	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).

En ce qui concerne les salaires hiérarchiques, la moyenne des augmentations, pondérée par les effectifs des branches qui ont procédé à des relèvements, est en baisse puisqu'elle se situe à 1,0 % (1,2 % en 2015).

De même, la valeur médiane⁽³⁾ des augmentations de salaires hiérarchiques confirme cette évolution et s'établit à 0,8 % (1,1 % en 2015).

La dispersion des augmentations autour de la médiane reflète également cette tendance à la baisse puisque la plage interquartile⁽⁴⁾ qui regroupe 50 % des salariés s'est déplacée vers le bas et s'étend de 0,6 % à 1,0 % (0,8 % à 1,6 % en 2015). Ce resserrement de la plage interquartile témoigne d'un comportement très normé des branches autour d'une valeur médiane, cette année légèrement supérieure à la revalorisation du SMIC.

En ce qui concerne les salaires garantis, les chiffres présentés dans le tableau ci-après font apparaître une certaine stabilité, voire une légère hausse des pourcentages d'augmentation octroyés en 2016 par rapport à l'année précédente. Ainsi, la moyenne pondérée s'élève à 1,1 % (0,9 % en 2015) et la médiane se situe à 0,8 % (comme en 2015).

Toutefois, ces résultats doivent être interprétés en tenant compte du fait que quelques branches qui n'avaient pas revalorisé leurs minima depuis

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) La plage interquartile est l'écart entre le troisième et le premier quartile des augmentations, qui exclut les 25 % des salariés concernés par les hausses les plus faibles et les 25 % des salariés concernés par les hausses les plus fortes.

deux voire trois ans ont accordé des pourcentages d'augmentation plus élevés correspondant à des rattrapages (cf. ci-dessus) et tirent ainsi les indicateurs vers le haut. Il convient de souligner tout particulièrement le poids de la branche des *transports routiers de marchandises*, où aucune revalorisation n'étant intervenue depuis 2013, l'accord signé le 3 novembre 2015 prévoyait une revalorisation des salaires minima garantis de 2,2 % en moyenne au 1^{er} janvier 2016. Compte tenu de l'effectif couvert de plus de 650 000 salariés, cette branche pèse pour 0,2 % sur la moyenne pondérée (0,4 % pour les ouvriers du fait d'une revalorisation de 2,7 % pour le bas de grille et de la part importante des effectifs ouvriers) et 0,1 % sur la médiane toutes catégories confondues (0,2 % pour les ouvriers). Hors *transports routiers*, la moyenne pondérée se situe ainsi à 0,9 % et la médiane à 0,7 %, soit légèrement en-dessous du niveau de 2015.

De même, la plage interquartile s'étend de 0,6 % à 1,5 % mais, hors *transports routiers*, le troisième quartile passe de 1,5 % à 1,0 % (toutes catégories confondues de même que pour les ouvriers) et la plage interquartile s'étend alors de 0,6 % à 1,0 % (comme en 2015).

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
2016					
Ouvriers	1 744 872	0,9	0,6	0,8	1,0
Employés	1 926 051	1,1	0,6	0,9	1,0
Professions intermédiaires	709 984	0,9	0,6	0,7	1,0
Cadres	446 146	1,1	0,6	0,8	1,2
Toutes catégories	4 827 053	1,0	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 2016, la moyenne pondérée des augmentations des salaires minima hiérarchiques est de 1,0 %, 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 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
2016					
Ouvriers	1 702 014	1,3	0,7	0,9	2,2
Employés	1 004 489	1,2	0,7	0,9	1,5
Professions intermédiaires	831 086	0,9	0,6	0,8	1,2
Cadres	1 050 599	0,9	0,6	0,6	1,0
Toutes catégories	4 588 188	1,1	0,6	0,8	1,5

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

Lecture : en 2016, la moyenne pondérée des augmentations des salaires minima garantis est de 1,1 %, 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 1,5 % (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 2016, 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 6 juillet et du 7 décembre 2016.

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'allègement 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.

Ainsi, comme la plupart des années antérieures, 75 % des branches sont parvenues à réactualiser leur grille à hauteur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2016 dès la fin du premier trimestre ou disposent d'un bas de grille resté conforme au nouveau montant du SMIC sur la base d'un accord antérieur.

Ce pourcentage est en progression par rapport à l'année précédente où un léger retard dans l'actualisation des grilles avait été observé (69 % des branches disposaient fin mars d'une grille démarrant au moins au niveau du SMIC). Ce retard s'expliquait notamment par le contexte d'évolution négative de l'indice des prix tout au long du premier trimestre qui engendrait une certaine tension et un attentisme dans les négociations dans certaines branches, les partenaires sociaux préférant disposer d'une meilleure visibilité du niveau de l'inflation sur l'année.

En 2016, bien que le contexte d'évolution négative des prix perdure puisque 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 % en janvier, - 0,4 % en février et - 0,3 % en

mars, les partenaires sociaux ont su néanmoins intégrer cette dimension dans leurs négociations. L'actualisation des grilles ne s'en est donc pas retrouvée retardée cette année.

1.2.1. Une situation au 1^{er} juillet 2016 en léger progrès 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 6 juillet 2016.

La situation, appréciée au vu des accords déposés début juillet, faisait ainsi apparaître des résultats en progression par rapport à ceux enregistrés l'année précédente, à l'occasion du Comité de suivi du 8 juillet 2015.

- 147 branches, soit 84 % des 174 branches suivies (142 branches soit 82 % de l'échantillon en 2015) avaient conclu un accord ou émis une recommandation patronale prévoyant un premier coefficient au niveau du SMIC en vigueur (1466,62 euros brut par mois depuis le 1^{er} janvier 2016). Ces 147 branches couvraient 8,1 millions de salariés (9,1 millions en 2015), quelques branches couvrant un effectif élevé n'étant pas parvenues à conclure un accord.
- Les 27 autres branches, soit 16 % (32 branches, soit 18 % en 2015), affichaient encore une grille comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC. Ces branches couvraient un peu plus de 3 millions de salariés (dont plus de 2 millions pour quatre branches : *bureaux d'études techniques, salariés du particulier employeur, commerce de gros et hospitalisation privée*). La situation de ces 27 branches a été examinée par le Comité de suivi qui a décidé, pour accompagner la négociation dans ces branches en difficulté, de poursuivre une surveillance attentive 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, en assortissant parfois cette surveillance d'un rendez-vous auprès de la direction générale du travail (DGT) comme pour les *institutions de retraite complémentaire* et les *agences de voyage*. Pour le *négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés*, il est apparu que la solution devrait plutôt être recherchée dans le cadre de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles (SCRBP).

Il convient de souligner que des accords avaient pu être conclus dans quelques branches qui faisaient l'objet d'un suivi régulier du Comité de suivi depuis plusieurs années et où la situation de blocage avait ainsi pu être levée (*commerce succursaliste de l'habillement, industrie du*

caoutchouc, prestataires de services du secteur tertiaire, coopératives de consommation, industrie des panneaux à base de bois).

Néanmoins, les situations de blocages, bien qu'en diminution en 2016, restaient plus fréquentes ces deux dernières années qu'auparavant. En effet, alors que sur les 31 branches dont la situation avait été examinée par le Comité de suivi en juillet 2013, six seulement (19 %) conservaient une grille démarrant en dessous du SMIC l'année suivante, sur les branches dont la situation avait été examinée en Comité de suivi en juillet 2014 (29 branches) et juillet 2015 (32 branches), respectivement 55 % et 47 % d'entre elles conservaient au moins un coefficient inférieur au SMIC de l'année suivante.

En ce qui concerne plus particulièrement les 32 branches dont le bas de grille était inférieur au SMIC en juillet 2015 :

- 17 seulement étaient parvenues à actualiser leur grille à hauteur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2016. Pour certaines d'entre elles, le retard dans l'actualisation relevait d'un simple problème de calendrier. D'autres étaient parvenues à dépasser des difficultés parfois durables, comme par exemple les cinq branches citées ci-dessus (où le dernier accord remontait à 2013, voire avant) ainsi que quelques branches où l'accord précédent remontait à 2014 comme les *industries du bois*, l'*industrie de l'habillement*, la *librairie*, les *cabinets médicaux* ou la *navigation de plaisance* ;
- sept branches conservaient un bas de grille inférieur au SMIC mais ne connaissaient pas de réel blocage, leur grille ayant été actualisée à hauteur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2015, seuls les premiers coefficients étant à nouveau inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2016 comme les *entreprises artistiques et culturelles*, le *bricolage*, les *chaînes de cafétérias*, le *commerce succursaliste de la chaussure*, l'*exploitation cinématographique* et les *entreprises de vente à distance*. On peut ajouter ici les *entreprises de prévention et de sécurité* où l'accord conclu en janvier 2015 prévoyait un coefficient inférieur au SMIC dès la signature de l'accord afin de maintenir une revalorisation uniforme pour l'ensemble de la grille ;
- Enfin, les huit autres branches en revanche n'avaient pas revalorisé leur grille de minima depuis 2014 (*grands magasins*), 2013 (*commerce de gros de la confiserie chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants distributeurs de levure, négoce de bois d'œuvre et produits dérivés, bureaux d'études techniques, papeterie, institutions de retraite complémentaire, fabrication mécanique du verre*), voire 2012 (*hospi-*

talisation privée) et leur grille comportait souvent plusieurs coefficients inférieurs au SMIC (voir *infra* I.3.2.2).

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) comme permet de l'établir le travail attentif de suivi effectué

Le Comité de suivi de la négociation salariale s'est à nouveau réuni le 7 décembre 2016 et, à cette occasion, le point de la situation des branches au 1^{er} décembre 2016 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 2016. 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 27 branches du secteur général dont le bas de grille démarrait en dessous du SMIC en juillet.

Ainsi, sur ces 27 branches, cinq sont parvenues à replacer leur grille en conformité avec le SMIC avant le 1^{er} décembre 2016. En effet, trois branches ont conclu un accord : la *fabrication mécanique du verre*, les *entreprises de prévention et de sécurité* et le *commerce succursaliste de la chaussure*. Dans deux autres branches, des recommandations patronales ont été émises : il s'agit du *commerce de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet* (où la recommandation patronale a été émise à la suite de la signature d'un accord non valide) et des *grands magasins et magasins populaires*.

Au cours du mois de décembre, deux branches supplémentaires sont parvenues à conclure un accord : la branche de *l'hospitalisation privée* ainsi que celle de *l'exploitation cinématographique*.

Ainsi, au 31 décembre 2016 :

- 154 branches, soit 89 % des 174 branches suivies (88 % en 2015), disposent par accord ou recommandation patronale (pour 13 d'entre elles comme en 2015) d'une grille prévoyant un premier coefficient au

moins au niveau du SMIC. Ces 154 branches couvrent 8,6 millions de salariés (9,3 millions en 2015). 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 désormais dépassé leurs difficultés (comme *l'industrie du caoutchouc*, les *panneaux à base de bois* et les *coopératives de consommation*) parfois dans le cadre d'une commission mixte paritaire comme c'est le cas dans le *commerce succursaliste de l'habillement*, *l'hospitalisation privée*, les *prestataires de services du secteur tertiaire* et la *fabrication mécanique du verre* ;

- les vingt autres branches, soit 11 % (12 % en 2015) qui couvrent 2,6 millions de salariés (dont près de deux millions appartiennent aux trois seules branches des *bureaux d'études techniques*, des *salariés du particulier employeur* et du *commerce de gros*) affichent encore une grille comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC :
 - quinze d'entre elles disposent d'une grille démarrant au moins à hauteur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2015 (1457,52 euros) mais ont vu leurs premiers niveaux rattrapés par le SMIC à la suite de la revalorisation du 1^{er} janvier 2016. Le retard d'actualisation de la grille à rattraper est donc relativement faible et un certain nombre de ces branches ont engagé des négociations dès la fin de l'année 2016 ou en tout début d'année 2017 ;
 - les cinq autres branches étaient déjà dans cette situation en fin d'année 2015 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 2015. Il s'agit des *bureaux d'études techniques*, du *négoce de bois d'œuvre et produits dérivés*, du *commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine* et des *négociants distributeurs de levure*, des *institutions de retraite complémentaire* et du commerce de *détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique* (où un accord salarial a toutefois été conclu le 11 janvier 2017 fixant le premier coefficient à 1 485 euros, soit au-dessus du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2017).

Bien que le nombre de branches affichant au moins un coefficient inférieur au SMIC fin 2016 soit très proche de celui enregistré fin 2015 (20 branches en 2016, 21 en 2015), ces résultats témoignent d'une certaine amélioration de la situation, notamment en ce qui concerne les branches ayant connu des situations de blocage. En effet, sur les 21 branches affichant au moins un coefficient inférieur au SMIC au 31 décembre 2015, les montants des premiers niveaux restaient inférieurs au SMIC revalorisé

au 1^{er} janvier 2014 dans neuf branches, témoignant ainsi de blocages durables dans un nombre plus élevé de branches.

À l'issue de la réunion du Comité de suivi du 7 décembre 2016, il a été décidé de poursuivre une surveillance attentive et généralisée de l'ensemble des branches présentant encore au moins un coefficient inférieur au SMIC.

Les résultats concernant le secteur général sont quasiment identiques chaque année depuis 2010, avec près de neuf branches sur dix affichant régulièrement un premier coefficient conforme au SMIC, hormis les années 2011 et 2012 où un relèvement du SMIC était intervenu en cours d'année, sans que les branches aient eu le temps de réactualiser leur grille avant la fin de l'année. Les résultats y apparaissent donc anormalement dégradés

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	2016
							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	89
Pourcentage de branches dont le 1 ^{er} coefficient est inférieur au SMIC	40	29	27	21	21	11	9	49	27	11	12	12	11

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

1.2.2.2. 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. La situation de fin d'année a donc peu évolué par rapport à celle présentée lors du Comité de suivi du 7 décembre, une seule branche (*Loiret*) ayant conclu un accord depuis. Ainsi, au 31 décembre 2016, sur les 68 conventions suivies :

- 61 branches (90 %, 72 % en 2015), couvrant 1,3 million de salariés, fixent le premier coefficient au niveau du SMIC ou au-dessus ;
- 7 branches (10 %, 28 % en 2015), couvrant 340 000 salariés affichent deux à quatre niveaux de rémunérations annuelles garanties inférieurs au SMIC. Dans cinq d'entre elles, les négociations ont échoué en 2016 mais un accord avait été conclu l'année précédente. Dans deux branches toutefois (*Indre-et-Loire* et *région parisienne*) le dernier accord remonte à 2014.

Ces résultats, en nette progression par rapport à ceux de l'année précédente, permettent ainsi au secteur de la *métallurgie* de retrouver le niveau

de conformité généralement atteint les années antérieures (respectivement 93 % et 90 % en 2014 et 2015), hormis les années de double revalorisation du SMIC.

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 en fin d'année n'a pas évolué par rapport à celle présentée lors du Comité de suivi du 7 décembre. Ainsi, au 31 décembre 2016, sur les 57 branches suivies :

- 51 branches (89 %) couvrant près d'un million de salariés disposent d'une grille dont le premier coefficient est fixé au niveau du SMIC ou au-dessus ; ces résultats sont, là encore, en progression par rapport à ceux de l'année précédente où 82 % des branches (couvrant 800 000 salariés) affichaient un bas de grille conforme au SMIC ; ils restent toutefois en retrait par rapport à ceux enregistrés fin 2014 (93 %) ;
- 6 branches (11 %, 18 % en 2015) couvrant 200 000 salariés, conservent des grilles dont au moins un coefficient est inférieur au SMIC. Toutes concernent les *ouvriers du bâtiment*.

En effet, en ce qui concerne les *ouvriers du bâtiment*, sur les 22 régions suivies, 16 (contre 13 en 2015) disposent de grilles démarrant au moins au niveau du SMIC. Les six autres régions affichent généralement un coefficient inférieur au SMIC, parfois deux (*Haute-Normandie* et *région parisienne*). Il s'agit de régions où la négociation pour 2016 a échoué et où la dernière revalorisation salariale remonte généralement à 2015, voire à 2014 (*Corse* et *région parisienne*⁵⁾).

Les grilles concernant les *ETAM du bâtiment* débutent 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 les 17 régions suivies (contre 16 en 2015) y compris trois régions où aucun accord n'a pu être conclu en 2016 (*Aquitaine*), ni en 2015 (*Bourgogne*, *Corse*). Ces trois régions ont toutefois pu conserver un bas de grille supérieur au SMIC malgré l'absence d'accord récent, car les montants négociés pour les premiers niveaux des grilles des ETAM sont généralement nettement supérieurs au SMIC.

Dans les *travaux publics*, comme les années précédentes, toutes les régions suivies (treize concernant les ouvriers et trois concernant les

5) *En ce qui concerne les ouvriers du bâtiment de la région parisienne, un accord a été signé le 7 décembre 2016 par la CFDT et la CFTC, pour la deuxième année consécutive. Cet accord est réputé non valide en regard au taux de signature.*

ETAM) affichent des rémunérations annuelles garanties supérieures au SMIC. Contrairement à 2015 où les négociations avaient été très difficiles et où une seule région était parvenue à conclure un accord, toutes les régions ont conclu un accord revalorisant les rémunérations annuelles garanties pour 2016 (sauf l'Île-de-France et la Bretagne où les revalorisations résultent de recommandations patronales). De plus, en décembre 2016 ou en début d'année 2017, des accords revalorisant les minima pour l'année 2017 ont d'ores et déjà été conclus dans presque toutes les régions ainsi que pour les *cadres des travaux publics*, pour lesquels le dernier barème en vigueur remontait à janvier 2014, aucun accord salarial n'ayant été conclu depuis la signature de la nouvelle convention du 20 novembre 2015.

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		2016	
	au 30/11		au 31/12		au 31/12		au 31/12		au 31/12		au 31/12		au 31/12	
	Nb	%	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 %	154	89 %
- 1 ^{er} coefficient < SMIC	16	9 %	85	49 %	48	27 %	19	11 %	21	12 %	21	12 %	20	11 %
Total secteur général	175	100 %	175	100 %	175	100 %	175	100 %	175	100 %	174	100 %	174	100 %
Secteur métallurgie														
dont :														
- 1 ^{er} coefficient ≥ SMIC	59	87 %	54	79 %	49	72 %	63	93 %	61	90 %	49	72 %	61	90 %
- 1 ^{er} coefficient < SMIC	9	13 %	14	21 %	19	28 %	5	7 %	7	10 %	19	28 %	7	10 %
Total secteur métallurgie	68	100 %	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 %	51	89 %
- 1 ^{er} coefficient < SMIC	1	2 %	11	19 %	15	26 %	11	19 %	4	7 %	10	18 %	6	11 %
Total secteur BTP	57	100 %	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 2016

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 confirme la persistance de la mobilisation des partenaires sociaux tout au long de l'année.

- Sur un plan quantitatif, le premier objectif consistant à obtenir que les grilles salariales conventionnelles débutent au niveau du SMIC a été atteint en 2016 dans près de 90 % des branches, tous secteurs confondus.

Ce niveau est resté stable dans le secteur général 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.

En fin d'année 2015, on avait constaté un recul de la conformité des bas de grilles au SMIC dans le secteur de la *métallurgie* et dans une moindre mesure dans celui du *bâtiment et des travaux publics* (où respectivement 72 % et 82 % seulement des branches disposaient d'une grille démarant au moins au niveau du SMIC). Ce recul s'expliquait par une diminution importante du nombre d'avenants salariaux signés en 2015 dans la *métallurgie* et dans le *bâtiment* alors que, dans ces secteurs, les salaires minima négociés sont souvent égaux ou à peine supérieurs au SMIC, et par conséquent généralement rattrapés par le nouveau montant du SMIC, en l'absence d'accord. En 2016, l'augmentation du nombre d'avenants salariaux signés dans ces secteurs leur a permis d'atteindre à nouveau, comme les années antérieures à 2015, des pourcentages élevés de conformité au SMIC (90 % dans la *métallurgie* et 89 % dans le *bâtiment et les travaux publics*).

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 démarant 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, comme cela a été souligné précédemment, 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 2016, pour, à nouveau, les trois quarts des branches (contre seulement 69 % des branches en 2015), 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, malgré le contexte d'inflation nulle, voire négative, évoqué précédemment.

- 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. Les blocages persistants sont moins nombreux que l'année précédente.

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 (dont *coiffure, édition, exploitations frigorifiques, imprimeries et industries graphiques, photographie, commerce de détail de l'horlogerie bijouterie, reprographie, commerce succursaliste de la chaussure*). 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 et affichent ainsi un bas de grille chaque année supérieur au SMIC

Néanmoins chaque année, quelques branches qui étaient parvenues à relancer la négociation et à replacer leur grille en situation de conformité avec le SMIC après une période plus ou moins longue de blocage, sont à nouveau en difficulté, en l'absence d'accord pour l'année en cours. En 2016, on peut citer ainsi par exemple la *boulangerie et pâtisserie industrielle, le bricolage, le commerce de gros, les cafétérias, le tourisme social et familial*. Cette non-conformité reste généralement ponctuelle, limitée à une seule année, car comme évoqué précédemment, les branches parviennent en général à conclure un accord au moins tous les deux ans.

Inversement, des accords ont également été signés en 2016 dans quelques branches qui affichaient un bas de grille inférieur au SMIC fin 2015, sans qu'il y ait de véritable blocage, comme par exemple les *industries du bois, les gardiens concierges, l'industrie de l'habillement, les cabinets médicaux* ou la *navigation de plaisance*, etc.

En ce qui concerne plus particulièrement les branches considérées comme en difficulté les années précédentes et qui sont parvenues à surmonter une situation de blocage au cours de l'année 2016, toutes ont fait l'objet d'un suivi particulier du Comité de suivi pendant parfois plusieurs années. Pour plusieurs d'entre elles, les négociations se déroulent en commission mixte paritaire (CMP) :

- *l'hospitalisation privée* où, hormis dans la filière des établissements accueillant des personnes âgées (où des accords sont régulièrement conclus), aucun accord salarial n'avait été conclu depuis avril 2012 et quinze coefficients étaient inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2016. À la suite du comité de suivi de juillet 2015, la Fédération de l'hospitalisation privée (FHP) et le Syndicat national des établissements et résidences privées pour personnes âgées (SYNERPA) ont été reçus à la direction générale du travail (DGT) en novembre 2015 pour aborder les difficultés de la négociation dans la branche. Les négociations ont repris pour l'année 2016 dès la connaissance du scénario tarifaire. Un accord a été conclu le 21 octobre 2016 par lequel les partenaires sociaux fixent le salaire minimum conventionnel du premier coefficient à 1 481,29 euros, soit au-dessus du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2017, et se donnent pour objectif la refonte du système de classifications ;
- du *commerce succursaliste de l'habillement*, branche ayant déjà connu une longue période de blocage de 2000 à 2010 et où le dernier accord remontait à avril 2011. Les salaires minima ont été revalorisés depuis par une recommandation patronale émise en 2013. Alors que la grille présentait sept coefficients inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2016, l'accord conclu le 1^{er} avril 2016 a fixé le montant du premier coefficient à 1 467 euros soit au niveau du SMIC en vigueur. Il a été suivi d'un accord de classification du 20 juin 2016, assorti d'une nouvelle grille de salaire portant le salaire minimum conventionnel à 1 470 euros ;
- des *prestataires de services du secteur tertiaire* dont les partenaires sociaux avaient été reçus à la DGT en octobre et novembre 2015 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 étaient inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2016. L'accord du 19 avril 2016 porte le salaire minimum du premier coefficient à 1 470,30 euros, soit un peu au-dessus du SMIC en vigueur ;
- des *industries de fabrication mécanique du verre* où le dernier accord remontait à février 2012 (des accords valides signés en 2014 et 2015 avaient fait l'objet d'oppositions majoritaires) et où les salaires minima n'avaient été revalorisés depuis que par quatre recommandations patronales émises chaque année de 2012 à 2015, les deux dernières n'ayant

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 six premiers coefficients étaient inférieurs au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2016. L'accord du 19 juillet 2016 porte le salaire minimum du premier coefficient à 1 466,62 euros et permet à la branche de disposer désormais d'une grille intégralement conforme au SMIC ;

- enfin, des *entreprises de prévention et de sécurité* où la grille démarrait en dessous du SMIC depuis 2012, aucun accord prévoyant un premier coefficient conforme au SMIC n'ayant été conclu depuis l'accord triennal d'octobre 2010. Il n'y avait pourtant pas réellement de blocage puisqu'un accord avait été signé le 9 janvier 2015 mais il fixait 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. Trois accords conclus en septembre 2016 (deux accords salariaux et un accord de classification) replacent le bas de grille en conformité avec le SMIC en portant le premier coefficient à 1 482,51 euros et fixent les écarts à respecter entre chacun des coefficients de la grille, jusqu'aux techniciens inclus.

D'autres branches, où les négociations se déroulent en paritaire, sont également parvenues en 2016 à dépasser une situation de blocage plus ou moins longue :

- les *panneaux à base de bois* où le dernier accord avait été conclu en mars 2013 et où la grille comportait six coefficients inférieurs au SMIC. Les négociations pour 2015 sur les rémunérations annuelles garanties avaient échoué et l'accord conclu le 11 mai 2016 signe le passage à des salaires minima mensuels, dont le premier niveau est fixé à 1 467 euros ;
- les *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 CMP à la suite du Comité de suivi de décembre 2011. Le dernier accord remontait à mars 2013 et les salaires minima avaient depuis été revalorisés par une recommandation patronale émise en avril 2014. Une nouvelle convention collective avait été signée en octobre 2014 mais elle ne comportait pas de nouvelle grille de salaires et les quatre premiers coefficients étaient inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2016. L'accord signé le 8 avril 2016 remplace le bas de grille

en conformité avec le SMIC en portant le montant du salaire minimum conventionnel à 1 466,62 euros ;

- *l'industrie du caoutchouc*, où le dernier accord remontait à février 2012, les salaires minima ayant depuis été revalorisés par une recommandation patronale de mai 2014. Un accord valide avait toutefois été signé en février 2015 mais avait fait l'objet d'une opposition majoritaire et six coefficients étaient désormais inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2016. Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont été reçues à la DGT à plusieurs reprises mais la situation restait bloquée depuis plusieurs années, la partie patronale estimant que le mécanisme actuel des minima de branches, qui résulte d'un accord de 1984, n'était plus adapté à la réalité économique des entreprises et souhaitant s'orienter vers un nouveau système de rémunération, alors que les organisations de salariés restaient très attachées au système actuel. Les partenaires sociaux "souhaitant que les entreprises de la branche disposent d'un accord collectif revalorisant les salaires minima" ont conclu un accord daté du 10 mars 2016 sur le modèle du mécanisme de l'accord de 1984 et porte le premier coefficient à 1 481 euros.

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 de certaines 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 à 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, sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre, transports aériens*, 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 2016 (*sociétés*

d'autoroutes, entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine, 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 *les services de l'automobile*, quinze jours dans *les entreprises de propreté*).

Plus généralement, un certain nombre de branches insère 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 propreté*, les *entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine*, les *sociétés d'autoroutes*, la *manutention ferroviaire*. L'accord signé le 2 juin 2016 par le *personnel au sol des entreprises de transports aériens* ne comportait exceptionnellement pas de clause de rendez-vous sur les salaires mais prévoyait la poursuite des travaux de révision de la grille de classification au premier semestre 2017.

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 c'est le cas en 2016 dans *l'exploitation cinématographique*, le *commerce succursaliste de l'habillement* ou les *sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre*. Les prochaines négociations peuvent aussi être fixées au deuxième semestre pour prendre en compte l'évolution du contexte économique et finaliser la politique salariale de l'année comme dans la *fabrication de l'ameublement*, les *eaux et boissons sans alcool* ou la *sérigraphie*, voire même pour engager la négociation pour l'année suivante comme dans, *l'hôtellerie de plein air* ou la *plasturgie*. Dans la branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*, 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*) 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. Certaines se sont engagées dans cette démarche de maintien ou de restauration des écarts hiérarchiques, par des accords conclus antérieurement mais dont les effets perdurent, comme les *eaux et boissons sans alcool*, les *transports aériens*, le *commerce de gros*, les *vins et spiritueux*, l'*immobilier*, les *cafétérias*, la *manutention et le nettoyage dans les aéroports de la région parisienne* ou plus récemment les *espaces de loisirs* et l'*industrie des ciments*.

En ce qui concerne plus particulièrement l'année 2016, on peut citer deux nouveaux accords :

- l'accord du 19 juillet 2016 conclu dans la branche des *industries de la fabrication mécanique du verre*, dans lequel les partenaires sociaux "s'entendent sur le constat d'un tassement de la grille et la nécessité d'en préserver la cohérence" et introduisent un principe de hiérarchisation des premiers coefficients (du coefficient 125 au 190), garantissant des écarts planchers entre les coefficients, qui de plus augmenteront chaque année pendant trois ans, dans le but d'obtenir une grille restructurée en trois étapes, au 1^{er} juillet 2016, 2017 et 2018 ;
- et l'accord du 26 septembre 2016 relatif à la classification des *entreprises de prévention et sécurité*, par lequel les partenaires sociaux conviennent de redéfinir les écarts de salaires entre chaque coefficient de la grille de minima, du coefficient 120 au 250, "de manière à rendre les évolutions professionnelles plus significatives et plus cohérentes avec le positionnement des emplois repères. Les valeurs absolues des minima étant appelées à évoluer, la grille exprime des pourcentages d'écart avec chaque coefficient inférieur, la base 100 étant constituée par le coefficient 120".

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, dans un certain nombre d'entre elles persiste 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 cette année encore dans de nombreuses branches au voisinage du SMIC en vigueur, bien que la situation se soit légèrement améliorée par rapport à l'année précédente. Ainsi, au 31 décembre 2016, le bas de grille est compris entre le SMIC en vigueur (revalorisé au 1^{er} janvier) et le SMIC majoré de 1 % dans 40 % des branches (contre 47 % en 2015) et dans 29 % d'entre elles (contre 36 % en 2015), le premier niveau est même compris entre le SMIC et le SMIC majoré de 0,5 %.

Cette amélioration s'est opérée au profit de la tranche des branches qui fixent les premiers niveaux des grilles à un montant compris entre le SMIC majoré de 1 % et le SMIC majoré de 2 % qui est passée de 13 % en 2015 à 21 % en 2016.

La part des 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 est restée stable ces dernières années et se situe autour de 27 % à 28 %.

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	2016
	au 30/11	au 31/12	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	0,0
Entre 95 et 99,5 %	8,6	43,4	24,6	5,7	9,1	10,3	8,0
Entre 99,5 % et 100 %	0,0	5,1	2,3	4,6	2,3	1,7	3,4
Entre 100 % et 100,5 %	25,7	12,0	29,7	34,3	31,4	36,2	29,3
Entre 100,5 % et 101 %	8,0	5,7	9,1	11,4	12,6	10,3	10,3
Entre 101 % et 102 %	10,9	6,3	11,4	16,0	16,0	13,2	21,3
Entre 102 % et 103 %	14,9	8,0	6,3	8,0	8,0	9,2	5,7
Entre 103 % et 104 %	9,1	3,4	1,1	3,4	4,6	3,4	5,7
Entre 104 % et 105 %	6,9	1,7	1,1	1,7	1,7	1,2	1,2
≥ 105 %	15,4	13,7	13,7	14,3	13,7	14,4	14,9

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 89 % des branches du secteur général disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du SMIC fin 2016 (88 % fin 2015), elles ne sont plus que 48 % après la revalorisation du SMIC de janvier 2017 (comme après celle du 1^{er} janvier 2016). On observe toutefois une légère amélioration les trois dernières années 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, ce qui peut s'expliquer par les revalorisations plus faibles du SMIC ces dernières années 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 %
au 31 décembre 2016	89 %	au 1 ^{er} janvier 2017	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 présument en rien de leur aboutissement.

Enfin, comme le font encore certaines branches, de moins en moins nombreuses toutefois, 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, ces dernières années, à réduire le délai dans lequel les branches actualisaient leur grille au niveau du SMIC après chaque revalorisation de ce dernier. Ainsi, près de la moitié des accords sont généralement signés au cours des trois premiers mois de l'année (47 % en 2016, 48 % en 2014, 46 % en 2013) à l'exception de l'année 2015 (37 % seulement).

1.3.2.2. Des points de blocage persistent mais les branches connaissant des difficultés durables sont moins nombreuses 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 DGT permettant d'identifier les points de blocage.

En 2016 toutefois, ces situations sont un peu moins nombreuses que l'année précédente, un certain nombre de branches étant parvenues cette année à lever des blocages qui persistaient parfois depuis plusieurs années (cf. *supra*). En effet, sur les vingt branches du secteur général ayant encore au moins un coefficient inférieur au SMIC au 31 décembre 2016, seulement cinq d'entre elles (25 %) étaient également dans cette situation en fin d'année 2015 alors que sur les 21 branches dont la grille démarrait en dessous du SMIC fin 2015, neuf (43 %) étaient dans cette situation fin 2014.

Ces cinq branches affichent donc une grille démarrant en dessous du SMIC depuis deux ans, voire plus. Il s'agit :

- des *bureaux d'études techniques*, où le dernier accord salarial a été signé en mai 2013. Le bas de grille est resté conforme au SMIC revalorisé

au 1^{er} janvier 2014 sur la base de l'accord de 2013 mais le premier coefficient est inférieur au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2015. En octobre 2016, les partenaires sociaux ont conclu un accord de méthode prévoyant d'engager des négociations salariales en fin d'année et de reprendre les négociations sur les classifications à partir de janvier 2017 ;

- des *institutions de retraites complémentaires*, où aucun accord n'a pu être conclu depuis celui de janvier 2013, les propositions patronales étant très faibles (0 % en 2016) par "souci d'affichage", en raison du plan de réduction des coûts de gestion lancé en 2015 (600 millions d'euros sur six ans) qui touche la branche. La grille comporte deux coefficients inférieurs au SMIC depuis la revalorisation du 1^{er} janvier 2016 et conformément à la décision du comité de suivi de juillet 2016, la fédération patronale a été reçue à la DGT en novembre 2016 ;
- du *commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants distributeurs de levure*, 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 salarial n'a pu être conclu et les sept premiers coefficients de la grille sont inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2016. Un accord révisant la classification a toutefois été conclu le 21 novembre 2016 et la négociation salariale doit reprendre en février 2017. Par ailleurs, un rapprochement avec la Confédération du commerce de gros et international (CGI) est toujours envisagé ;
- 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 les cinq premiers coefficients de la grille des ouvriers et les trois premiers de la grille des employés sont inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2015. Les positions divergentes des partenaires sociaux et les enjeux en présence dans cette branche dépassent largement le cadre du respect du SMIC, certaines organisations de salariés ayant envisagé de dénoncer la convention collective en vue d'un rattachement à la nouvelle convention des matériaux de construction signée en décembre 2015 ;
- enfin, il convient de mettre à part la branche du *commerce de la papeterie*, la seule de ces cinq branches où les négociations se déroulent en commission mixte paritaire, où la situation de blocage a pu être levée en début d'année 2017. Le dernier accord remontait à mars 2013 et la grille affichait trois coefficients inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2015. À la suite de la réunion du Comité de suivi de juillet 2015, les partenaires sociaux ont été reçus à la DGT et la négociation a finalement abouti à la signature de deux accords, l'un du 30 novembre 2016 relatif

aux classifications et l'autre du 11 janvier 2017 sur les salaires minima, qui porte le salaire minimum du premier coefficient à 1 485 euros, soit au-dessus du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2017.

Il convient également d'évoquer la situation de deux branches qui conservaient une grille conforme au SMIC en 2015, malgré l'absence d'accord récent, mais dont les premiers coefficients sont désormais inférieurs au SMIC, les négociations n'ayant pas non permis de trouver un accord en 2016. Il s'agit :

- de la branche de la *distribution directe* où le dernier accord remonte à juin 2013 et a été suivi de deux recommandations patronales successives, émises en juin 2014 et juin 2015 pour maintenir le bas de grille en conformité avec le SMIC. Les organisations patronales ainsi que les organisations de salariés ont été reçues à plusieurs reprises à la DGT mais le premier coefficient de la grille est inférieur au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2016 ;
- et des *agences de voyage* où la dernière revalorisation de la grille résulte d'un accord de février 2013, les propositions patronales ayant été très faibles (voire inexistantes) ces dernières années compte tenu des difficultés économiques du secteur. La fédération patronale et les organisations de salariés ont été reçues à la DGT mais le premier coefficient reste inférieur au SMIC en fin d'année 2016.

Par ailleurs, la situation reste fragile dans notamment deux branches qui avaient fait l'objet d'un suivi particulier les années précédentes et ne sont parvenues en 2016 à actualiser leur grille salariale à hauteur du SMIC que par une recommandation patronale :

- les *grands magasins et magasins populaires* où un accord avait été signé en juin 2014 alors que l'accord précédent datait de 2009 (les revalorisations des salaires minima résultant entre temps de deux recommandations patronales). Les trois premiers coefficients de la grille sont restés inférieurs au SMIC tout au long de l'année 2015 (quatre depuis le 1^{er} janvier 2016) et une recommandation patronale a été émise le 28 novembre 2016, portant le 1^{er} coefficient au niveau du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2016 (1 466,62 euros) mais ne revalorisant les salaires minima ni des agents de maîtrise ni des cadres ;
- et l'*industrie des ciments* où, après une période de quatre années (de 2010 à 2014) pendant laquelle aucun accord n'avait pu être conclu, deux accords successifs, signés en avril 2014 et avril 2015, avaient permis de replacer le bas de grille en situation de conformité avec le SMIC. En avril 2016, deux accords (un pour les OETAM, l'autre pour les cadres) ont été

signés mais ils ne sont pas valides et la fédération patronale a décidé de les transformer en recommandations patronales.

Enfin, il convient de souligner la pratique de quelques branches qui sont parvenues chaque année à afficher un bas de grille conforme au SMIC en ayant recours à l'usage répété de recommandations patronales. Cette pratique présente l'avantage de permettre aux branches, en cas d'échec des négociations une année, d'actualiser leur grille au moins à hauteur du SMIC et ainsi de ne pas laisser se creuser un écart, plus difficile à rattraper par la suite, entre le niveau du SMIC et les premiers niveaux de la grille. Elle trouve néanmoins ses limites dans la mesure où, selon la méthodologie utilisée par le comité de suivi, au maximum deux recommandations patronales successives peuvent être prises en compte pour apprécier la conformité des salaires minima au SMIC. Il en résulte donc qu'en cas d'absence d'accord prolongée, les premiers coefficients seront inévitablement rattrapés par le SMIC. On peut citer ainsi :

- la *branche des activités du déchet* où depuis l'accord du 25 novembre 2013 (prenant effet au 1^{er} janvier 2014), les salaires minima ont été revalorisés par deux recommandations patronales successives, émises en décembre 2014 et décembre 2015 (prenant effet au 1^{er} janvier 2015 et 1^{er} janvier 2016). Une troisième recommandation patronale a été émise en décembre 2016 mais ne sera pas prise en compte selon la méthodologie du comité de suivi. La branche conservera néanmoins un bas de grille conforme au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2017 (1 480,27 euros) car la recommandation précédente fixait le salaire minimum du premier coefficient à 1 488 euros.
- les *pompes funèbres* où, depuis le dernier accord d'octobre 2012, les salaires n'ont été revalorisés que par deux recommandations patronales en février 2014 et juin 2016 ;
- l'*industrie textile* où le dernier accord revalorisant les salaires minima remonte à février 2014 et où deux recommandations patronales ont ensuite été émises en 2015 et 2016 ;
- enfin, les *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, qui portait le salaire minimum du premier coefficient à 1 467,65 euros et a donc permis à la branche de conserver une grille conforme au SMIC tout au long de l'année 2016.

Néanmoins, pour ces trois dernières branches, en l'absence d'accord pour l'année 2017, les premiers coefficients des grilles de salaires minima deviendront inférieurs au SMIC.

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 le plus souvent 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 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 moins large que l'écart apparent : il correspond alors aux écarts de rémunérations effectifs car lorsque le salaire conventionnel est inférieur au SMIC, les salariés sont rémunérés au SMIC et non au minimum conventionnel.

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 2015 ont ainsi été présentés aux partenaires sociaux lors de la réunion du comité de suivi du 6 juillet 2016. 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 2016, 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, des professions intermédiaires et des cadres, les éventails mesurés dans chacun des secteurs d'activité sont identiques à ceux de l'année précédente, hormis quelques évolutions minimales qui peuvent être considérées comme relevant d'une question d'arrondi⁶⁾ et ne se répercutent d'ailleurs pas sur les éventails totaux tous secteurs confondus de chacune de ces catégories qui restent comme l'année précédente à 1,20 pour les ouvriers, 1,41 pour les professions intermédiaires et 2,40 pour les cadres.

En revanche, on constate, dans le secteur général, un léger élargissement de l'éventail des employés qui passe de 1,07 en 2015 à 1,08 en

6) L'éventail salarial des ouvriers, dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, est passé de 1,465 (arrondi à 1,47) en 2015 à 1,463 (arrondi à 1,46) en 2016. De même, L'éventail salarial des cadres, dans le secteur général, est passé de 2,145 (arrondi à 2,15) en 2015 à 2,141 (arrondi à 2,14) en 2016.

2016. Cela peut s'expliquer par la conclusion d'accords dans quelques branches qui avaient connu précédemment une situation de blocage (cf. *supra*) ayant entraîné un resserrement mécanique de l'éventail mesuré (du fait du remplacement du minimum conventionnel devenu inférieur au SMIC par le montant du SMIC, conformément à la méthodologie définie ci-dessus). Dans ces branches, l'actualisation de la grille au niveau du SMIC en 2016 a conduit à un élargissement automatique des éventails et celui-ci pèse d'autant plus sur l'éventail moyen que la catégorie des employés est fortement représentée dans les branches concernées comme pour les *salariés du particulier employeur*, le *commerce succursaliste de l'habillement* ou les *prestataires de services du secteur tertiaire*.

Cette évolution pèse sur l'éventail moyen des employés tous secteurs confondus qui passe également de 1,07 en 2015 à 1,08 en 2016.

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 également une stabilité quasi parfaite, mis à part un léger resserrement dans le secteur du *bâtiment et des travaux publics* qui passe de 2,86 en 2015 à 2,85 en 2016. Ce resserrement concerne surtout le secteur des *travaux publics*, où l'éventail total passe de 2,69 en 2015 à 2,65 en 2016 car toutes les régions ont revalorisé les salaires minima des ouvriers et des employés en 2016 alors que les salaires minima des cadres, négociés au niveau national, n'ont pas été revalorisés, faute d'accord. Il concerne également, dans une moindre mesure, le secteur du *bâtiment* où le niveau maximum de la grille des cadres a été revalorisé de 0,3 % en 2016 alors que les premiers niveaux des grilles des ouvriers ont bénéficié en moyenne d'une revalorisation de 0,5 %.

Ce léger resserrement ne se répercute toutefois pas sur l'éventail total moyen, tous secteurs confondus qui reste stable, 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. Un certain nombre de branches continuent toutefois 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. Néanmoins, les revalorisations modérées du SMIC ces dernières années permettent sans doute une répercussion plus facile sur l'ensemble de la grille de l'intégralité des augmentations accordées sur les premiers niveaux.

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
2016					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,14	2,89**
Métallurgie	1,14	1,08	1,77	3,53	3,74
Bâtiment et travaux publics	1,46	1,24	1,37	2,29	2,85
TOTAL	1,20	1,08	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 branche des salariés du particulier employeur a été exclue des calculs relatifs à l'éventail total pour ne pas fausser la comparaison avec les années antérieures. En effet, jusqu'en 2015, la grille de classification ne comportait pas de coefficients cadres et le calcul de l'éventail total ne pouvait donc pas être effectué. La nouvelle classification, entrée en vigueur en 2016, a introduit des coefficients cadres dans la grille et le calcul pourrait donc techniquement être effectué mais le résultat pèserait anormalement lourd dans la moyenne, compte tenu de l'effectif total très élevé, d'autant plus que l'effectif cadre est quasiment inexistant dans la branche.

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'en analyser les chances de réussite ou les motifs de blocage.

Dans cette dernière situation, les négociateurs sont généralement reçus à la DGT 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.

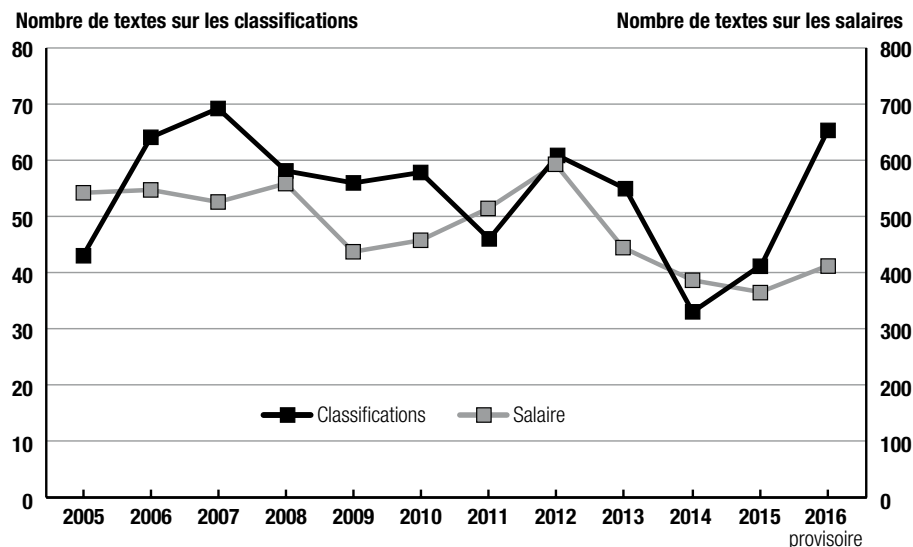
II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

II.1. TENDANCE

La grille de classification définit, pour toutes les entreprises d'une branche donnée, les règles de classement des emplois et de détermination des rémunérations minimales applicables aux salariés. Avec 65 accords et avenants conclus sur le thème des classifications en 2016 (données provisoires), l'activité conventionnelle de branche sur cette question est en augmentation, avec une vingtaine de textes supplémentaires par rapport à l'année précédente. À noter que plus de la moitié de ces 65 textes a été conclue dans le cadre d'une commission mixte paritaire, sous la présidence d'un représentant de l'État.

Sur ces 65 accords, dix-sept prévoient des modifications substantielles ou engagent une refonte complète de la grille de classification. Pour autant, les accords signés en 2016 se caractérisent par une prédominance des accords procédant à des aménagements consécutifs à la mise en œuvre de nouveaux dispositifs de formation professionnelle dans les branches et des ajustements de portée limitée.

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, lors d'autres sujets de négociation, notamment celui qui a trait aux questions salariales. L'activité conventionnelle sur les classifications doit donc être analysée à l'aune de la forte 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 relatives à la classification 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 des partenaires sociaux un engagement inscrit dans la durée, de l'ordre de plusieurs années. Ces travaux s'inscrivent donc dans une perspective de long terme. 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. Il est à relever cependant que l'ancienneté moyenne des sept grilles révisées en 2016 (voir tableau ci-dessous) est d'environ 25 années.

Accords conclus en 2016 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
Cabinets d'expertises automobile	1951	20/11/1996	Parodi	22/12/2016	Critères classants
Caisse d'Épargne	AP 20130	30/09/2003	Critères classants	26/09/2016	Emplois repères
Industrie de la chaussure	1580	07/03/1990	Parodi amélioré	02/03/2016	Critères classants (non-cadres)
Expédition exportation de fruits et légumes	1405	14/10/1992	Parodi	25/04/2016	Critères classants
Commerce succursales d'habillement	675	30/06/1972	Parodi	20/06/2016	Critères classants
Commerce de détail de papeterie et fournitures de bureau	1539	15/12/1988	Critères classants	30/11/2016	Critères classants
Fruits légumes épicerie produits laitiers	1505	05/10/2000	Emplois repères	14/12/2016	Critères classants

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DGT.

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), ou sur des illustrations concrètes d'emplois, qui ne représentent toutefois pas une liste exhaustive des emplois de la branche (emplois repères).

C'est le cas également en 2016, puisque six des sept accords 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 à un système fondé sur des listes d'emplois ou d'emplois repères. Au fur et à mesure des accords ou avenants de révision des grilles de classification, le recours aux critères classants se trouve donc conforté, hormis dans le cas de la *Caisse d'Épargne* qui ne vise plus explicitement les critères classants, les critères étant intégrés à la définition des emplois-repères. De fait, pour expliquer le recours à ces mécanismes, les partenaires sociaux mettent principalement en avant leur 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, et en développement.

Dans la branche des *cabinets ou entreprises d'expertises en automobile*, la classification des emplois élaborée en 1996 est apparue obsolète aux partenaires sociaux. Depuis, les activités des entreprises de la branche ont évolué sous l'influence d'une transformation des contextes économique, technologique et social. Ces évolutions ont provoqué des changements

importants du contenu des emplois et des compétences attendues des salariés.

La révision de la grille de classification a, en conséquence, pour objet de permettre aux entreprises de la branche et à leurs salariés de faire face à l'évolution des métiers. Elle a été élaborée après réalisation d'un diagnostic qualitatif et quantitatif des emplois, permettant d'établir une cartographie d'emplois repères positionnés sur dix classes correspondant à des rémunérations minimums.

La nouvelle classification remplace l'ancien système d'énumération des emplois devenu inadapté. Elle définit des critères permettant de classer les emplois selon :

1. l'autonomie ;
2. la responsabilité ;
3. la formation / l'expérience ;
4. la compétence / la complexité ;
5. l'environnement interne / externe.

À chaque critère sont associés six degrés et une pesée des emplois est réalisée. La pesée des emplois consiste à donner un poids relatif à chacun des cinq critères classants tels que définis ci-dessus sur un total de 100 points. Chaque critère classant doit se voir attribuer un poids compris entre 10 et 35. Le total des points obtenus sur l'ensemble des critères indique le niveau de classification de l'emploi (1 à 10). Les classes de 1 à 4 correspondent aux niveaux des employés, les classes 5 à 6 à ceux des agents de maîtrise, les classes 7 à 10 à ceux des cadres.

Ce mécanisme est décliné selon trois filières, dénommées familles :

1. administrative ;
2. experts en automobile ;
3. fonctions transverses.

Au sein de ces trois familles d'emplois, un niveau de pondération (de 1 à 6) est attribué à chacun des six degrés.

Dans l'*industrie de la chaussure*, l'ancienne classification de type Parodi est révisée pour mettre en place un système de classification reposant sur des critères classants, mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution, favorisant la reconnaissance du niveau des compétences des salariés, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour les salariés non-cadres, chaque emploi est positionné sur un degré de compétences (1 à 7) en procédant à son évaluation à partir des critères classants. Les degrés correspondent à des points et le total des points permet d'obtenir le niveau de l'emploi.

La classification comporte quatre niveaux pour le positionnement des emplois d'ingénieurs et cadres :

- le premier concerne l'accueil des cadres débutants et la gestion des cadres opérationnels (deux échelons dans la position) qui peuvent accomplir un premier niveau d'animation ou d'encadrement ;
- le deuxième concerne les cadres confirmés, éventuellement amenés à accomplir des fonctions d'animation ou d'encadrement ;
- le troisième correspond à la direction de département ou l'expertise couvrant une dimension élargie et des solutions globales d'entreprise ;
- le quatrième regroupe les cadres dirigeants.

Chaque niveau (ou position) fait l'objet d'une définition précisant notamment l'ampleur des missions, les connaissances techniques, le degré d'autonomie ou l'animation d'équipes de différentes spécialités.

Dans l'*industrie de la chaussure*, le recours aux critères classants est donc réservé pour hiérarchiser les emplois de salariés non-cadres, alors que le classement des emplois des ingénieurs et cadres s'effectue conformément aux définitions génériques reprises en annexe de l'accord.

Les partenaires sociaux des *entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes* ont engagé une refonte de la grille de classification car la branche a, elle aussi, connu des évolutions importantes. De plus, l'ancienne grille, qui date de près de 24 années, n'était plus en mesure de rendre compte de la particularité des emplois. À noter que la filière légumes frais prêts à l'emploi n'est pas visée par l'accord de refonte car cette filière est autonome et dispose à ce titre d'une grille de salaire indépendante, qui repose sur une classification spécifique depuis 1995, et révisée en 2013.

La nouvelle méthode de classification a reposé sur un travail de cartographie des métiers de la branche, réalisée en collaboration avec l'observatoire du commerce interentreprises (OCI) Cette cartographie peut être mobilisée lorsque les définitions données dans le cadre des emplois-repères s'avèrent trop succinctes.

L'accord rappelle que le classement des emplois dans les différents niveaux retenus doit s'attacher à l'emploi occupé, en considération des fonctions effectivement exercées de façon permanente et non des aptitudes personnelles du salarié et prendre en compte l'emploi effectivement

occupé, et non le titre, l'appellation et/ou la rémunération attribuée aux salariés avant la mise en place de la nouvelle grille de classification.

En outre, la nouvelle classification prend désormais en compte le niveau des cadres supérieurs en intégrant celui du directeur commercial.

Afin d'analyser le contenu des emplois, les partenaires sociaux de la branche ont recouru à des critères classants. Et, pour faciliter l'application de la grille dans les entreprises, des exemples de classement d'emplois représentatifs, baptisés emplois-repères sont proposés aux employeurs et aux salariés (par exemple pour les emplois ouvrier ou employé : manutentionnaire, préparateur(trice) de commande, coordinateur de chaîne, agent comptable, agent de maintenance, agent qualité). La structure et la définition des emplois sont caractérisées par neuf niveaux de classification définis à partir de quatre critères classants :

1. connaissance ;
2. compétences/technicité/complexité ;
3. initiative/autonomie ;
4. responsabilité/animation/encadrement/communication.

Pour classer les emplois, il sera fait référence à quatre grandes familles professionnelles qui remplacent les anciennes filières :

1. préparation des produits/logistique ;
2. service administratif/services généraux ;
3. assurance qualité (QHSE) ;
4. commercialisation.

Neuf niveaux de classification sont retenus ; cinq pour les ouvriers et employés, deux pour les techniciens et agents de maîtrise et deux pour les cadres.

Les signataires de l'accord des *succursales de vente au détail d'habillement* s'accordent sur les nécessités de mettre en place une grille adaptée aux différentes filières (réseau de magasins, logistique, offre, administratif) et de prendre en compte les changements technologiques et sociologiques que connaît le secteur. En effet, le système de classification est fondé sur des critères classants qui indiquent le degré d'exigence requis pour classer

les emplois dans chaque niveau de la grille sans révision en profondeur depuis près de 45 ans.

Cinq critères ont été retenus dans la branche :

1. connaissances ;
2. technicité ;
3. responsabilité ;
4. autonomie ;
5. échange, relation, communication.

La nouvelle classification mise en place réduit le nombre de niveaux d'emplois : les 19 anciennes catégories d'emplois sont remplacées par 9 niveaux définis en lien avec les critères classants (quatre niveaux pour les employés [8 auparavant], deux pour les agents de maîtrise [au lieu de 3] et trois pour les cadres [contre 8 précédemment]).

Afin de faciliter la mise en œuvre de la grille de classification dans les entreprises de la branche, l'accord présente deux outils. Il s'agit d'emplois repères illustrés par des fiches métiers et d'un exemple de système de pesée de postes. Ces emplois repères sont répertoriés et classés à titre indicatif sous des termes génériques qui, selon les entreprises, peuvent porter des dénominations différentes. À titre d'exemple, un responsable de magasin peut être classé du premier niveau agent de maîtrise au premier niveau cadre ; un modéliste est classé au quatrième niveau de la catégorie employés. La pesée des postes fonctionne sur la base de points obtenus à partir des neuf degrés répartis dans chacun des cinq critères. La somme des points obtenus (un point pour un degré) permet de déterminer le statut du salarié.

Dans les *commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique*, la refonte de la grille de classification a notamment permis d'intégrer deux nouveaux métiers dans la filière bureautique et informatique : l'intégrateur(trice) informatique et l'administrateur(trice) de réseaux informatiques. Les emplois dits communs sont répartis en quatre filières (réception et préparation des livraisons, administratif, vente en magasin et vente à l'extérieur) et pour les emplois spécialisés en deux filières (mobilier de bureau et bureautique et informatique). Les critères de classement utilisés (connaissance, autonomie, responsabilité, commandement) sont directement intégrés à chacun des douze niveaux : pour les quatre premiers niveaux (A1 à A4), seul le critère de la connaissance est défini avec une gradation ; pour les deux niveaux suivants (A5 et B1), c'est la gradation du critère de l'autonomie qui permet de passer d'un niveau à l'autre ; la gradation du critère de responsabilité

permet de hiérarchiser les emplois des niveaux agents de maîtrise et cadres (B2 à C1) ; enfin le critère de commandement différencie les emplois de cadres confirmés (C2 à C4).

La grille de classification de la convention collective du *commerce de détail des fruits et de légumes, épicerie et produits laitiers* a reposé sur un travail de cartographie des métiers qui a mis en évidence les mutations qu'ont connu les entreprises de la branche en la matière. Ainsi l'ancienne grille, élaborée il y a plus de seize ans, n'était plus en mesure de prendre en compte les spécificités actuelles des emplois et les évolutions professionnelles des salariés. La nouvelle classification est basée sur un système de grille à critères classants et vient remplacer une grille qui présentait des emplois repères répartis selon différentes filières (services commerciaux, administratifs et généraux).

La structure par niveaux est conservée mais avec un ajout de trois niveaux supplémentaires pour les employés (soit sept niveaux au total), ce qui revient, de fait, à remplacer les échelons de la grille précédente. Le premier niveau des employés est un niveau d'accueil, le passage du niveau E1 au niveau E2 étant automatiquement acquis après six mois d'expérience. Les emplois appartenant aux catégories agent de maîtrise et cadre sont classés sur deux niveaux. La présentation par filières disparaît.

Le classement des emplois est effectué dans chaque entreprise à partir des quatre critères retenus dans la branche :

1. connaissance / technicité ;
2. relations commerciales / professionnelles ;
3. responsabilité ;
4. initiative / autonomie.

Afin de faciliter la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont classé à titre d'exemple des emplois-repères pour les métiers exercés dans la branche (employé[e] de magasin, vendeur[se]-conseil, manager d'unité commerciale H/F, directeur[trice] de magasin, etc.).

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 en assurant également 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 du *commerce de détail des fruits et de légumes, épicerie et produits laitiers* qui prévoit que l'obtention des CQP cités dans l'accord donne accès de manière automatique à un niveau de classement dans la grille de classification après une période déterminée d'ancienneté sur le poste correspondant au CQP.

Dans les *commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique*, les partenaires sociaux ont souhaité, à l'occasion de la révision de la grille, que celle-ci permette une progression plus homogène des parcours professionnels, notamment par la création d'un statut d'agent de maîtrise, ainsi que d'une transition de cette catégorie vers celle des cadres. Dans cette même logique de progression des parcours, deux niveaux pour les cadres ont été créés, permettant ainsi d'accueillir les fonctions de dirigeant d'entreprise. De la même façon, la convention collective des *entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes* met l'accent sur le critère de la connaissance pour permettre un développement des parcours professionnels. Aussi, le passage d'un niveau à un autre, ou d'une catégorie à une autre, est fonction de l'emploi tenu et de l'éventuelle évolution de ce dernier. L'employeur tient compte de l'évolution des compétences du salarié dès lors qu'elle a des répercussions sur la tenue de l'emploi.

Au sein de la branche *Caisse d'Épargne*, les partenaires sociaux ont souhaité procéder à la révision totale de l'accord de classification de 2003 avec, pour objectif, de donner de la visibilité aux salariés sur leur parcours de carrière. Cela passe par :

- une prise en considération de l'expérience et des compétences acquises, en associant, à chaque emploi, une plage de classifications ;
- la reconnaissance de l'expérience acquise au sein d'un même emploi par un changement de classification ;
- et la mobilité facilitée au sein des entreprises et au sein du groupe, grâce à un dispositif de classification plus homogène et partagé.

La mise en place d'une nouvelle classification peut aussi présider à la promotion d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), comme c'est le cas au sein des *cabinets ou entreprises d'expertises en automobile*. Ici, en effet, l'accord sur les classifications s'accompagne de la mise en place d'un observatoire des métiers, qui aura

notamment pour objet de tenir à jour une cartographie des métiers ainsi que des référentiels métiers.

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 de la branche *Caisse d'Épargne*, il n'est le plus souvent pas établi de concordance entre anciennes et nouvelles grilles de classification, de sorte que les entreprises puissent 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 des éléments explicatifs (emplois-repères, définitions des critères, exemple de pesée des postes, glossaire, etc.) qui permettent 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 des *succursales de vente au détail d'habillement*, des *cabinets ou entreprises d'expertises en automobile*.

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. Ainsi, la branche du *commerce de détail des fruits et de légumes, épicerie et produits laitiers* propose des exemples de classement d'emploi, qui n'engagent cependant pas les entreprises. Il leur appartient de décrire leurs emplois et de les classer, un même emploi pouvant avoir une description très différente d'une entreprise à l'autre et donc un classement également différent. De même, dans l'*industrie de la chaussure*, chaque entreprise devra établir des définitions d'emplois préalablement à leur classification. Dans les *cabinets ou entreprises d'expertises en automobile*, l'application du système de classification est faite au sein de l'entreprise à l'initiative de l'employeur, en y associant, le cas échéant, les représentants du personnel.

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 possible pour le salarié auprès d'une commission d'interprétation (*commerce de détail des fruits et de légumes, épicerie et produits laitiers ; succursales de vente au détail d'habillement ; entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes*) ou selon une procédure d'information individuelle (*Caisse d'Épargne ; industrie de la chaussure*). Le maintien du salaire et des avantages acquis grâce à l'ancienne classification fait l'objet d'une clause dans la plupart des accords.

En fonction de l'ampleur des modifications apportées, un délai avant l'entrée en vigueur définitive de la grille de classification doit permettre aux entreprises des branches concernées de s'adapter à la hiérarchisation nouvelle des emplois. Ce délai peut être de quelques mois (*commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique ; commerce de détail des fruits et de légumes, épicerie et produits laitiers*) ou de plus de deux ans (*industrie de la chaussure*). Il 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 à un accord : 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

Dix textes ont apporté en 2016 des modifications marquées par la préoccupation d'adapter la grille de classification à l'évolution des emplois et des compétences.

II.3.1. Adaptation des filières ou des métiers

Les modifications apportées par les signataires des accords visent dans plusieurs cas à redéfinir les emplois ou les métiers de la branche, voire de réorganiser les filières. Cela peut également s'accompagner de mesures relatives à la formation et aux compétences nécessaires pour occuper un poste, comme dans la branche des *entreprises de prévention et sécurité*.

Ainsi, dans un accord relatif aux qualifications des salariés des entreprises de la branche, les fiches métiers mises en place en 2006 sont remplacées par de nouvelles qui définissent les emplois du point de vue des missions et responsabilités de manière à permettre une caractérisation suffisante de ces emplois en les raccordant à la classification correspondante. Cela permet donc d'affecter à chacun des emplois-repères un coefficient et, donc, une rémunération minimale conventionnelle. Par ailleurs, les signataires ont souhaité permettre une évolution de carrière et une préservation de l'emploi des salariés, en instaurant un ou plusieurs blocs de compétences favorisant l'accès à un métier différent, en renforçant la formation initiale et en maintenant les compétences. Ces blocs de compétences pourront notamment être obtenus par la validation des acquis de l'expérience (VAE), par l'utilisation du compte personnel de formation (CPF), sous réserve de l'accord du salarié, ou le recours aux périodes de professionnalisation. Dans la branche du *thermalisme*, les partenaires sociaux ont maintenu la structure de la grille en niveaux (pas de recours à des critères classants) et actualisé la grille des emplois. Chaque emploi est défini, avec la fixation des niveaux d'accès *minima* pour chaque emploi, dans le cadre de chacune des trois filières (soins, administrative et commerciale, technique). L'importance de permettre aux collaborateurs d'appréhender leur parcours professionnel et les possibilités d'évolution professionnelle sont rappelées. À cet effet, l'entretien professionnel doit être l'occasion pour l'employeur d'engager un dialogue avec le salarié et d'examiner avec lui ses perspectives d'évolution professionnelle.

Dans la branche du *commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure*, seuls les coefficients ont été modifiés, sur la base des désignations et définitions des emplois professionnels définies par l'accord classification de janvier 1985. Certains coefficients d'emplois des catégories employés, agent de maîtrise et cadres ont été supprimés, parfois pour être regroupés avec d'autres. Mais globalement, l'ensemble de la grille a fait l'objet d'une réévaluation.

La réorganisation des filières d'emplois est aussi une modalité de modification substantielle de la grille de classification. C'est le cas dans la branche des *régies de quartier et de territoire*, où l'avenant relatif à la classification adapte la grille aux évolutions de ces dernières années, sans bouleversement de la structure antérieure. La nouvelle grille présente la hiérarchie par niveau et échelons, en illustrant la grille d'une liste non exhaustive d'emplois par filières (production, administration, lien social/insertion/médiation). Dans le cadre de cette nouvelle hiérarchisation des emplois,

les deux derniers niveaux ouvriers et employés ainsi que le niveau des agents de maîtrise ne comportent plus d'échelon. Les fiches décrivant les niveaux sont structurées sur la base de cinq critères classants (technicité et expertise, autonomie et initiative, responsabilité, expérience et formation professionnelle, missions). Les signataires précisent que la révision de la grille de classification et des fiches-niveaux pouvant avoir un impact sur la classification actuelle des salariés, l'employeur devra étudier individuellement le cas de chaque salarié, en respectant le principe d'égalité professionnelle, notamment l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, l'employeur procédera notamment à un entretien de positionnement avec chaque salarié(e) lors d'un entretien distinct de l'entretien annuel et de l'entretien professionnel. Les institutions représentatives du personnel (IRP) devront être associées à cette vérification.

Dans la *restauration de collectivités*, l'objectif des partenaires sociaux a été de revaloriser les fonctions supports et de permettre ainsi une cohérence de positionnement de ces fonctions au sein des entreprises de la branche. Pour cela, un avenant met en place une grille de positionnement en complément de la grille des fonctions opérationnelles pour les employés, agents de maîtrise et cadres dans les domaines du secrétariat et administration, de l'informatique, de la comptabilité, des finances et du service juridique, du service de paie et des ressources humaines (RH), du service commercial, marketing, communication et des achats.

II.3.2. Intégration de nouvelles filières ou nouveaux métiers

Revoir la grille de classification des emplois dans la branche peut être aussi justifié par la nécessité d'intégrer de nouvelles filières ou de nouveaux métiers, notamment lorsque cette nécessité est posée par le cadre légal. Ainsi, les partenaires sociaux de la branche des *administrateurs mandataires judiciaires* ont décidé d'ouvrir une négociation pour adapter la grille de classification et de rémunération afin de tenir compte du nouveau statut de mandataire et d'administrateur judiciaire salarié créé par la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. De même, la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a demandé aux partenaires sociaux des branches du spectacle de réviser les listes des fonctions pouvant être pourvues par la conclusion d'un contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) et de négocier les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage. Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la *production audiovisuelle* sont convenus de modifier la grille de classification des emplois de catégorie B et de rédiger

les définitions de la liste de fonctions de façon à mieux circonscrire celles éligibles au CDDU. À cette liste, ils ont également convenu d'ajouter celles relatives à la nouvelle filière Web, issues de l'émergence de nouveaux moyens et modes de production audiovisuelle, disponibles sur les réseaux numériques autres que de la télédiffusion et différents types de supports numériques.

La révision de la grille de classification des emplois peut être aussi justifiée par l'élargissement à de nouvelles catégories de salariés. Dans la *production cinématographique*, l'adjonction à la convention collective d'un titre IV relatif aux salariés permanents a naturellement impliqué la définition d'une grille de classification adaptée à leurs catégories. Cette grille présente des niveaux par catégorie professionnelle en relation avec la qualification (diplôme ou expérience professionnelle). Elle est par ailleurs complétée par une liste d'emplois-repères qui vient illustrer à titre indicatif les emplois des six niveaux. Parallèlement l'accord prévoit de compléter la grille salariale par une bonification de 3 % du minimum conventionnel en prenant en compte, de façon indépendante, l'autonomie, la technicité et la responsabilité. Dans la branche des *prestataires de services du secteur tertiaire*, un avenant présente un cadre conventionnel nouveau, actualisé et adapté aux enjeux de la profession de l'enquête civile. La classification qui jusqu'alors ne comportait que deux coefficients en comporte désormais six, marquant ainsi la volonté de reconnaissance de l'expérience en étalant le déroulement de carrière sur dix ans par palier d'un an (K190 après un an), deux ans (K200 après deux ans et K400 après quatre ans) et trois ans (K230 après sept ans et K240 après dix ans d'expérience).

II.4. LES AMÉNAGEMENTS CONSÉCUTIFS À LA MISE EN ŒUVRE DE NOUVEAUX DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE

En 2016, 19 textes signés dans onze 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 quali-

fications 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

Dans la branche de la *boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie* deux accords ont été signés : l'un pour créer le poste de "boucher hippophagique préparateur qualifié" dans la classification ; l'autre pour créer le CQP de "boucher hippophagique détaillant". Ce texte précise que le titulaire de ce CQP occupera le poste de "boucher hippophagique préparateur qualifié".

La convention collective des *fleuristes et animaux familiers* se dote d'un CQP d'"assistant fleuriste", dont les titulaires sont classés au niveau I. de la grille de classification des emplois, à partir de l'échelon 3 coefficient 130.

La branche des *entreprises de commission, de courtage et d'importation-exportation* créée trois nouveaux CQP et associe à chacun d'entre eux un positionnement dans la grille de classification des emplois :

- le titulaire du CQP "conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement" est positionné dans la grille classification des agents de maîtrise au coefficient M12 ;
- le titulaire du CQP "négociateur(trice) en agroéquipement" est positionné dans la grille classification des agents de maîtrise au coefficient M12 et après un an d'ancienneté dans la grille de classification des cadres au coefficient C14 ;
- le titulaire du CQP "inspecteur(trice) en pièces de rechange en agroéquipement" est positionné dans la grille classification des agents de maîtrise au coefficient M12 et après un an d'ancienneté dans la grille de classification des cadres au coefficient C14.

Après avoir constaté une demande croissante et durable des entreprises et compte tenu de la pénurie constatée de personnel qualifié dans le secteur de l'accueil, la branche des *prestataires de services* a conclu, en 2011, un accord portant création du certificat de qualification professionnelle des "chargés d'accueil". Un bilan a été engagé avec les organismes de formation habilités par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche à former des salariés au titre de ce certificat. À l'aune de ce bilan, les partenaires sociaux ont souhaité refondre ce titre. Pour les titulaires du CQP de "chargés d'accueil", le niveau de classification minimal est fixé au coefficient 150.

Les *industries et commerces de la récupération et du recyclage* ont mis en œuvre trois CQP interbranches. Il s'agit des certificats de :

- “animateur d'équipe” : niveau III.A puis passage en B à l'issue d'un délai de douze mois suivant l'obtention du CQPI ;
- “conducteur d'équipements industriels” : niveau II.B ;
- “opérateur en maintenance industrielle” : niveau II.C.

Afin de s'adapter aux évolutions de ces dernières années, les partenaires sociaux de la convention collective des *régies de quartier et de territoire* ont décidé de réviser, dans son ensemble, l'annexe relative à la classification (voir *supra*). Ils ont également proposé un CQP d'“agent d'entretien et de proximité”, dont les titulaires seront classés au minimum au niveau 1 échelon C, en tant qu'opérateur(-trice) de quartier qualifié(e).

La liste des CQP prévue par l'article 5 de l'annexe 1. de la convention collective du *sport* est complétée en 2016 par la reconnaissance de trois 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 :

- “technicien de tir à l'arc ”, classé au groupe 3 ;
- “moniteur de roller skating” options course, patinage artistique et danse, roller freestyle ou roller acrobatique, rink-hockey, roller hockey ou roller in line hockey, roller randonnée, roller derby, roller loisirs, skateboard et mountainboard», classé au groupe 3 ;
- “technicien sportif de rugby à XIII” est classé au groupe 3. Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche du *sport* ont également décidé de modifier la convention collective en vue d'introduire le contrat à durée déterminée (CDD) dit “spécifique”, contrat à durée déterminée conclu conformément aux dispositions des articles L. 222-2 à L. 222-2-8 du code du sport. Les salariés visés par le CDD spécifique sont les sportifs et entraîneurs : le sportif est *a minima* dans le groupe 2 et l'entraîneur est *a minima* dans le groupe 4 de la grille de classification avec maintien de salaire.

Dans cette approche de mise en cohérence des grilles de classification avec la création de titres de formation professionnelle, 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 branche de la *fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte*, les partenaires sociaux affirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement des compétences et d'évolution professionnelle des salariés. Ils reconnaissent l'importance de la certification et estiment que les CQP, comme les CQP interbranches (CQPI), apportent une réponse adaptée aux besoins des entreprises et de leurs salariés. Tout CQP, associé à l'expérience et aux compétences requises par le métier exercé par son titulaire, permet de déterminer l'appartenance de l'emploi à un niveau. Deux CQPI ont dans ce cadre été adaptés. Il s'agit de :

- CQPI Conducteur d'équipements industriels (coefficient 190) ;
- CQPI animateur d'équipe domaine industriel (coefficient 245).

Par ailleurs les signataires de l'accord précisent que les entreprises veillent à l'égal accès des femmes et des hommes aux CQP conformément aux principes mentionnés à l'accord de branche du 6 juillet 2012 sur l'égalité professionnelle.

Dans les *industries de fabrication mécanique du verre*, un accord du 26 août 2015 relatif à la création de certificats de qualification professionnelle avait été conclu. En 2016, les partenaires sociaux précisent et déterminent les garanties d'un coefficient plancher pour l'obtention par

les salariés de l'un des cinq certificats de qualification professionnelle suivants :

- “conducteur d'équipement industriel” (coefficient 190) ;
- “animateur d'équipe” (coefficient 270) ;
- “technicien de maintenance industrielle” (coefficient 250) ;
- “opérateur qualité” (coefficient 180) ;
- “agent logistique” (coefficient 180).

Les signataires précisent aussi que la création d'autres CQP étant fortement probable dans les années à venir, l'objectif de garantir un coefficient plancher vaut également pour eux.

Dans la *plasturgie*, un accord définit le positionnement de quinze CQP par rapport aux niveaux définis par l'Éducation nationale. Il rappelle les exigences du positionnement du salarié par un nécessaire examen de cotation de l'emploi occupé par le salarié lorsque cet emploi évolue à la demande de l'employeur avec la mise en œuvre de nouvelles compétences requises dans l'emploi et acquises lors de l'obtention du CQP requis pour l'emploi. Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent d'engager un processus pour créer rapidement d'autres CQP en complément de ceux existants afin de couvrir un plus grand nombre de situations professionnelles dans la branche.

La branche de la *transformation laitière* entend valoriser les CQP en lien avec les classifications dans un accord portant sur la formation professionnelle. Pour renforcer ce lien, la candidature des titulaires d'un CQP sera prioritairement examinée pour l'accès à des emplois disponibles de classification supérieure. De plus, pour favoriser le suivi des bénéficiaires d'un CQP, une restitution sera faite au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, à l'issue de la deuxième année après délivrance du CQP, afin de constater les évolutions du déroulement des carrières professionnelles des salariés concernés.

Dans la branche des *métiers de la transformation des grains*, le CQP “conducteur de moulins”, accessible depuis 2004, est aujourd'hui révisé pour mieux répondre aux besoins des entreprises et rebaptisé “conducteur d'installation de transformation des grains”. L'accord ne prévoit pas de reconnaissance explicite dans la grille de classification mais précise que l'obtention du CQP permet d'acquérir des points pour identifier éventuellement une position supérieure à l'intérieur du niveau occupé par le salarié candidat au CQP.

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 2016, 28 textes relèvent de cette catégorie. Ils recouvrent une variété de situations qui peuvent être regroupées selon des objectifs qui consistent notamment à :

- modifier ou créer de nouveaux emplois ou de nouvelles filières : *Crédit Mutuel ; entreprises techniques au service de la création d'évènements ; maintenance nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ; production cinématographique ; établissements des secteurs sanitaire social et médico-sociaux ;*
- prévoir et organiser de futurs travaux de renégociation de la grille de classification : *hospitalisation privée ; personnel au sol du transport aérien ; transports routiers ;*
- modifier ou ajouter de nouveaux coefficients salariaux au sein de la grille de classification : *hospitalisation privée ; pharmacie d'officine ;*
- apporter des précisions sur les définitions d'emplois et les classifications associées : *navigation intérieure de marchandises (ouvriers) ;*
- intégrer et faire correspondre un niveau de diplôme à un niveau de la grille de classification (*fleuristes et animaux familiers*) ou relever l'exigence en la matière (*experts comptables et commissaires aux comptes*) ;
- proroger ou rappeler les délais de mise en œuvre des nouvelles classifications dans les entreprises : *industrie laitières ; entreprises d'expertises et d'évaluations industrielles ;*
- créer une nouvelle catégorie de cadre avec une garantie d'évolution vers la catégorie supérieure après cinq ans : *enseignement privé indépendant (hors contrat).*

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.

La thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut également être l'occasion pour les partenaires sociaux d'évoquer la question des classifications 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. Du reste, et 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), l'article L. 2323-8 du code du travail prévoit que diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise doivent être contenus dans la base de données économiques et sociales (BDES). Les partenaires sociaux 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 de la *coopération maritime des salariés non-navigants* conviennent, au sein d'un accord qui vise notamment à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle au sein des entreprises, de sensibiliser les salariés sur ces questions et susciter une évolution des mentalités. Les signataires de cet accord s'entendent pour mener une politique globale et agir sur neuf domaines d'actions dont la qualification, la classification (promotion professionnelle) notamment.

En 2016, le lien entre les thématiques de classification et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est rarement explicitement établi dans les accords, hormis les rappels de principes fixés par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. La loi prévoit, 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. Outre ce rappel à la loi, cette démarche participe d'une information et d'une sensibilisation globale des acteurs de la négociation collective, au même titre que les guides d'information ou d'accompagnement des négociateurs, notamment celui rédigé par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) intitulé "Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification"⁽⁷⁾.

7) Accessible sur le site internet du ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes.

Liste des textes abordant le thème des classifications ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3353	Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>Avenant n° 14 classification et salaires mandataire salarié</i>	20/12/2007	30/06/2016	2017/1
CCNE	3295	Automobile cabinets d'expertises (1951) <i>Avenant n° 58 titre XII. classification</i>	20/11/1996	22/12/2016	2017/8
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>Avenant n° 48 CQP "boucher hippophagique détaillant"</i> <i>Avenant n° 49 création de la classification de "boucher hippophagique préparateur qualifié"</i>	12/12/1978	07/07/2016 07/07/2016	2016/39 2016/39
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>Révision classifications professionnelles</i>	07/03/1990	02/03/2016	2016/31
CCNE	3045	Confiserie chocolaterie commerce de gros (1624) <i>Avenant à l'accord du 1^{er} janvier 1985 classification emplois</i>	20/12/1991	21/11/2016	2017/8
CCNE	3326	Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>Égalité professionnelle</i>	07/12/2004	02/02/2016	2016/14
CCNE	3351	Enseignement privé indépendant (hors contrat) (2691) <i>Création catégorie temporaire de cadres</i>	27/11/2007	12/01/2016	2016/10
CCNE	3355	Entreprises techniques service création événement (2717) <i>Avenant n° 9 classification emplois techniques (titre VII.)</i> <i>Avenant n° 10 classification "filière audiovisuelle"</i> <i>Avenant n° 12 fonctions éligibles au CDD d'usage</i> <i>Avenant n° 13 fonctions éligibles au CDD d'usage</i>	21/02/2008	16/02/2016 25/02/2016 07/07/2016 14/10/2016	2016/19 2016/19 2016/35 2016/50
CCNE	3145	Expertises évaluations industrielles entreprises (915) <i>Avenant n° 63 salaires minima annexes I. - II. et II.I</i>	07/12/1976	24/03/2016	2016/23
CCNE	3020	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Révision de la classification (I. de l'annexe A)</i>	09/12/1974	01/07/2016	2016/47
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Avenant n° 3 à l'accord du 1^{er} juillet 2009 - classifications</i> <i>Avenant n° 4 à l'accord du 1^{er} juillet 2009 classifications</i> <i>Avenant n° 5 à l'accord du 1^{er} juillet 2009 classifications</i>	21/01/1997	15/06/2016 14/09/2016 19/10/2016	2016/33 2016/43 2016/49
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>Classification des emplois</i>	15/04/1988	14/12/2016	2017/8
CCNE	3233	Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>Classification des emplois</i>	17/12/1985	25/04/2016	2016/39
CCNE	3144	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Avenant n° 88 modification suite à la nouvelle classification</i>	11/12/1979	11/01/2016	2016/18
CCNE	3065	Habillement commerce succursales (675) <i>Classifications professionnelles</i>	30/06/1972	20/06/2016	2016/34
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) <i>Avenant n° 1 à l'annexe du 10 décembre 2002 salaires</i> <i>Avenant n° 2 à l'annexe du 10 décembre 2002 salaires</i> <i>Avenant n° 26 rémunération classification</i>	18/04/2002	02/03/2016 02/03/2016 21/10/2016	2016/18 2016/18 2017/1

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 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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43)	18/12/1952		
		<i>Création d'un CQP "conseiller technique clientèle agroéquipement"</i>		27/06/2016	2016/43
		<i>Création d'un CQP "inspecteur pièces de rechange agroéquipement"</i>		27/06/2016	2016/43
		<i>Création d'un CQP "négociateur en agroéquipement"</i>		27/06/2016	2016/43
CCNE	3060	Métiers de la transformation des grains (1930)	16/06/1996		
		<i>Avenant n° 1 à l'accord de mise en place d'un CQP "conducteur de moulin"</i>		16/02/2016	2016/17
		<i>Avenant n° 46 de révision de la convention</i>		09/11/2016	2017/3
CCNE		Navigation intérieure marchandises ouvriers (3)	28/10/1936		
		<i>Avenant n° 2 à l'accord du 2 avril 2001 organisation temps travail</i>		29/03/2016	2016/40
		<i>Avenant n° 2 à l'accord du 10 janvier 2001 organisation temps travail</i>		29/03/2016	2016/40
CCNE	3252	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539)	15/12/1988		
		<i>Avenant à l'article 6. classification</i>		30/11/2016	2017/3
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996)	03/12/1997		
		<i>Rémunération des jeunes préparateurs</i>		07/03/2016	2016/17
CCNE	3066	Plasturgie (292)	01/07/1960		
		<i>Positionnement des CQP plasturgie</i>		16/03/2016	2016/20
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098)	13/08/1999		
		<i>Avenant n° 1 à l'accord du 23 novembre 2012 CQP "chargé d'accueil"</i>		19/04/2016	2016/26
		<i>Salaires (valeur du point) 2016</i>		19/04/2016	2016/24
		<i>Avenant n° 2 à l'accord du 8 février 2010 enquêteurs civils</i>		17/05/2016	2016/27
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351)	15/02/1985		
		<i>Accord d'adaptation - substitution à l'accord du 1^{er} juin 2006</i>		04/04/2016	
		<i>Accord de substitution à l'accord du 1^{er} juin 2006</i>		04/05/2016	
		<i>Qualifications professionnelles</i>		26/09/2016	2016/42
CCNE	3346	Production audiovisuelle (2642)	13/12/2006		
		<i>Avenant n° 6 champ d'application et dispositions CDD d'usage</i>		01/07/2016	2016/40
CCNE		Production cinématographique titres I – II. – III. – IV. (3097)	19/01/2012		
		<i>Avenant portant révision des dispositions relatives à la branche costume - titre II. - salaires</i>		15/01/2016	2016/25
		<i>Titre IV. - salariés permanents</i>		29/07/2016	2016/45
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637)	06/12/1971		
		<i>Classification des CQP interbranches et certification CLÉ A</i>		08/03/2016	2016/21
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266)	20/06/1983		
		<i>Avenant à l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011 classification des fonctions support</i>		11/03/2016	2016/18
CCNE	3328	Sport (2511)	07/07/2005		
		<i>Avenant n° 109 CQP "technicien de tir à l'arc"</i>		08/04/2016	2016/29
		<i>Avenant n° 110 CQP "moniteur de roller skating"</i>		08/04/2016	2016/29
		<i>Avenant n° 112 intégration du CDD spécifique</i>		27/07/2016	2016/44
		<i>Avenant n° 115 CQP "technicien sportif rugby à XIII"</i>		18/11/2016	2017/8

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3298	Thermalisme (2104) <i>Avenant n° 27 grille de classification des emplois</i>	10/09/1999	14/12/2016	2017/8
CCNE	3177	Transport aérien personnel au sol (275) <i>Avenant n° 90 salaires minima au 01 juin 2016</i>	22/05/1959	02/06/2016	2016/28
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Emploi spécifique conducteur transport de tourisme</i>	21/12/1950	25/01/2016	2016/14
CCNE	3281	Verre fabrication main (semi-automatique) et mixte (1821) <i>Certificats de qualification professionnelle (CQP)</i>	03/11/1994	25/11/2016	2016/52
CCNE	3079	Verre fabrication mécanique industries (669) <i>Positionnement conventionnel des CQP</i>	08/06/1972	13/12/2016	2017/2
CCN		Crédit mutuel (1468) <i>Avenant n° 2 sur les principes de classification et les minima</i>	29/06/1987	21/09/2016	2016/42
CCN	3191	HLM sociétés coopératives (1588) <i>Avenant n° 16 à l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 classification</i>	15/05/1990	17/03/2016	2016/26
CCN	3369	Régies de quartier (3105) <i>Avenant n° 1 annexe II. classification</i> <i>Avenant n° 4 annexe II. classification des CQP</i>	02/04/2012	17/10/2016 17/10/2016	2013/4 2016/48 2016/48
CCN		Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) <i>Avenant n° 04-2016 nomenclature des emplois non cadres</i>	26/08/1965	03/06/2016	2016/41
APNE	3285	Radiodiffusion accord d'étape CDD usage <i>Avenant n° 2 à l'accord du 29 novembre 2007</i>	29/11/2007	30/04/2016	2008/6
APNE		Transformation laitière formation professionnelle	28/04/2016		2016/27
APN		Caisse d'Épargne carrière des salariés <i>Avenant n° 1 à l'accord du 25 juin 2004</i>	25/06/2004	26/09/2016	2016/44 2016/44
APN		Caisse d'Épargne classification des emplois <i>Avenant à l'accord du 30 septembre 2003 système de classification</i>	30/09/2003	26/09/2016	2016/44 2016/44
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>Actualisation de la convention</i>	01/10/1985	27/07/2016	2016/36
AIFR		Textile industrie(18) <i>Accord collectif ennoblissement Rhône-Alpes - Auvergne, Provence - Alpes - Côte d'Azur et Bourgogne</i>	01/02/1951	17/08/2016	2017/2

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 également 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.

Lors de l'examen des accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle dans le cadre de la procédure d'extension, des observations sont régulièrement formulées par l'administration. Pour la plupart, ces observations rappellent aux signataires qu'une partie de la négociation n'a pas été abordée dès lors que les mesures qui sont initiées au niveau de la branche, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, d'égalité de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, le sont sans qu'aucun élément quantitatif ou qualitatif de diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes à son niveau n'ait été transmis. En conséquence ces accords sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-3 et D. 2241-7 du code du travail qui prévoient la nécessité d'établir, au niveau de la branche, à la fois, un rapport de situation comparée des femmes et des hommes au regard des

conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi, et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération.

En 2016, le nombre d'accords de branche conclus dans le domaine de l'égalité professionnelle enregistre une légère baisse : 135 textes à comparer aux 167 conclus en 2015. Ces textes se répartissent entre 6 accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle et salariale (5 en 2015, 6 en 2014, 9 en 2013, 19 en 2012 et 27 en 2011) et 129 accords abordant ce thème (162 en 2015, 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 professionnelle n'a pas pour effet d'exonérer de pénalité financière les entreprises relevant de son champ d'application.

III.1. UNE LÉGÈRE BAISSÉ DU NOMBRE D'ACCORDS EN 2016

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
2016	6	129	135 (13,4 %)	1 008

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 2016 est en baisse 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, est quant à lui stable depuis 2014.

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, de plus en plus d'accords sur les salaires font également référence aux dispositions des accords de branche traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle. 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 :

- les classifications (*commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers ; gardiens concierges et employés d'immeuble ; hospitalisation privée ; menuiseries charpentes et constructions industrialisées et des portes planes ; succursales de vente au détail d'habillement*) ;
- la formation professionnelle (*coiffure ; couture parisienne ; organismes de tourisme social et familial ; pharmacies d'officine*) et les certificats de qualification professionnelle (*fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte*) ;
- l'insertion des personnes en situation de handicap (*mutualité*) ;
- la santé et la prévoyance (*Pôle emploi*) ;
- l'organisation du travail (*ferroviaire ; structures associatives cynégétiques ; transports routiers*) ;
- le contrat à durée déterminée (CDD) d'usage (*organismes de tourisme*) ;
- le dialogue social (*industrie pharmaceutique*) ;
- le dialogue économique et l'emploi (*bâtiment*).

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 enregistrées ;
- 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.

Enfin, 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

Seul l'accord conclu dans la branche des salariés *non navigants de la coopération maritime* fait explicitement référence au contenu d'un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche.

Dans les autres branches, les partenaires sociaux s'appuient toutefois sur d'autres sources d'information telles que l'enquête interne annuelle sur les rémunérations au sein de la branche (*bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*), le rapport annuel de la branche sur l'emploi (*vins, cidres, jus de fruits, sirops et spiritueux*) ou encore les données d'une étude du Centre d'études et de recherches sur les qualifications⁽⁸⁾ (*personnels navigants des entreprises de transports et services maritimes*).

Dans la branche des *personnels navigants des entreprises de transport et services maritimes*, la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle a été mandatée pour réaliser un diagnostic complet de la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche. Il lui est notamment demandé de passer commande d'études spécifiques à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPQM) maritimes.

Les entreprises sont également incitées à faire remonter les informations pertinentes à l'établissement d'un diagnostic de branche, en transmettant par exemple leurs accords et plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle à la commission paritaire chargée du suivi de l'accord de branche (*personnel sédentaire des entreprises de navigation*) ou en précisant, dans

8) <http://www.cereq.fr/>

leurs réponses à l'enquête de branche, les domaines d'actions retenus dans ce cadre (*salariés non navigants de la coopération maritime*).

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 : les pratiques de recrutement, la mixité des emplois, la promotion professionnelle, la formation, la politique salariale, l'articulation des temps de vie entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, 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.

Afin de favoriser la mixité des recrutements, la branche des *coopératives de consommateurs* ainsi que celles du *personnel sédentaire des entreprises de navigation* et des *personnels navigants des entreprises de transport et services maritimes* invitent les entreprises à diversifier leurs canaux de recrutement.

En outre, la branche des *coopératives de consommateurs* demande aux employeurs de tenir "un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués". Ce registre des candidatures doit ainsi permettre aux entreprises "d'identifier d'éventuels biais discriminants lors des recrutements et de mettre en place des actions correctives".

Enfin, cette même branche, tout comme celle des *vins, cidres, jus de fruits, sirops et spiritueux* recommandent 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 de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*, des *salariés non navigants de la coopération maritime*, du *personnel sédentaire des*

entreprises de navigation et des *personnels navigants des entreprises de transport et services maritimes* s'engagent, lorsqu'un déséquilibre est constaté dans la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, à en rechercher les raisons, à les analyser et à prendre des mesures correctives visant à améliorer la situation.

La branche des *salariés non navigants de la coopération maritime* prévoit ainsi de mettre en œuvre, dans le cadre de recrutement pour des postes à représentation essentiellement masculine, des actions de communication à l'attention des femmes, et inversement pour les métiers à représentation essentiellement féminine. Elle va même jusqu'à inviter les employeurs à privilégier l'embauche de femmes ou d'hommes, dans le but d'améliorer la parité au sein d'un niveau de classification, d'une catégorie socioprofessionnelle ou d'un secteur d'activité de l'entreprise.

La branche des *vins, cidres, jus de fruits, sirops et spiritueux* incite quant à elle les entreprises à retenir, autant que possible, dans les filières majoritairement masculines et à compétence égale, les candidatures féminines.

Dans la branche des *personnels navigants des entreprises de transport et services maritimes*, les partenaires sociaux soulignent que "l'attractivité du métier de navigant reste le principal vecteur de mixité professionnelle". Afin d'attirer les jeunes femmes vers les métiers maritimes, la branche prévoit donc de mener des actions de promotion à destination des élèves et des étudiants, et ce dès le collège, en développant notamment les journées dédiées, les partenariats ainsi que des supports ludiques (jeux vidéo et "jeux sérieux"⁹⁾).

Enfin, les branches des *salariés non navigants de la coopération maritime*, des *coopératives de consommateurs* et des *vins, cidres, jus de fruits, sirops et spiritueux* soulignent l'importance du levier de la formation professionnelle pour créer des passerelles entre les métiers fortement féminisés et les métiers principalement masculins. Dans ces deux dernières branches, les entreprises sont ainsi invitées à favoriser l'accueil de femmes ou d'hommes en stage ou en alternance dans les métiers où ils sont sous-représentés.

Favoriser l'égalité professionnelle en menant une politique de promotion interne volontariste

Les branches des *coopératives de consommateurs*, des *salariés non navigants de la coopération maritime*, du *personnel sédentaire des entreprises de navigation*, des *personnels navigants des entreprises de transport*

9) Traduit ici "jeux sérieux", les "serious games" réutilisent les technologies et les ressorts ludiques issus du jeu vidéo ou de la simulation informatique à des fins pédagogiques, d'information ou d'entraînement.

et services maritimes et de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* s'engagent à mettre en place des actions de promotion des femmes à des postes d'encadrement et à responsabilité.

Les partenaires sociaux de la branche des *salariés non navigants de la coopération maritime* invitent les entreprises à diffuser largement les offres à pourvoir en interne et à vérifier si les critères retenus dans les définitions d'emploi ne sont pas de nature à écarter certaines catégories de salariés.

Cette même attention est demandée aux entreprises de la branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*. La définition du contenu des tâches et de l'organisation du travail ne doit pas avoir pour effet de décourager les candidatures féminines. Un accompagnement personnalisé peut également être mis en place afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois. Les entreprises doivent enfin établir un bilan comparatif de l'ancienneté des femmes et des hommes aux différents niveaux et échelons de classifications.

Favoriser l'égalité professionnelle en mobilisant les outils de formation professionnelle

Les branches affirment toutes leur volonté de respecter l'égalité entre les femmes et les hommes 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.

Ainsi la branche des *vins, cidres, jus de fruits, sirops et spiritueux* préconise d'informer les salariés des formations programmées au moins trois semaines à l'avance et de privilégier les formations organisées à proximité du lieu de travail habituel. Ce délai est fixé huit jours avant le départ en formation dans la branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*.

Ces deux branches prévoient en outre d'intégrer l'égalité professionnelle dans le contenu même des formations proposées afin d'encourager l'évolution des mentalités (dans le cadre des formations managériales pour la branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* et lors de la formation des équipes de recrutement dans la branche des *vins, cidres, jus de fruits, sirops et spiritueux*).

Les entreprises de la branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*, doivent enfin veiller à ce qu'une aide financière soit accordée aux salariés engagés dans un parcours de formation qualifiant afin de contribuer aux frais supplémentaires de garde d'enfants ou à la prise en charge de certaines tâches ménagères.

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 travail ou pour un travail de valeur égale.

Les partenaires sociaux de la branche des *coopératives de consommateurs* insistent sur la nécessité, dans l'analyse des éventuels écarts de salaire qui pourraient être observés à l'échelle des entreprises, de distinguer ce qui, dans la rémunération fixe, ressort du parcours individuel et, lorsqu'aucun élément objectif ne justifie ces écarts, de mettre en œuvre un plan visant à leur suppression. De même, dans la branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*, lorsqu'un écart est constaté et ne peut être justifié, il est demandé aux employeurs de prendre les mesures de rééquilibrage appropriées, si nécessaire en débloquent une enveloppe budgétaire spécifique.

Dans la branche des *salariés non navigants de la coopération maritime*, le constat est fait que les hommes sont plus représentés dans le haut de la pyramide des classifications. Les partenaires sociaux demandent donc aux employeurs concernés de se donner pour objectif de faire progresser la proportion de femmes dans ces niveaux, en encourageant notamment les candidatures féminines aux postes à responsabilités.

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 déplacements professionnels suffisamment à l'avance (*coopératives de consommateurs* et *personnel sédentaire des entreprises de navigation*),
- de respecter les horaires de travail habituels pour le positionnement des réunions (*vins, cidres, jus de fruits, sirops et spiritueux, personnel sédentaire des entreprises de navigation et personnels navigants des entreprises de transport et services maritimes*) ou des plages journalières horaires maximales de neuf heures (*coopératives de consommateurs*),
- de prévoir des aménagements horaires au moment de la rentrée des classes (*vins, cidres, jus de fruits, sirops et spiritueux, bijouterie, joaillerie*).

lerie, orfèvrerie, salariés non navigants de la coopération maritime et personnel sédentaire des entreprises de navigation),

- de développer des outils, tels que le télétravail, permettant de travailler à distance (*coopératives de consommateurs et personnel sédentaire des entreprises de navigation*),
- et d'appliquer le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail (*coopératives de consommateurs*).

Les congés liés à la parentalité

Les six accords spécifiques font mention des obligations légales à respecter par les employeurs dans ce domaine, notamment en matière de rémunération et d'entretien professionnel.

Favoriser l'égalité professionnelle en veillant à l'amélioration des conditions de travail

La branche des *salariés non navigants de la coopération maritime* rappelle les obligations légales des entreprises en matière d'évaluation sexuée des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Dans les branches de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*, des *personnels navigants des entreprises de transports et services maritimes* et des *vins, cidres, jus de fruits, sirops et spiritueux*, les parties signataires demandent aux employeurs de s'assurer que les conditions d'exercice de l'activité permettent aux femmes comme aux hommes d'accéder à tous les types d'emplois.

Ils sont appelés, le cas échéant, à adapter les locaux et l'ergonomie des postes de travail de façon à ce qu'ils puissent être utilisés par des salariés des deux sexes.

III.2.3. La diffusion et le suivi des informations et bonnes pratiques

Des actions de sensibilisation pour accompagner la mise en œuvre des accords

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 ainsi envisagées par les branches des *vins, cidres, jus de fruits, sirops et spiritueux*, du *personnel sédentaire des entreprises de navigation* et des *personnels navigants des entreprises de transport et services maritimes*.

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 la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* prévoit ainsi la mise en place d'une commission paritaire de suivi de l'accord qui doit se réunir au moins une fois par an avec notamment pour mission d'analyser les données relatives à la situation comparée des femmes et des hommes issues de l'enquête annuelle sur les rémunérations et de procéder, si nécessaire au regard des évolutions constatées, à l'ajustement des objectifs de l'accord.

Dans les branches des *coopératives de consommateurs, des vins, cidres, jus de fruits, sirops et spiritueux et du personnel sédentaire des entreprises de navigation*, ce rôle est confié à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). Dans ces deux dernières branches, il est précisé que les données du rapport annuel ou du bilan social de branche peuvent être exploitées et que les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) de chaque branche peuvent également être mobilisés.

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>Avenant n° 03-16 salaires</i>	04/06/1983	01/12/2016	2017/2
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>Salaires professionnels catégoriels 1^{er} juin 2016</i>	14/01/1986	24/05/2016	2016/26
CCNE	3246	Animation (1518) <i>Avenant n° 158 salaires (valeur du point)</i>	28/06/1988	10/06/2016	2016/33
CCNE	3348	Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666) <i>Avenant n° 21 valeur nationale du point</i>	24/05/2007	10/01/2016	2016/12
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Avenant n° 17 barème de salaires - annexe 1</i>	02/06/2003	20/12/2016	2017/7
CCNE	3267	Assurances inspection sociétés (1679) <i>Rémunérations minimales 2016</i>	27/07/1992	10/05/2016	2016/32
CCNE	3265	Assurances sociétés (1672) <i>Rémunérations minimales 2016</i>	27/05/1992	10/05/2016	2016/32
CCNE	3161	Banque (2120) <i>Salaires minima 2016</i>	10/01/2000	15/02/2016	2016/17
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	05/06/1970	09/02/2016	2016/16
CCNE	3074	Blanchisserie-teinturerie et nettoyage (2002) <i>Salaires 2016</i>	17/11/1997	10/03/2016	2016/22
CCNE	3041	Bois scieries travail mécanique (158) <i>Salaires et primes au 1^{er} octobre 2016 (brosserie)</i>	28/11/1955	03/10/2016	2016/50
CCNE	3046	Caoutchouc industrie (45) <i>Salaires (RMH et TEG) 2016</i>	06/03/1953	10/03/2016	2016/18
CCNE	3135	Cartonnage industrie (489) <i>Avenant n° 154 salaires minima au 1^{er} avril 2016</i>	09/01/1969	29/03/2016	2016/21
CCNE	3238	Céramiques industries (1558) <i>Avenant n° 45 salaires ouvriers ETAM et cadres</i>	06/07/1989	15/03/2016	2016/17
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>Salaires minima 2016 (coefficient < 200)</i> <i>Salaires minima 2016 (coefficient > ou = 200)</i>	07/03/1990	02/03/2016 02/03/2016	2016/21 2016/21
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Salaires minima 2017</i>	30/12/1952	20/12/2016	2017/6
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	10/07/2006	28/09/2016	2016/49
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant n° 57 salaires minima conventionnels</i>	12/07/2001	25/05/2016	2016/27
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Avenant n° 5 salaires minima 2016</i>	14/06/1988	26/01/2016	2016/17

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3326	Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>Égalité professionnelle</i>	07/12/2004	02/02/2016	2016/14
CCNE	3058	Cuirs et peaux industrie (207) <i>Avenant n° 65 S - salaires minima 2016</i>	06/10/1956	14/01/2016	2016/11
CCNE	3327	Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>Aménagement et organisation du temps de travail</i>	13/12/2007	20/09/2016	2016/42
CCNE	3260	Désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D) (1605) <i>Revalorisation des salaires 2016</i>	05/06/1991	01/02/2016	2016/13
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Salaires minima conventionnels</i>	21/11/1988	02/02/2016	2016/01 2016/26
CCNE	3351	Enseignement privé indépendant (hors contrat) (2691) <i>Avenant n° 31 salaires NAO 2015</i>	27/11/2007	12/01/2016	2016/10
CCNE	3042	Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) <i>Salaires (RMAG) au 1^{er} juillet 2016</i>	03/05/1983	30/06/2016	2016/37
CCNE	3042	Équipements thermiques OETAM (998) <i>Salaires (RMAG) au 1^{er} juillet 2016</i>	07/02/1979	30/06/2016	2016/37
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>Avenant n° 83 salaires et primes 2016</i>	10/07/1956	18/03/2016	2016/20
CCNE		Ferroviaire convention dispositions générales (3217) <i>Contrat de travail et organisation du travail</i>	31/05/2016	31/05/2016	2016/27 2016/27
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>Avenant n° 122 évolution de la grille des salaires Classification des emplois</i>	15/04/1988	11/01/2016 14/12/2016	2016/11 2017/8
CCNE	3144	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Avenant n° 88 modification suite nouvelle classification</i>	11/12/1979	11/01/2016	2016/18
CCNE	3065	Habillement commerce succursales (675) <i>Salaires minima garantis au 1^{er} septembre 2016 Classifications professionnelles</i>	30/06/1972	11/04/2016 20/06/2016	2016/22 2016/34
CCNE	3098	Habillement industries (247) <i>S 59 salaires minima 2016</i>	17/02/1958	27/01/2016	2016/14
CCNE	3152	Horlogerie (1044) <i>Avenant à l'accord du 30 mars 2004 temps partiel</i>	17/12/1979	02/12/2016	2017/10
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Avenant n° 21 annexe III. salaires</i>	17/12/1987	22/03/2016	2016/21
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) <i>Avenant n° 26 rémunération classification</i>	18/04/2002	21/10/2016	2017/1
CCNE	3138	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Politique salariale 2016</i>	29/05/1956	15/02/2016	2016/13
CCNE	3384	Industries alimentaires diverses 5 branches (3109) <i>Avenant n° 6 salaires minima conventionnels</i>	21/03/2012	23/02/2016	2012/50 2016/21
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>Salaires minima au 1^{er} mars 2016</i>	03/12/1993	03/02/2016	2016/14
CCNE	3264	Lin rouissage teillage (1659) <i>Avenant n° 28 salaires minima au 1^{er} février 2016</i>	28/01/1992	10/02/2016	2016/37
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>Avenant n° 14 salaires minimaux conventionnels</i>	21/03/1972	26/02/2016	2016/18

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>Avenant n° 13 salaires minimaux conventionnels</i>	17/11/1969	26/02/2016	2016/18
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>Avenant n° 13 salaires minimaux conventionnels</i>	17/06/1965	26/02/2016	2016/18
CCNE	3060	Métiers de la transformation des grains (1930) <i>Avenant n° 46 de révision de la convention</i>	16/06/1996	09/11/2016	2017/3
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>Insertion des personnes en situation de handicap</i>	31/01/2000	20/05/2016	2016/29
CCNE	3216	Navigation personnel sédentaire (2972) <i>Égalité professionnelle</i>	14/09/2010	12/10/2016	2010/48 2016/51
CCNE	3184	(Œufs conditionnement commerce transformation (2075) <i>Salaires minima conventionnels 2016</i>	10/05/1999	24/03/2016	2016/22
CCNE	3113	Panneaux à base de bois industrie (2089) <i>Avenant n° 1 modifiant le champ application et salaires</i>	29/06/1999	11/05/2016	2016/28
CCNE	3294	Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé (1987) <i>Avenant n° 2016-01 salaires minima primes et indemnités</i>	03/07/1997	01/12/2016	2017/9
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Dialogue social (articles 9 et 15)</i>	06/04/1956	07/07/2016	2016/36
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Salaires minima 2016 (RMMG et RAG) GPEC et contrat de génération</i>	01/06/1989	14/01/2016 19/10/2016	2016/13 2017/12
CCNE	3262	Pharmaceutique répartition (1621) <i>Salaires minima 2016</i>	07/01/1992	23/06/2016	2016/32
CCNE	3052	Pharmacies d'officine (1996) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	03/12/1997	07/03/2016	2016/17
CCNE	3066	Plasturgie (292) <i>Salaires minima mensuels 2016 Salaires minima mensuels 2017</i>	01/07/1960	14/01/2016 15/12/2016	2016/12 2017/8
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Avenant à l'accord du 18 mars 2011 complémentaire santé et prévoyance</i>	21/11/2009	25/01/2016	2016/12
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Salaires valeur du point 2016</i>	13/08/1999	19/04/2016	2016/24
CCNE		Production cinématographique titres I. – II. – III. – IV. (3097) <i>Titre IV. - salariés permanents</i>	19/01/2012	29/07/2016	2013/34 2016/45
CCNE	3165	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>Avenant n° 64 salaires minima 2016</i>	02/07/1980	19/01/2016	2016/14
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>Avenant n° 37 minima conventionnels</i>	18/05/1988	30/03/2016	2016/20
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Avenant n° 15 à l'accord du 25 juin 2002 salaires</i>	26/07/2011	09/11/2016	2011/38 2016/52
CCNE	3027	Reprographie (706) <i>Salaires minima</i>	18/12/1972	14/04/2016	2016/20
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266) <i>Avenant n° 52 temps partiel Avenant n° 53 salaires minima conventionnels</i>	20/06/1983	11/03/2016 11/03/2016	2016/18 2016/18

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Révision partielle de la convention (2e phase)</i>	20/07/1976	07/12/2016	2017/8
CCNE	3137	Sérigraphie industrie (614) <i>Salaires minima conventionnels</i>	23/03/1971	24/02/2016	2016/14
CCNE	3370	Services à la personne entreprises (3127) <i>Avenant n° 1 salaires minima conventionnels</i>	20/09/2012	21/03/2016	2012/45 2016/22
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>Salaires minima conventionnels 2016</i>	26/04/2000	29/01/2016	2016/13
CCNE	3151	Tourisme social et familial organismes (1316) <i>Formation professionnelle</i>	10/10/1984	04/10/2016	2017/1
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Emploi spécifique conducteur transport de tourisme Organisation du travail dans transport sanitaire Avenant n° 14 rémunérations transport déménagement</i>	21/12/1950	25/01/2016 16/06/2016 13/12/2016	2016/14 2016/36 2017/8
CCNE	3086	Tuiles et briques industrie (1170) <i>Avenant n° 12 salaires et primes 2016 - OETAM</i>	17/02/1982	02/06/2016	2016/36
CCNE	3281	Verre fabrication main (semi-automatique) et mixte (1821) <i>Salaires minima 2016 Certificats de qualification professionnelle (CQP)</i>	03/11/1994	17/03/2016 25/11/2016	2016/19 2016/52
CCNE	3079	Verre fabrication mécanique industries (669) <i>Salaires minima au 1^{er} août 2016</i>	08/06/1972	19/07/2016	2016/35
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Avenant n° 18 salaires minima au 1^{er} février 2016 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	13/02/1969	27/01/2016 14/04/2016	2016/13 2016/24
CCN		Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>Rémunérations minimales 2016</i>	13/11/1967	10/05/2016	2016/32
CCN		Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>Rémunérations minimales 2016</i>	27/03/1972	10/05/2016	2016/32
CCN		Coopératives de consommateurs salariés (3205) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	16/10/2014	27/10/2016	2014/49 2016/52
CCN		Crédit mutuel (1468) <i>Avenant à l'accord du 15 décembre 2009 emploi des seniors</i>	29/06/1987	16/12/2016	2017/8
CCN		Économistes construction et métreurs vérificateurs (3213) <i>Avenant n° 77 salaires (national et Île-de-France)</i>	16/12/2015	06/07/2016	2016/7 2016/34
APNE		Maroquinerie salaires minima 2016	28/01/2016		2016/13
APNE		Menuiseries charpentes classifications et salaires <i>Avenant n° 13 classifications salaires et primes 2016</i>	28/06/2002	03/03/2016	2002/29 2016/19
APN		Bâtiment méthode dialogue économique et emploi	14/01/2016		2016/14
APN		Bois industrie importation formation professionnelle	15/11/2016		2017/13
APN		Organismes tourisme voyages salariés CDD d'usage	29/04/2016		2016/24
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528) <i>Avenant n° 19 salaires minima conventionnels</i>	25/02/1955	03/05/2016	2016/28
CCRE		Bois pin maritime Gascogne (172) <i>Avenant n° 11 politique salariale 2016</i>	29/03/1956	10/02/2016	2016/17
CCRE	3185	Couture parisienne (303) <i>Formation professionnelle</i>	10/07/1961	23/11/2016	2017/5

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>Actualisation de la convention</i>	01/10/1985	27/07/2016	2016/36
CCRE		Métallurgie Isère Hautes-Alpes (mensuels) (2221) <i>Salaires (TEGA et RMH) et primes 2016</i>	13/09/2001	30/03/2016	2016/21
CCRE		Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) <i>Salaires (barèmes des taux effectifs garantis) 2016</i>	21/02/1980	22/02/2016	2016/15
AIFR		Architecture entreprises Bretagne (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	05/01/2016	2016/17
AIFR		Architecture entreprises La Réunion (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	28/01/2016	2016/17
AIFR		Architecture entreprises Lorraine (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	28/01/2016	2016/17
AIFR		Architecture entreprises Pays de la Loire (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	28/01/2016	2016/17
AIFR		Architecture entreprises Picardie (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2016</i>	27/02/2003	28/01/2016	2016/17
AIFR		Carrières matériaux ETAM Languedoc Roussillon (135) <i>Avenant n° 34 salaires au 1^{er} avril 2016</i>	12/07/1955	17/06/2016	2016/37
AIFR		Carrières matériaux ETAM Midi-Pyrénées (135) <i>Salaires minima 2016</i>	12/07/1955	13/05/2016	2016/27
AIFR		Carrières matériaux indus. ETAM Champagne-Ardenne (135) <i>Salaires minima 2016</i>	12/07/1955	29/04/2016	2016/30
AIFR		Carrières matériaux industrie ETAM Alsace (135) <i>Salaires minima 2016</i>	12/07/1955	11/05/2016	2016/27
AIFR		Carrières matériaux industrie ETAM Auvergne (135) <i>Salaires minima 2016</i>	12/07/1955	03/03/2016	2016/18
AIFR		Carrières matériaux industrie ETAM Bourgogne (135) <i>Salaires au 1^{er} mai 2016</i>	12/07/1955	13/06/2016	2016/30
AIFR		Carrières matériaux industrie ETAM Centre (135) <i>Salaires minima 2016</i>	12/07/1955	30/03/2016	2016/33
AIFR		Carrières matériaux industrie ETAM Lorraine (135) <i>Salaires minima au 1^{er} janvier 2016</i>	12/07/1955	09/05/2016	2016/30
AIFR		Carrières matériaux industrie ETAM Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse (135) <i>Salaires minima 2016</i>	12/07/1955	06/04/2016	2016/21
AIFR		Carrières matériaux ouvriers Alsace (87) <i>Salaires minima 2016</i>	22/04/1955	11/05/2016	2016/27
AIFR		Carrières matériaux ouvriers Auvergne (87) <i>Salaires minima 2016</i>	22/04/1955	03/03/2016	2016/18
AIFR		Carrières matériaux ouvriers Bourgogne Franche-Comté. (87) <i>Salaires au 1^{er} mai 2016</i>	22/04/1955	13/06/2016	2016/30
AIFR		Carrières matériaux ouvriers Centre (87) <i>Salaires minima 2016</i>	22/04/1955	30/03/2016	2016/33
AIFR		Carrières matériaux ouvriers Champagne-Ardenne (87) <i>Salaires minima 2016</i>	22/04/1955	29/04/2016	2016/30

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
AIFR		Carrières matériaux ouvriers Languedoc-Roussillon (87) <i>Avenant n° 34 salaires au 1^{er} avril 2016</i>	22/04/1955	17/06/2016	2016/37
AIFR		Carrières matériaux ouvriers Lorraine (87) <i>Salaires minimaux au 1^{er} janvier 2016</i>	22/04/1955	09/05/2016	2016/30
AIFR		Carrières matériaux ouvriers Midi-Pyrénées (87) <i>Salaires minima 2016</i>	22/04/1955	13/05/2016	2016/27
AIFR		Carrières matériaux ouvriers Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse (87) <i>Salaires minima 2016</i>	22/04/1955	06/04/2016	2016/21
AIFR		Textile industrie ennoblissement (18) <i>Accord collectif ennoblissement</i>	01/02/1951	17/08/2016	2017/2
AIFR		Travaux publics ETAM Bretagne (2614) <i>Salaires minima 2017</i>	12/07/2006	12/12/2016	2017/9
AIFR		Travaux publics ETAM Île-de-France (2614) <i>Salaires minima 2017</i>	12/07/2006	12/12/2016	2017/6
AIFR		Travaux publics ETAM Lorraine (2614) <i>Salaires minima 2016</i>	12/07/2006	15/01/2016	2016/11
AIFR		Travaux publics ETAM Nord - Pas-de-Calais (2614) <i>Salaires minima 2017</i>	12/07/2006	13/12/2016	2017/6
AIFR		Travaux publics ETAM Poitou-Charentes (2614) <i>Salaires minima 2017</i>	12/07/2006	14/12/2016	2017/6
AIFR		Travaux publics ETAM Rhône-Alpes (2614) <i>Salaires minima 2016</i>	12/07/2006	01/02/2016	2016/12
AIFR		Travaux publics ouvriers Bretagne (1702) <i>Salaires minima 2017</i>	15/12/1992	12/12/2016	2017/9
AIFR		Travaux publics ouvriers Île-de-France (1702) <i>Salaires minima 2017</i>	15/12/1992	12/12/2016	2017/6
AIFR		Travaux publics ouvriers Lorraine (1702) <i>Salaires minima 2016</i>	15/12/1992	15/01/2016	2016/11
AIFR		Travaux publics ouvriers Nord - Pas-de-Calais (1702) <i>Salaires minima 2017</i>	15/12/1992	13/12/2016	2017/6
AIFR		Travaux publics ouvriers Poitou-Charentes (1702) <i>Salaires minima 2017</i>	15/12/1992	14/12/2016	2017/6
AIFR		Travaux publics ouvriers Rhône-Alpes (1702) <i>Salaires minima 2016</i>	15/12/1992	01/02/2016	2016/12
NIVEAU DÉPARTEMENTAL ET LOCAL					
CCDE		Métallurgie Bas-Rhin (1967) <i>Salaires (RMH et RAEG) et primes</i>	04/04/1996	02/05/2016	2016/23
CCDE	3334	Métallurgie Loir-et-Cher (2579) <i>Salaires (RAG et RMH) et primes 2016</i>	05/07/1991	03/03/2016	2016/15
CCAE		Métallurgie Valenciennois Cambrésis (nord) (1592) <i>Salaires (RAHG) 2016</i>	13/07/1990	04/04/2016	2016/25
AIFA		Ports et manutention CCN unifiée Bordeaux (3017) <i>Avenant n° 40 salaires NAO 2016 Bordeaux</i>	15/04/2011	19/01/2016	2016/9

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

IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE

Le thème de la participation financière relève, en premier lieu, des négociations d'établissement, d'entreprise ou de groupe dans le but d'adapter les différents dispositifs (intéressement, participation, plans d'épargne) au plus près des spécificités et des besoins des acteurs. Toutefois et pour que ces mécanismes 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 2016, neuf textes évoquant ces sujets ont été conclus dont quatre avenants à des accords antérieurs.

IV.1. LES ACCORDS COLLECTIFS ET AVENANTS SIGNÉS EN 2016

L'épargne salariale recouvre un ensemble de dispositifs dont l'objectif est d'associer les salariés aux résultats ou à la performance 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. Ils favorisent également le dialogue social. Leur mise en œuvre repose en effet sur des accords négociés.

IV.1.1. Des mises à jour plutôt que des mises en conformité des dispositifs d'épargne salariale

Trois branches couvrant près de 700 000 salariés ont mis en place deux nouveaux accords collectifs et deux avenants dans le champ de la participation financière en 2016. Il s'agit des branches de *commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation*, des *industries chimiques* et des *services de l'automobile*.

Dans ces branches, les partenaires sociaux ont privilégié le choix de conclure des accords ou des avenants de mise à jour intégrale des dispo-

sitifs d'épargne salariale plutôt que de prévoir des ajustements permettant une stricte mise en conformité avec les dispositions de la loi du 6 août 2015.

Les deux accords du 18 juillet 2016 de la branche des *industries chimiques* constituent une refonte des accords du 8 avril 2009 portant création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) et d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I). L'accord PEI prévoit également un accord de participation des salariés aux résultats applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

L'avenant n° 1 du 27 juin 2016 de la branche *commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation* a la particularité de mettre en place, en plus d'un PEI et d'un PERCO-I, un accord de participation pour l'ensemble des entreprises de la branche, et non uniquement pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Enfin, l'avenant n° 4 du 10 mars 2016 de la branche des *services de l'automobile* se distingue par sa structure et par la présence de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) de la gamme "BTP épargne". L'accord se compose :

- d'un règlement portant dispositions générales d'Inter Auto Plan, qui regroupe l'ensemble des dispositions relatives au PERCO-I et PEI ;
- d'un règlement spécifique au PERCO-I ;
- d'un règlement relatif au PEI mettant également en œuvre un accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces accords ont également intégré les stipulations suivantes afin d'assurer la mise en conformité avec les dispositions de la loi du 6 août 2015 :

- l'alignement des dates de versement de l'intéressement et de la participation et des dates de disponibilité des avoirs ;
- l'investissement par défaut de l'intéressement sur le PEI ;
- le forfait social réduit à 16 % pour les PERCO-I investis en titres de petites et moyennes entreprises et d'entreprises de taille intermédiaire (PME-ETI), la gestion pilotée comme modalité d'investissement par défaut du PERCO-I, l'augmentation du nombre de jours de repos non pris pouvant être affectés au PERCO-I, la possibilité de versements périodiques de l'employeur sans contrepartie ;
- la remise du livret d'épargne salariale au salarié rejoignant l'entreprise présentant l'ensemble des dispositifs mis en place au sein de l'entreprise et la remise d'un état récapitulatif au salarié quittant l'entreprise.

IV.1.2. Les avenants de mise en conformité avec les dispositions de la loi du 6 août 2015

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 par :

- le fléchage par défaut de l'intéressement sur le plan d'épargne d'entreprise (PEE) en l'absence de choix d'affectation de son épargne par le salarié ;
- l'harmonisation de la date de versement des primes d'intéressement et de participation ;
- l'augmentation du nombre de jours de repos non pris pouvant être affectés au PERCO ;
- baisse du taux du forfait social dans certaines conditions.

En 2016, trois avenants relatifs aux dispositifs de participation financière ont été également conclus (quatre avenants en 2015). Ce nombre est en recul par rapport aux années 2013 (10) et 2012 (17).

Il s'agit d'un avenant du 22 février 2016 conclu dans l'interbranche des *professions libérales* et de deux avenants d'avril 2016 conclus dans celle des *industries électriques et gazières* :

- l'avenant à l'accord interprofessionnel portant création d'un PEI et d'un PERCO-I des *professions libérales* (ES-PL) du 27 novembre 2002 ;
- l'avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises (PEI de branche) dans les *industries électriques et gazières* (IEG) ;
- l'avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I de branche) dans les *industries électriques et gazières* (IEG).

Ces trois avenants ont pour objet de mettre en conformité les accords portant création d'un PEI et d'un PERCO-I dans leur branche respective avec les dispositions légales en vigueur, notamment la loi du 6 août 2015 et son décret d'application du 7 décembre 2015.

Parmi les mesures de mise en conformité contenues dans ces avenants, il est possible de retrouver notamment :

- s'agissant des dispositions relatives au PEI :
 - la date limite de versement de la participation et de l'intéressement (avenant PEI – *industries électriques et gazières*) ;

- la modification de la date de disponibilité des placements dans le PEI désormais fixée au premier jour du sixième mois du cinquième exercice annuel suivant celui de l'acquisition de ces parts.
- s'agissant des dispositions relatives au PERCO-I :
 - la possibilité pour l'employeur d'abonder unilatéralement *via* des versements périodiques ;
 - 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) dans l'entreprise ;
 - la gestion pilotée, qui vise à réduire progressivement pour le salarié 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 (PME-ETI). L'avenant *industries électriques et gazières* prévoit dans ce cadre la communication d'une synthèse portant sur les performances comparées du fonds en actions PME-ETI, tandis que l'avenant conclu dans la branche des *professions libérales* met en place dans sa nouvelle grille un fonds investi à hauteur de 30 % en titres éligibles en actions PME-ETI ;
 - la date limite de versement de la participation et de l'intéressement (avenant PERCO-I – *industries électriques et gazières*).

L'avenant n° 5 à l'accord PEI – PERCO-I de l'interbranche des *professions libérales* instaure également la suppression de la contribution patronale sur l'abondement au PERCO au profit du fonds de réserve pour les retraites.

- S'agissant des avenants aux accords *industries électriques et gazières* 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 ;
 - 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.

Ces trois avenants ne font pas mention du droit temporaire de rétractation prévu à l'article 5 du décret du 7 décembre 2015 portant application des dispositions de la loi du 6 août 2015. Ce dernier prévoit que le bénéficiaire dispose d'un droit de rétractation jusqu'au 31 décembre 2017, lui

permettant de débloquer son intéressement affecté par défaut sur le plan d'épargne, dans les trois mois qui suivent la notification de cette affectation par défaut.

IV.1.3. 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 précisément 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 28 juin 2016 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, 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. Cet avenant a fait l'objet d'un agrément ministériel du 13 septembre 2016.

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'Union des caisses nationales de Sécurité sociale – UCANSS), la performance économique et sociale (maîtrise du coût de la consommation des fournitures de bureau et du papier) et la maîtrise des risques (taux de réalisation du plan de contrôle interne).

Un accord d'intéressement a également été conclu pour les salariés du *régime social des indépendants* (RSI) pour les années 2016-2018. Cet accord s'applique aux praticiens conseils, au personnel de direction et aux employés et cadres du régime social des indépendants.

La formule de calcul de l'intéressement définie dans l'accord comprend une part commune et une part spécifique. La part commune se base sur trois indicateurs généraux définis au niveau national : qualité du contact et de l'offre de service, qualité du service rendu aux assurés, organisation du régime, se déclinant eux-mêmes en huit sous-indicateurs. La part spécifique est quant à elle définie en fonction des performances atteintes par

chaque unité au titre d'indicateurs de répartition qui mesurent son apport aux résultats du régime. Constituent par exemple des unités : le Groupe Grand Est (Caisses d'Alsace, de Bourgogne, de Champagne-Ardenne, de Franche-Comté et de Lorraine), la Caisse des Antilles-Guyane ou la Caisse nationale.

IV.2. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Les négociations de branche en 2016 ont permis l'adoption de cinq nouveaux accords et de quatre avenants en matière de participation, d'intéressement et d'épargne salariale. Même si ces textes ont souvent consisté en une actualisation des accords en vigueur, ces accords démontrent tout l'intérêt des partenaires sociaux pour ces dispositifs.

De plus, en dehors des accords de branche, 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.

Si ces nouvelles dispositions n'ont pas encore largement été mises en œuvre par les partenaires sociaux de branche, certaines d'entre eux envisagent de mettre en place des dispositifs d'épargne salariale. À titre d'exemple, la branche des *entreprises de restauration collective* a mentionné dans son accord relatif au Pacte de responsabilité la volonté des partenaires sociaux d'ouvrir une négociation sur la mise en place d'un PERCO dans la branche.

Liste des textes abordant le thème de la participation financière ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Avenant n° 4 à l'accord du 27 juin 2002 épargne salariale</i>	15/01/1981	19/10/2016	2016/49
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Création plan d'épargne interentreprises (PEI) Plan d'épargne retraite (PERCO-I)</i>	30/12/1952	18/07/2016 18/07/2016	2016/38 2016/38
APNE	3368	Électriques et gazières industries PEI <i>Avenant n° 2 plan d'épargne interentreprises PEI</i>	29/05/2008	14/04/2016	2008/39 2016/22
APNE	3368	Électriques et gazières industries PERCO-I <i>Avenant n° 3 mise en place PERCO-I</i>	11/12/2008	21/04/2016	2009/3 2016/22
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 22 juin 2009 épargne salariale</i>	18/12/1952	27/06/2016	2016/44
AINE		Professions libérales épargne salariale <i>Avenant n° 5 à l'accord du 27 novembre 2002 - PEI - PERCO-I (ES - PL)</i>	27/11/2002	22/02/2016	2003/12 2016/15
CCN	3366	Régime social indépendants employés et cadres (2798) <i>Accord d'intéressement 2016-2018</i>	20/03/2008	07/06/2016	2016/42
CCN	3364	Régime social indépendants personnel de direction (2796) <i>Accord d'intéressement 2016-2018</i>	20/03/2008	07/06/2016	2016/42
CCN	3365	Régime social indépendant praticiens conseils (2797) <i>Accord d'intéressement 2016-2018</i>	15/06/2007	07/06/2016	2016/42
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266) <i>Pacte de responsabilité</i>	20/06/1983	10/03/2016	2016/18
CCN		Sécurité sociale organismes (218) <i>Avenant à de l'accord du 24 juin 2014 – intéressement</i>	08/02/1957	28/06/2016	2016/38

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.

L'article 8 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a confirmé cet équilibre, notamment en élargissant le champ de la négociation collective d'entreprise en matière de durée du travail.

C'est donc au regard de cet équilibre que doit être appréciée l'activité conventionnelle sur la durée du travail en 2016. 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 au niveau de l'entreprise est en revanche 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

La loi du 20 août 2008 a simplifié la réglementation en matière d'aménagement du temps de travail et créé un dispositif unique d'aménagement

négocié du temps de travail, sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Ce dispositif est régi par des règles beaucoup plus souples que les quatre modes préexistants auxquels il s'est substitué : modulation, cycle, jour de réduction du temps de travail (JRJT) sur un mois ou sur l'année.

En 2016, six accords prévoient la possibilité d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (quatre accords en 2015), soit sous forme de modulation, soit sous forme de JRJT. Dans la branche des *structures associatives cynégétiques*, il s'agit d'une première mise en place et dans les autres, d'une révision de précédentes dispositions.

Les branches des *structures associatives cynégétiques*, de la *production cinématographique* et de *l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile* prévoient un dispositif de JRJT, sur l'année pour les deux premières et sur deux ou quatre semaines pour la dernière. Dans la branche des *structures associatives cynégétiques*, l'accord du 20 septembre 2016 fixe une méthode de calcul de la durée annuelle de référence (qui est inférieure à 1 607 heures compte tenu notamment des ponts conventionnels) et prévoit que les heures excédant cette durée et inférieures à 1 607 sont des heures supplémentaires. Ce même accord prévoit une durée hebdomadaire pouvant aller jusqu'à 39 heures. L'accord du 29 juillet 2016 dans la branche de la *production cinématographique* prévoit, quant à lui, différentes durées hebdomadaires de 36 à 39 heures en y associant le nombre de JRJT correspondants.

Dans les branches des *entreprises de services à la personne*, de la *photographie* et des *métiers de la transformation des grains*¹⁰⁾, c'est un dispositif de modulation qui est prévu. Les deux premières fixent un contingent d'heures supplémentaires spécifique pour les salariés dont le temps de travail est modulé (respectivement 200 et 180 heures par an et par salarié). Dans la branche des *entreprises de services à la personne*, il est prévu que la modulation peut concerner les salariés à temps partiel. Enfin, seul l'accord du 22 mars 2016 dans la branche de la *photographie* prévoit un "tunnel" de modulation, compris entre 20 et 44 heures hebdomadaires.

Pluri-annualisation du temps de travail

En matière d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, la loi du 8 août 2016 précitée prévoit la possibilité

10) Par l'avenant n° 46 en son article 2, le titre de la convention collective nationale de la meunerie devient convention collective nationale des métiers de la transformation des grains à compter de la date d'effet de l'avenant. Le nouveau nom de la convention a été repris sur l'ensemble du bilan alors même que la date d'effet de l'avenant n° 46 n'est pas active à la date de rédaction du présent bilan.

de porter la durée de référence au-delà d'une année, dans la limite de trois ans, à condition qu'un accord de branche le prévoie au préalable.

Le contenu de l'accord collectif (d'entreprise, d'établissement ou à défaut de branche) est identique à celui d'un accord qui prévoirait un aménagement annuel, excepté l'obligation de prévoir une limite haute hebdomadaire, c'est-à-dire le seuil au-delà duquel les heures effectuées seront des heures supplémentaires payées avec le salaire du mois considéré (et non pas décomptées à l'issue de la période de référence).

En 2016, la branche de la *métallurgie* s'est appropriée cette possibilité dans l'accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi. Il prévoit qu'à titre expérimental, pendant cinq ans, un accord d'entreprise ou d'établissement peut organiser la durée du travail sur une période allant jusqu'à trois ans. Les négociateurs de cet accord d'entreprise ou d'établissement sont invités à réfléchir à l'incidence de cette organisation du travail sur l'emploi et les conditions de travail et à examiner des contreparties permettant d'aboutir à un compromis entre l'intérêt de l'entreprise et celui des salariés.

V.1.2. Les forfaits

Les forfaits annuels en heures

En 2016, deux accords prévoient le recours aux forfaits annuels en heures (trois accords en 2015, deux en 2014) celui du 9 novembre 2016 dans la branche des *métiers de la transformation des grains* (plafond de 1 883 heures ; seuls sont concernés les salariés itinérants non cadres) et celui du 13 juillet 2016 dans la branche régionale des *services de l'automobile de Guyane* (plafond de 1 820 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 salariés largement autonomes, dont le temps de travail ne peut être prédéterminé.

Douze accords font référence au forfait annuel en jours en 2016 (neuf en 2015, huit en 2014), dans les branches suivantes : *entreprises de commission, courtage, commerce intracommunautaire et importation et exportation ; commerce de gros ; entreprises de maintenance, distribution et location de matériels agricoles dite SDLM ; personnels des structures associatives cynégétiques ; production cinématographique ; ferroviaire ; jardinerie et graineterie ; hôtels cafés restaurants ; coopératives de consommateurs ; services de l'automobile de Guyane ; promotion immobilière et métiers de la transformation des grains.*

Ces accords mettent en place *ab initio* le dispositif du forfait-jours (*personnels des structures associatives cynégétiques, ferroviaire, jardinerie et graineterie, coopératives de consommateurs*), ou bien modifient un précédent accord l'ayant mis en œuvre, afin notamment de tenir compte de la jurisprudence de la Cour de cassation (*commerce de gros*).

Par un arrêt de principe du 29 juin 2011 (09-71.107), cette dernière est en effet venue affirmer 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 d'un entretien annuel. À défaut, la convention individuelle est jugée nulle car fondée sur un accord collectif incomplet.

La loi du 8 août 2016 précitée a renforcé le cadre légal du forfait-jours à partir de cette jurisprudence, afin de garantir une charge de travail raisonnable (cf. *Partie 2 – Le contexte de la négociation collective*).

Bien que conclus avant l'entrée en vigueur de la loi, les douze accords précités ont été négociés dans le contexte de sa discussion parlementaire, et en tout état de cause dans celui de la jurisprudence.

Dans ce contexte, les parties signataires ont mis l'accent 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. À ce titre, on peut souligner que :

- sept accords prévoient un dispositif d'alerte à l'initiative du salarié et/ou de son employeur, en cas de surcharge de travail ;
- sept accords abordent le sujet de la déconnexion des outils informatiques, de manière plus ou moins précise ou prescriptive (il est rappelé que la loi du 8 août 2016 impose à l'accord collectif instaurant un forfait en jours de fixer les modalités d'exercice du droit à la déconnexion) ;

- cinq accords prévoient une durée maximale quotidienne de onze ou douze heures de travail ; un sixième accord pose le principe selon lequel toute période de travail se terminant après 13 h 00 et débutant avant 13 h 00 est décomptée comme une journée de travail (et non une demi-journée) ;
- deux accords prévoient une visite médicale (indépendamment de la visite réglementaire) à la demande du salarié voire de l'employeur.

L'accord dans la branche des *métiers de la transformation des grains* se démarque des autres accords en ce qu'il prévoit la mise en place d'une commission composée de représentants des cadres au comité d'entreprise ou, à défaut, de représentants du personnel, aux fins de vérifier l'application des dispositions de l'accord et de suivre la charge et l'amplitude de travail. Cette commission est chargée de présenter chaque année un rapport au comité d'entreprise ou, à défaut, à la direction de l'entreprise.

Hormis la thématique du suivi de la charge de travail, on peut souligner les particularités suivantes parmi les accords signés :

- six accords fixent un plafond annuel de jours travaillés inférieur au plafond légal de 218 jours : 217 jours dans la branche du *ferroviaire*, et celle des *services de l'automobile de Guyane*, 215 jours dans la branche des *coopératives de consommateurs*, 214 jours dans la branche des *entreprises de commission, courtage, commerce intracommunautaire, importation et exportation*, et dans celle du *commerce de gros* ;
- cinq accords évoquent expressément la possibilité de dépasser le forfait annuel par la renonciation à des jours de repos, mais le nombre de jours de repos concernés et leur taux de majoration sont variables (la loi impose un taux minimal de 10 %). Dans la branche de la *production cinématographique*, l'accord prévoit que le nombre de jours pouvant être rachetés ne doit pas excéder 20 % du nombre de jours non travaillés. Dans la branche des *hôtels, cafés, restaurants*, dix jours au plus peuvent être rachetés, avec un taux de majoration de 15 % pour les cinq premiers et de 25 % pour les autres jours. Enfin, les trois branches suivantes prévoient une limite de 235 jours travaillés dans l'année (soit entre 17 ou 18 jours rachetés) mais avec un taux de majoration différent : 10 % pour les *services de l'automobile de Guyane*, 12 % pour la *promotion immobilière* et 15 % pour la *jardinierie et graineterie* ;
- trois accords fixent un montant minimal de rémunération des salariés au forfait en jours, en faisant référence au salaire minimal conventionnel (+ 15 % pour les *services de l'automobile de Guyane* ; + 20 % pour les *entreprises de commission, courtage, commerce intracommunautaire*,

importation et exportation ; + 30 % pour les entreprises de maintenance, distribution et location de matériels agricoles) ;

- dans la branche des *structures associatives cynégétiques*, l'accord explique avec pédagogie comment déterminer le nombre de jours de repos du salarié (étant rappelé que ce nombre ne peut être fixe car il varie nécessairement d'une année à l'autre en fonction notamment du positionnement des jours fériés par rapport aux jours ouvrés).

V.1.3. Les heures supplémentaires

En matière d'heures supplémentaires, la loi confie aux partenaires sociaux quatre thèmes principaux de négociation : le taux de majoration, le contingent annuel d'heures supplémentaires, le repos compensateur équivalent et la contrepartie obligatoire en repos. La loi prévoit des dispositions supplétives à défaut d'accord.

Six accords de branche ont porté en 2016 sur les heures supplémentaires, sans nécessairement aborder l'ensemble de ces thèmes, ou sans prévoir de dispositions différentes des dispositions réglementaires supplétives.

Le taux de majoration

Le code du travail autorise les partenaires sociaux des branches à prévoir un taux de majoration des heures supplémentaires inférieur (mais au moins égaux au taux de 10 %) ou supérieur aux taux légaux supplétifs de 25 % pour les huit premières heures et 50 % pour les suivantes. Seul l'accord du 27 juillet 2016 dans la branche de la *manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne* prévoit un taux de 100 % pour les heures accomplies par certaines catégories de salariés (manutention et nettoyage), mais les taux légaux de 25 % et 50 % pour l'ensemble des autres salariés.

Quant aux cinq autres accords, ils prévoient explicitement les taux légaux ou restent silencieux (entraînant *de facto* l'application des taux légaux).

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 dans la limite ou au-delà du contingent d'heures supplémentaires. Ce remplacement est

décidé par accord d'entreprise, d'établissement ou de branche (il peut également être mis en place unilatéralement par l'employeur si l'entreprise est dépourvue de délégué syndical et en l'absence d'opposition des institutions représentatives du personnel [IRP]).

Trois branches prévoient un repos compensateur équivalent en lieu et place d'une majoration salariale : *structures associatives cynégétiques*, *métiers de la transformation des grains* et *transports routiers et activités auxiliaires de transport*.

Deux d'entre elles prévoient toutefois que le salarié (*structures associatives cynégétiques*) ou l'employeur (*métiers de la transformation des grains*) peut opter pour la majoration salariale.

Seule la branche des *transports routiers et activités auxiliaires de transport* traite des modalités du repos en précisant qu'il doit être pris dans un délai maximum de six mois.

Des contingents conventionnels d'heures supplémentaires hétérogènes

Quatre branches prévoient un contingent différent du contingent supplétif de 220 heures par an et par salarié.

La branche des *transports routiers et activités auxiliaires de transport* prévoit un contingent de 480 heures.

Celle de la *production cinématographique* prévoit un contingent inférieur à 220 heures en cas de modulation du temps de travail (130 ou 180 heures selon l'amplitude de la modulation). Il ajoute qu'en cas de force majeure ou de surcroît de travail, les salariés pourront faire jusqu'à 300 heures supplémentaires. L'accord précise toutefois qu'en tout état de cause, la réglementation sur les heures hors contingent s'appliquera dès dépassement des 220 heures.

Enfin, la branche des *métiers de la transformation des grains* applique à certaines catégories de salariés un contingent de 188 heures (contre 220 heures pour les autres).

La contrepartie obligatoire en repos

Le code du travail prévoit que 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). À défaut, ces conditions et caractéristiques sont prévues par le code.

Aucun accord conclu en 2016 ne détaille les modalités de la question de la contrepartie obligatoire en repos (silence sur ce thème ou simple mention avec renvoi aux dispositions légales).

Accord type dans l'industrie pharmaceutique

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a prévu la possibilité de négocier au niveau de la branche, sur tous les sujets du code du travail et notamment en matière de durée du travail, un accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur et applicable directement dans les entreprises de moins de 50 salariés. L'accord type doit être étendu.

Aux termes de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, l'employeur décide d'appliquer l'accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé les délégués du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

En 2016, seule la branche de *l'industrie pharmaceutique* a recouru à ce nouveau dispositif, par un accord du 17 novembre 2016 relatif au temps de travail dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

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 (ANI), 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.

L'équilibre issu de l'ANI et de la loi précitée, qui donnait à la branche un rôle central pour l'encadrement du recours au travail temps partiel, n'a pas été remis en cause par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

V.2.1. Éléments chiffrés sur les négociations dans les branches en 2016

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 définissant leur propre 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 28 février 2017, 78 accords ont été conclus sur le temps partiel dont 57 ont été signés par la CFDT, 54 par la CFTC, 49 par la CFE-CGC, 37 par FO, 20 par la CGT et 8 par l'UNSA.

59 textes ont été étendus. Les négociations se poursuivent encore dans une vingtaine de branches. Ainsi, ce sont près de 90 % des salariés à temps partiel des 31 branches⁽¹¹⁾ recourant structurellement au temps partiel (c'est-à-dire employant au moins 30 % de leur effectif à temps partiel) et près de 50 % des 3,23 millions de salariés à temps partiel recensés en France, soit plus de 1,6 million de salariés, qui sont aujourd'hui couverts par un accord de branche⁽¹²⁾.

11) *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>

12) *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.

Liste des 59 accords de branche sur le temps partiel étendu (établie au 28 février 2017) et durée minimale hebdomadaire

BRANCHES RECOURANT STRUCTURELLEMENT AU TEMPS PARTIEL		
Intitulé	Date de publication de l'arrêté au Journal officiel	Durée minimale hebdomadaire
Restauration rapide (IDCC 1501)	19 avril 2014	24 heures
Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (IDCC 2336)	25 avril 2014	de 8 à 10 heures
Accord professionnel sur le temps partiel dans l'enseignement privé	13 mai 2014	17 heures 30
Cabinets dentaires (IDCC 1619)	28 juin 2014	17 heures
Entreprises de propreté et services associés (IDCC 3043)	28 juin 2014	16 heures
Commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468)	4 juillet 2014	21 heures
Maisons à succursales de vente au détail de l'habillement (IDCC 675)	4 juillet 2014	24 heures, sauf pour certains emplois
Exploitations cinématographiques (IDCC 1307)	24 juillet 2014	24 heures
Sport (IDCC 2511)	24 octobre 2014	de 2 à 24 heures
Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (IDCC 959)	24 octobre 2014	de 8 à 16 heures
Cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié (IDCC 1875)	24 octobre 2014	16 heures (8 heures mensuelles pour certains types de personnels)
Personnel des cabinets médicaux (IDCC 1147)	24 octobre 2014	de 5 à 16 heures
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC 2216)	27 octobre 2014	26 heures
Gardiens, concierges et employés d'immeubles (IDCC 1043)	25 novembre 2014	de 2 à 14 heures
Enseignement privé hors contrat (IDCC 2691)	27 novembre 2014	de 6 à 12 heures
Pharmacie d'officine (IDCC 1996)	24 mars 2015	de 5 à 16 heures
Organismes de formation (IDCC 1516)	3 juillet 2015	de 3 à 15 heures 50
Chaînes de cafétérias et assimilés (IDCC 2060)	20 avril 2016	25 heures

AUTRES BRANCHES		
Intitulé	Date de publication de l'arrêté au Journal officiel	Durée minimale hebdomadaire
Pôle Emploi (IDCC 2847)	27 mars 2014	3 heures 45
Organisations professionnelles de l'habitat social (IDCC 2526)	19 avril 2014	24 heures
Acteurs du lien social et familial (IDCC 1261)	25 avril 2014	de 1 à 24 heures
Édition (IDCC 2121)	28 juin 2014	18 heures 28
Accord relatif au travail à temps partiel de la branche sanitaire sociale et médico-sociale privée à but non lucratif (AP 20002)	28 juin 2014	de 2 à 17 heures 30
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie (IDCC 567)	28 juin 2014	de 16 à 24 heures
Personnel des agences générales d'assurances (IDCC 2335)	5 juillet 2014	de 2 à 16 heures
Hôtellerie de plein air (IDCC 1631)	24 juillet 2014	de 7 à 24 heures
Hospitalisation privée (IDCC 2264)	24 octobre 2014	de 16 à 24 heures
Répartition pharmaceutique (IDCC 1621)	24 octobre 2014	de 4 à 24 heures
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 (IDCC 1404)	24 octobre 2014	12 heures
Vétérinaires praticiens salariés (IDCC 2564)	24 octobre 2014	11 heures
Négoce de l'ameublement (IDCC 1880)	24 octobre 2014	de 16 à 24 heures
Accord national relatif au travail à temps partiel dans les sociétés coopératives d'HLM (AP 20026)	24 octobre 2014	de 2 à 24 heures

AUTRES BRANCHES		
Intitulé	Date de publication de l'arrêté au Journal officiel	Durée minimale hebdomadaire
Animation (IDCC 1518)	1 ^{er} novembre 2014	de 2 à 24 heures
Enseignement privé à distance (IDCC 2101)	27 novembre 2014	24 heures sauf pour les enseignants exerçant des permanences dans les locaux (1 heure)
Personnel sédentaire des entreprises de navigation (IDCC 2972)	27 novembre 2014	de 10 à 17 heures 50
Immobilier (IDCC 1527)	28 novembre 2014	de 8 à 24 heures
Services de l'automobile (IDCC 1090)	23 janvier 2015	de 12 heures 30 à 24 heures
Commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs (IDCC 1090)	15 avril 2015	de 7 à 24 heures
Commerce de détail non alimentaire : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie (IDCC 1517)	17 avril 2015	de 6 à 24 heures
Personnels PACT et ARIM (IDCC 1278)	17 avril 2015	de 5 à 24 heures
Cordonnerie multiservice (IDCC 1561)	27 mai 2015	14 heures
Bricolage (IDCC 1606)	11 juillet 2015	24 heures
Entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717)	14 juillet 2015	17 heures 30
Esthétique - cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (IDCC 3032)	23 juillet 2015	24 heures sauf dans le cadre de "face à face pédagogique" (1 heure)
Mutualité (IDCC 2128)	26 juillet 2015	de 7 à 24 heures
Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487)	29 juillet 2015	de 3 à 24 heures
Navigation de plaisance (IDCC 2972)	20 octobre 2015	de 10 à 24 heures
Industries et du commerce de la récupération (IDCC 637)	7 novembre 2015	10 heures
Organismes de tourisme (IDCC 1909)	7 novembre 2015	de 5 à 24 heures
Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (IDCC 1951)	3 décembre 2015	24 heures
Entreprises artisanales de la boulangerie-pâtisserie (IDCC 843)	8 décembre 2015	de 6 à 24 heures
Coopération maritime (salariés non navigants, cadres et non cadres) (IDCC 2494)	16 décembre 2015	de 7 à 24 heures
Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (IDCC 1686)	15 avril 2016	24 heures
Maisons d'étudiants (IDCC 1671)	20 avril 2016	4 heures
Radiodiffusion (IDCC 1922)	22 avril 2016	de 10 à 24 heures
Journalistes (personnels exerçant dans le champ de la radiodiffusion privée) (IDCC 1480)	22 avril 2016	de 10 à 24 heures
Thermalisme (IDCC 2104)	22 avril 2016	de 10 à 24 heures
Coiffure (IDCC 2596)	25 octobre 2016	de 2 à 16 heures
Ferroviaire (IDCC 3217)	13 janvier 2017	de 2 à 24 heures

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 inférieure 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 huit d'entre elles, toutes les branches ayant conclu un accord sur le temps partiel ont négocié une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures. Parmi ces branches, six ont négocié une durée minimale hebdomadaire généralisée supérieure ou égale à seize heures. Seules trois branches ont négocié une durée minimale inférieure ou égale à dix heures et applicable de manière généralisée.

Les accords fixant des durées minimales de travail inférieures à 24 heures par semaine peuvent ainsi être classés selon trois catégories :

- **près de la moitié des branches 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'entend pas descendre en dessous de 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-pâtisserie*, des *personnels PACT et ARIM*, de la *radiodiffusion* et des *journalistes*⁽¹³⁾.

Certaines branches ont, en outre, encadré le recours aux durées de travail inférieures aux 24 heures. Ainsi la branche du *commerce de détail non alimentaire* fixe une durée minimale de 21 heures par semaine pour les métiers d'aide étagiste 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. 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 inférieure aux 24 heures 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*, des *industries et commerce de la récupération*, ou encore des *maisons d'étudiants* ;
- d'autres, enfin, ont pris le parti de **définir des durées minimales différentes, 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.

¹³⁾ Personnels exerçant dans le champ de la radiodiffusion.

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 six 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 sept à huit heures ou des demi-journées de quatre à cinq 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 sept heures pour les salariés employés principalement à la production. La branche de la *coiffure* prévoit également des modalités de regroupement différentes selon les catégories de salariés. Ainsi pour les emplois relevant de l'esthétique et de la cosmétique, les horaires doivent nécessairement être effectués sur des journées complètes d'au moins sept heures, alors que pour les emplois de nettoyage, la durée minimale de travail, pour chaque journée travaillée est de deux heures.

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*, des *entreprises techniques de la création et de l'événement*, de la *radiodiffusion* et des *journalistes*⁽¹⁴⁾ précisent que les horaires de travail doivent être effectués en cinq jours maximum par semaine, voire en quatre jours pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à dix-sept heures par semaine dans ces deux dernières branches.

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. 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

¹⁴⁾ Personnels exerçant dans le champ de la radiodiffusion.

autres employeurs afin d'accorder un congé commun de douze jours ouvrables consécutifs dans l'année. Dans les branches de la *radiodiffusion* et des *journalistes*⁽¹⁵⁾, les horaires doivent être précisés par écrit, dans le contrat de travail ou par avenant. Lorsqu'ils sont modifiés à la demande de l'employeur, ce dernier doit respecter un délai de prévenance d'un mois.

Interruptions 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 d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche étendu, peut prévoir une répartition différente des horaires de travail des salariés à temps partiel :

- en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité ;
- et moyennant des contreparties spécifiques, tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Une minorité d'accords prévoit un nombre et une durée possible de coupures supérieures aux dispositions légales supplétives (*restauration rapide* ; *agences générales d'assurances* ; *entreprises de propreté et services associés* ; *cabinets dentaires* ; *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* ; *boulangerie-pâtisserie* ; *radiodiffusion* et *journalistes*⁽¹⁵⁾). D'autres accords n'ouvrent la possibilité de s'affranchir de la limite d'une interruption d'activité inférieure à deux heures par jour 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 concernés, sept ont recours à une compensation financière (*restauration rapide* ; *entreprises de propreté et services associés* ; *sport* ; *immobilier* ; *gardiens, concierges et employés d'immeubles* ; la *radio-diffusion* et les *journalistes*⁽¹⁵⁾) et un sous forme de repos compensateur (*répartition 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

¹⁵⁾ Personnels exerçant dans le champ de la radiodiffusion.

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 fixent un taux légal de majoration inférieur au taux légal supplétif de 25 % pour les heures effectuées au-delà du dixième de la durée au contrat. Quatorze 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 ; organismes de tourisme ; coiffure ; radiodiffusion ; journalistes*⁽¹⁶⁾).

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 conclus, 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 ;

¹⁶⁾ Personnels exerçant dans le champ de la radiodiffusion.

- 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. Vingt-sept 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 vingt-quatre accords. À une exception près, le taux de majoration alors retenu varie de 10 à 25 %, treize accords prévoyant de majorer ces heures de 10 % ou 12 %. Seule une branche (*cafétérias*) fixe un taux inférieur à cette fourchette : 5 % au-delà d'un contingent annuel de cent heures par salarié et par année civile. La plupart des accords ne prévoient toutefois pas de dispositions plus favorables que ce que prévoit la loi et ne majorent 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 le taux légal de 25 % (de 30 à 50 %).

Mise en place d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

En 2016, trois accords prévoient l'application aux salariés à temps partiel d'un aménagement de leur temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année : *structures associatives cynégétiques, entreprises de services à la personne* et *aide à domicile*.

L'accord de la branche des *structures associatives cynégétiques* définit les modalités d'aménagement du travail à temps partiel sur une période de référence d'un an. Il précise que la durée minimale de travail applicable correspondra à l'équivalent annuel des sept heures hebdomadaires définies pour les autres salariés à temps partiel. Les salariés concernés se verront remettre un planning prévisionnel en début de période. Ce planning fera l'objet d'un affichage et d'une présentation préalable aux représentants du personnel et pourra être modifié à condition de respecter un délai de prévenance de sept jours ou de 48 heures en cas de circonstances exceptionnelles. Les partenaires sociaux de la branche ont également convenu qu'une information spécifique à ce mode particulier d'organisation du temps de travail serait délivrée aux salariés après présentation aux représentants du personnel.

Les branches des *entreprises de services à la personne* et de *l'aide à domicile* rendent quant à elle applicables aux salariés à temps partiel les dispositifs de modulation et de JRTT sur deux ou quatre semaines respectivement mis en place, sans préciser toutefois la durée minimale conventionnelle applicable.

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, tous les accords négociés en 2016 dans le domaine de l'égalité professionnelle soulignent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière et pour l'accès à des postes à responsabilité (*salariés non navigants de la coopération maritime ; personnel sédentaire des entreprises de navigation ; personnels navigants des entreprises de transport et services maritimes ; bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ; vins, cidres, jus de fruits, sirops et spiritueux ; coopératives de consommateurs*).

Les employeurs sont notamment incités à veiller à ce que leur politique salariale n'ait pas pour effet de pénaliser les salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps complet (*salariés non navigants de la coopération maritime, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et coopératives de consommateurs*).

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négocié dans la branche des *vins, cidres, jus de fruits, sirops et spiritueux* prévoit en outre la collecte d'indicateurs sexués sur le temps partiel.

La branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* invite enfin les entreprises à étudier la prise en charge du supplément de cotisation des salariés à temps partiel qui souhaiteraient 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*

L'activité conventionnelle en 2016 a été particulièrement importante en matière de travail dominical.

Elle s'est essentiellement inscrite dans le cadre de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques qui a élargi la place de la négociation collective dans la mise en œuvre de dérogations au principe du repos dominical.

Elle a ainsi créé de nouvelles zones géographiques (les zones touristiques internationales, les zones commerciales et les zones touristiques) au sein desquelles les établissements de vente au détail de biens et de

services (à l'exception des commerces de détail alimentaire soumis à une réglementation spécifique) ne peuvent déroger au repos dominical qu'à la condition d'être couverts par un accord collectif fixant des contreparties aux salariés privés de repos dominical et garantissant leur volontariat pour travailler le dimanche.

Ce régime protecteur peut résulter d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ou encore d'un accord conclu à un niveau territorial, étant précisé que, pour les établissements de moins de onze salariés, une décision unilatérale de l'employeur approuvée par la majorité des salariés de l'établissement est également possible.

L'année 2016 a ainsi été marquée par la conclusion de deux accords de branche qui couvrent les principales enseignes du savoir-faire français de luxe, avec l'accord de la branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*, ainsi que celui intéressant la branche de la *couture parisienne*.

Plus largement, la négociation a été très soutenue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement avec la conclusion de nombreux accords, notamment dans les grands magasins, ainsi que dans diverses grandes enseignes.

On peut également souligner la conclusion d'un premier accord territorial, portant sur le site de la Vallée Village en Seine-et-Marne, qui permet d'harmoniser les contreparties accordées aux salariés de l'ensemble des différentes enseignes du site.

S'agissant de la nature des compensations accordées aux salariés privés du repos dominical, la loi a fixé de manière cumulative les conditions suivantes :

- l'existence de contreparties, notamment salariales ;
- des engagements en termes d'emploi ou en faveur de publics en difficulté ;
- des contreparties visant à compenser les charges induites par la garde des enfants ;
- des mesures facilitant la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle, et la prise en compte de l'évolution de la situation personnelle du salarié ;
- et enfin, les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé de repos dominical.

Les partenaires sociaux ont prévu des mesures variées sur chacun de ces champs.

■ Sur l'existence de contreparties, notamment salariales

La rémunération est très souvent doublée et s'y ajoute fréquemment une contrepartie sous forme de repos compensateur. Dans un esprit plus incitatif, certains accords prévoient, en plus de ce dispositif, l'octroi d'une prime forfaitaire ou de jours de repos supplémentaires lié à un certain nombre de dimanches travaillés dans l'année.

Par exemple, l'accord territorial interprofessionnel sur le site de la Vallée Village prévoit, en plus de la majoration de la rémunération, l'octroi d'un jour de repos compensateur à partir de vingt dimanches travaillés par année civile, auquel s'ajoute une journée de repos supplémentaire à partir de trente dimanches travaillés.

■ Sur les engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté

Ces engagements peuvent viser, outre les créations nettes d'emploi, à augmenter prioritairement le niveau d'emploi des salariés à temps partiel, ou à privilégier, en cas d'embauche, le contrat à durée indéterminée, ou enfin à favoriser le recrutement de personnes en difficulté ou souffrant d'un handicap.

■ Sur les contreparties visant à compenser les charges induites par la garde des enfants

Cette prise en charge est soit forfaitaire ou à hauteur des frais engagés dans la limite d'un plafond annuel par salarié et par foyer, pour les enfants jusqu'à douze ans, voire seize ans (ou plus en cas de situation de handicap). Certains accords prévoient en outre, dans les mêmes conditions de financement, la prise en charge des frais d'assistance aux personnes dépendantes dont les salariés ont la charge.

■ Sur la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle des salariés privés de repos dominical

Des accords se montrent particulièrement soucieux de préserver la vie personnelle des salariés privés de repos dominical, en instaurant par exemple un plafonnement, par salarié, du nombre de dimanches travaillés par an (dans la branche de la *couture parisienne*, un maximum de 26 dimanches par année civile) ou, dans la même logique, en prévoyant une diminution du niveau des compensations lorsque le nombre de dimanches travaillés par salarié dépasse un certain seuil.

La question de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle fait souvent l'objet d'un entretien annuel spécifique en faveur du salarié privé de repos dominical et elle peut également parfois se traduire par l'octroi de deux jours consécutifs de repos hebdomadaire garantis, ou par le choix, par le salarié, de sa plage horaire de travail dominical.

Ainsi, dans la branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* chaque salarié bénéficie, sur sa demande, de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs vingt semaines par an au moins.

Certains accords proposent également une participation à la prise en charge des frais de transport le dimanche et les contraintes de transport peuvent être prises en considération lors de l'élaboration des plannings.

■ Sur les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé de repos dominical

Le principe du volontariat est systématiquement affirmé et la garantie de son respect est renforcée par la prise en compte du changement d'avis du salarié. La principale modalité d'exercice de celui-ci est l'organisation de la réversibilité du choix du salarié, par déclaration auprès de l'employeur, sous réserve du respect d'un délai de prévenance variable et allant de 15 jours à trois mois. Il est souvent prévu la suppression de ce délai pour les femmes enceintes, conformément aux dispositions légales.

De plus, pour les changements d'avis plus ponctuels, un délai raccourci est prévu en cas de motif impérieux au nombre desquels figure notamment la survenance d'évènements divers touchant le salarié ou ses proches (naissances, décès, divorces, maladies, etc.).

V.3.2. Le travail de nuit et en soirée

La loi du 8 août 2016 a réaffirmé le caractère exceptionnel du travail de nuit qui doit 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. Le recours au travail de nuit 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 les 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. Si la mise en place du travail de nuit structurel est renvoyée la négociation, la loi du 8 août 2016 précitée a fait évoluer le dispositif puisque désormais un accord d'entreprise, ou à défaut un accord

de branche, peut mettre en place du travail de nuit alors qu'un accord collectif de travail étendu demeure requis pour fixer le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence.

Pour 2016, huit accords abordent le travail de nuit (cinq en 2015, huit en 2014 et cinq en 2013) et un accord traite du travail en soirée (La vallée Village travail dominical et soirée).

Des contreparties conventionnelles

Certains aspects du travail de nuit structurel doivent forcément être abordés par les partenaires sociaux (justifications du recours au travail de nuit, définition de la période de travail de nuit, organisation des temps de pause, mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et à faciliter l'articulation entre leur vie professionnelle et personnelle ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, contreparties). Un des thèmes majeurs de négociation demeure les contreparties accordées au titre du travail de nuit. Ainsi, dans la plupart des accords, les heures accomplies pendant la période de nuit ouvrent droit à un repos compensateur au prorata des heures de travail de nuit accomplies avec un taux de compensation variable : entre 10 % et 15 % pour les salariés des *transports routiers* et respectivement entre 2 % et 3 % pour les salariés des *métiers de la transformation des grains*, de la *fabrication et du commerce des produits pharmaceutiques*, ces derniers taux pouvant se cumuler avec des compensations salariales. Les majorations du salaire conventionnel prévues varient entre 35 % pour les salariés du *textile* industriel ennoblissement, 30 % pour les postes d'encadrants pour les salariés des *métiers de la transformation des grains* et entre 20 % et 40 % pour les salariés de la *fabrication et du commerce des produits pharmaceutiques* avec un taux croissant à mesure que les horaires sont tardifs. Certaines conventions collectives abordent la question du travail de nuit occasionnel et prévoient des majorations salariales alors que la loi n'impose pas de telles contreparties : 30 % du salaire pour les horaires exceptionnels de nuit pour les postes d'encadrants des *métiers de la transformation des grains* ou encore 50 % du salaire brut de base pour les salariés des *services automobile en Guyane*.

Plage de période de nuit et organisation du travail

Certains accords font de la période de référence du travail de nuit et de l'organisation du travail pendant cette période un enjeu de négociation et prévoient des dispositions plus favorables que la loi. Ainsi, pour les salariés de la *fabrication et du commerce des produits pharmaceutiques*, le

temps de pause est de trente minutes toutes les six heures (vingt minutes imposées par la loi). Pour les salariés des *services automobiles en Guyane*, la durée quotidienne de travail de nuit ne peut être supérieure à sept heures (la durée légale maximale de travail de nuit étant de huit heures).

Le travail en soirée

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ouvre la possibilité pour les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques internationales d'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 qu'un accord collectif le prévoit et en fixe les modalités, notamment s'agissant des contreparties offertes aux salariés.

L'accord territorial interprofessionnel sur le site de la Vallée Village met ainsi en place du travail en soirée pour permettre aux salariés de travailler jusqu'à 22 h 30 occasionnellement et jusqu'à minuit en cas d'évènements exceptionnels. Les heures effectuées en soirée sont majorées à 100 % et un repos compensateur équivalent à chaque heure effectuée en soirée est accordé aux salariés. L'accord prévoit également des contreparties pour compenser les charges induites par la garde d'enfants ou la prise en charge d'une personne dépendante (ticket chèque emploi service universel [CESU]) ainsi que des modalités de prise en charge des frais de transports.

V.3.3. Les astreinte, les équivalences, les repos et jours fériés - congés

V.3.3.1. Les astreintes

Le code du travail prévoit que les astreintes sont mises en place par accord collectif par l'employeur après avis des institutions représentatives du personnel (IRP).

Le code précise également que la durée d'intervention est considérée comme du temps de travail effectif et que la période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

L'avenant du 15 janvier 2016 modifiant l'article 6.1. du titre VI. de la convention collective nationale du *personnel des cabinets dentaires* met en place un dispositif d'astreintes le dimanche et les jours fériés en le distinguant des gardes pour lesquelles il prévoit également une indemnisation.

Si le code du travail ne prévoit pas de dispositions relatives aux gardes, la Cour de cassation s'est prononcée : si le salarié doit rester en perma-

nence à la disposition de l'employeur dans les locaux de l'entreprise, cela ne constitue pas une astreinte mais du temps de travail effectif (Soc., 28 octobre 1997, n° 94-42054 ; Soc. 28 mai 2014, n° 13-10.339).

L'avenant prévoit ainsi que le temps de garde du salarié constitue du temps de travail effectif car la présence du salarié sur son lieu de travail est obligatoire.

Le temps de garde, comme l'intervention en période d'astreinte, sont rémunérés sur la base du taux horaire du salarié de base majoré de 100 % pour chaque heure de garde ou d'intervention effectuée un dimanche ou un jour férié, majoration qui peut être remplacée par un repos compensateur où chaque heure de garde ou d'intervention donne droit à un repos compensateur de deux heures.

Pour la période d'astreinte, le salarié perçoit une indemnité forfaitaire égale à 10 % du salaire horaire de sa catégorie pour chaque heure d'astreinte, déduction faite des heures d'intervention.

Lorsque le temps de garde ou l'astreinte s'effectue le 1^{er} mai, le salarié est rémunéré sur la base de son taux horaire majoré de 100 % pour chaque heure de garde ou d'intervention effectuée et bénéficie d'un repos compensateur d'égale durée. La période d'astreinte le 1^{er} mai fait l'objet de la même indemnité forfaitaire que celle prévue pour le dimanche et les autres jours fériés.

V.3.3.2. Les équivalences

Les heures d'équivalence sont définies comme étant des heures pendant lesquelles le salarié est présent sur le lieu de travail sans avoir de tâche à accomplir :

- soit parce que l'activité renferme des temps d'inaction ;
- soit parce qu'elle est cyclique, répondant à un décompte particulier de la durée légale du travail et de son paiement.

L'objet des régimes d'équivalence est de préciser cette situation d'entrecroisement, entre le temps de travail effectif et le temps de repos. Ce dispositif s'adresse à certains secteurs d'activité où la présence des salariés de manière continue est nécessaire bien que cette présence soit composée de temps d'inaction. Afin de maintenir l'équilibre économique de ces secteurs, grâce au régime d'équivalence, une durée supérieure est assimilée à la durée légale hebdomadaire.

Une durée d'équivalence peut être instituée dans les professions et pour les emplois déterminés comportant des périodes d'inaction, soit par convention ou accord de branche étendu, soit par décret en Conseil d'État.

Un régime d'équivalence a été institué dans les *entreprises de transport sanitaire* pour les personnels ambulanciers roulants par un accord-cadre du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Afin de tenir compte des périodes d'inaction, ainsi que des repos, repas et coupures, le temps de travail effectif des personnels ambulanciers roulants à temps plein est compté sur la base du cumul hebdomadaire de leurs amplitudes journalières d'activité, prises en compte pour 75 % de leur durée pendant les services de permanence tels que définis par accord collectif. En dehors des services de permanence, ce taux est fixé à 90 %.

L'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les *activités de transport sanitaire* s'inscrivant dans le cadre de leur nouveau modèle social et portant avenant à l'accord-cadre du 4 mai 2000 précité des *personnels des entreprises de transport sanitaire* prévoit la fin de ce régime d'équivalence trois ans après la conclusion de cet accord sous réserve que l'accord soit étendu et que les dispositions réglementaires sur la garde départementale soient adaptées. Durant cette période de trois ans, l'accord prévoit que, pendant les services de permanence où le personnel est à la disposition permanente de l'entreprise et doit se tenir prêt à intervenir immédiatement, le temps de travail effectif est calculé sur la base de leur amplitude prise en compte pour 80 % de sa durée. L'accord supprime l'équivalence en dehors des services de permanence, le temps de travail effectif étant calculé sur la base de l'amplitude du personnel ambulancier diminué des temps de pauses ou de coupures.

V.3.3.3. Les repos, les jours fériés et les congés

Les repos

Le code du travail prévoit que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auxquelles s'ajoute le repos quotidien.

L'avenant du 15 janvier 2016 modifiant l'article 6.1. du titre VI. de la convention collective nationale du *personnel des cabinets dentaires*, plus favorable que la loi, prévoit un repos quotidien de douze heures et par conséquent un repos hebdomadaire de 36 heures.

Jours fériés

À l'exception du 1^{er} mai, aucune disposition légale n'impose que les jours fériés soient chômés.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Le 1^{er} mai est le seul jour férié obligatoirement chômé en vertu de la loi. Les salariés, occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli à une indemnité égale au montant de ce salaire, qui est à la charge de l'employeur. Cette disposition est d'ordre public et des dispositions conventionnelles ne peuvent y substituer un repos équivalent (Cass. Soc. 2 mai 2006, n° 04-43.042 ; Cass. Crim. 14 mars 2006, n° 05-83.436).

Cinq accords conclus en 2016 prévoient des dispositions plus favorables que celles du code du travail.

L'avenant de révision n° 46 du 9 novembre 2016 à la convention collective nationale des *métiers de la transformation des grains* prévoit que les jours fériés désignés en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, seront chômés. La convention collective précise par ailleurs que lorsque le salarié est amené à travailler un jour férié, il bénéficiera de la réglementation applicable à la journée du 1^{er} mai, c'est-à-dire qu'en plus du salaire correspondant au travail accompli, il percevra une indemnité égale au montant de son salaire.

La convention collective nationale du *négoce de l'ameublement* prévoit que sur les onze jours fériés légaux, trois seront chômés et payés. Dans les établissements de plus de 20 salariés, un jour férié supplémentaire est chômé et dans les établissements de plus de 30 salariés, deux jours fériés supplémentaires sont chômés. Son avenant du 17 mars 2016 relatif à la modification de l'article 33 C. modifie les dispositions afin que les salariés ne perdent pas le bénéfice des jours fériés non travaillés lorsque ceux-ci ont lieu un dimanche.

L'accord du 29 juillet 2016 au titre IV. de la convention collective nationale de la *production cinématographique* relatif aux salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise prévoit des dispositions plus favorables que la loi en cas de travail un jour férié : l'accord précise que le travail un jour férié doit être motivé par un événement impératif exceptionnel et donne lieu soit à une majoration de 100 % du salaire journalier, soit à l'octroi d'un jour de repos compensateur.

De manière similaire, la convention collective régionale *manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne* actualisée le 27 juillet 2016 prévoit pour les ouvriers une indemnité égale à 100 % et précise que lorsque le jour férié tombe un dimanche, cette indemnité se cumule avec la majoration pour le travail du dimanche prévue par la convention.

Concernant les agents de maîtrise travaillant l'un des jours fériés ci-après, l'accord précité prévoit :

- pour le lundi de Pâques et le 15 août, une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée ;
- pour le 1^{er} janvier, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, la Toussaint, le 11 novembre et Noël, une indemnité égale à 100 % du salaire dû pour la journée considérée, ou bien une indemnité égale à un tiers du salaire dû pour la journée considérée et un jour de repos compensateur pris, en accord avec la direction de l'entreprise, en dehors des périodes de pointe.

L'accord territorial du 17 août 2016 de l'*industrie textile* prévoit que le personnel amené à travailler exceptionnellement les jours fériés bénéficiera d'une majoration de salaire de 100 %.

V.3.3.4. Les congés payés

Seize accords collectifs conclus en 2016 abordent le sujet des congés payés.

Durée du congé

Le code du travail dispose que chaque salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, que la durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables mais prévoit la possibilité, par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche, de majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

L'accord du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche *ferroviaire* prévoit que tout salarié a droit chaque année à un congé de 26 jours ouvrés par an.

L'avenant du 29 mars 2016 n° 153 à la convention collective du *cartonnage* confirme que les cadres ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront, en accord avec l'employeur, soit de deux jours ouvrables de congés payés supplémentaires, soit d'une indemnité correspondante portée à quatre jours après cinq ans d'ancienneté, mais précise

que ces jours de congés supplémentaires ne se cumulent pas avec ceux prévus par ailleurs par la convention.

En complément de stipulations qui prévoyaient déjà que, à partir de quatre ans d'ancienneté, les salariés disposaient d'un jour de congé supplémentaire, l'avenant du 12 avril 2016 à l'accord du 24 octobre 2011 et à l'avenant du 26 février 2014 à l'accord de place du 30 octobre 2006 relatif à l'organisation du travail sur le *port de Montoir-Saint-Nazaire* accorde un deuxième jour à partir de dix années d'ancienneté et un troisième jour à partir de vingt années d'ancienneté.

L'ordre et les dates 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 de moins d'un mois avant la date prévue du départ. Mais il 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.

L'avenant n° 85 du 7 mars 2016 à la convention collective nationale des *détaillants en chaussures* visant à lever les réserves formulées par l'arrêté d'extension du 11 décembre 2015 relatives à l'avenant n° 79 du 8 décembre 2014 confirme ce que prévoyait ce dernier, à savoir que le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. Le salarié rappelé a alors droit à deux jours ouvrables de congés supplémentaires, en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage. Les frais occasionnés par ce rappel sont par ailleurs intégralement remboursés. Cette confirmation s'accompagne d'une précision, suivant laquelle le rappel du salarié doit s'envisager dans le respect de l'article L. 3141-18 du code du travail qui dispose que le congé doit être continu lorsqu'il ne dépasse pas douze jours ouvrables.

L'avenant du 29 mars 2016 n° 153 à la convention collective du *cartonnage* stipule également que, dans le cas exceptionnel où le cadre serait rappelé de congé pour les besoins du service, il lui sera accordé deux jours supplémentaires de congés payés et les frais de voyage occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

L'avenant de révision n° 46 du 9 novembre 2016 à la convention collective nationale des *métiers de la transformation des grains* prévoit en son article 76 que, lorsqu'un salarié tombe malade au cours de son congé, il peut, de préférence, prendre le solde de son congé après son retour à une date fixée par l'employeur ou, à défaut, il peut bénéficier d'une

indemnité compensatrice, étant précisé que cette disposition ne jouera que sur présentation d'un certificat médical indiquant la durée de l'incapacité de travail entraînée par la maladie.

V.3.3.5. Les durées maximales de travail

Les temps de pause

Le code du travail prévoit que dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Il précise qu'un accord collectif peut fixer un temps de pause supérieur.

La convention collective de l'*industrie du textile* prévoit, à l'article 76, qu'en cas de travail par équipes successives (ou en poste continu) de sept heures au moins, chaque salarié aura droit, au cours de son travail, à une interruption effective de 20 minutes lui permettant de se reposer, sans que cela implique l'arrêt du matériel et de consommer un casse-croûte.

Outre cette pause, l'accord du 17 août 2016 précité prévoit que les salariés travaillant en équipe de jour ou de nuit bénéficient d'un temps de pause de 30 minutes pour six heures consécutives de travail.

Durées maximales hebdomadaires de travail

Le code du travail pose deux principes selon lesquels "au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures" et "la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures".

Le dépassement de ces durées est autorisé dans certains cas encadrés par la législation française.

S'agissant des 44 heures, la législation permet à un accord collectif d'en prévoir le dépassement, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de douze semaines consécutives, à plus de 46 heures.

L'avenant n° 46 du 9 novembre 2016 à la convention collective nationale des *métiers de la transformation des grains* utilise cette possibilité en prévoyant que la durée hebdomadaire moyenne de travail effectif ne peut excéder 45 heures sur une période quelconque de douze semaines consécutives.

L'accord du 29 juillet 2016 relatif au titre IV. de la convention collective de la *production cinématographique* précise quant à lui que les situations relevant d'un surcroît temporaire d'activité qui peuvent entraîner

une réduction des repos ou une augmentation de la durée du travail ne peuvent intervenir, au cours d'une même année civile et au titre d'un ou plusieurs contrats de travail, que dans les limites suivantes :

- la durée de chaque période de surcroît d'activité est limitée à trois semaines consécutives maximum pour un même salarié ;
- il ne peut y avoir plus de quatre périodes de surcroît d'activité par an.

V.3.4. Le compte épargne-temps

En 2016, seuls deux accords ont traité de ce thème (contre quatre en 2015 et cinq en 2014). Ces deux accords sont l'avenant du 30 juin 2016 de l'*industrie laitière* et celui du 1^{er} septembre 2016 des *services de l'automobile de Guyane* et ne traitent que marginalement du compte épargne-temps (CET). Concernant les salariés en forfait-jours, ces avenants élargissent les modalités d'alimentation du CET.

La branche de l'*industrie laitière* a traité les conséquences des accords collectifs lorsque ceux-ci réduisent le nombre de jours travaillés fixé par la convention individuelle de forfait. Les journées et demi-journées de repos qui en résultent pourront être affectées au compte épargne-temps de l'entreprise.

À l'inverse, l'avenant à la convention collective régionale des *services de l'automobile de Guyane* examine le cas de salariés qui, en accord avec leur employeur, dépassent le nombre de jours conclus dans leur forfait. D'un commun accord, salarié et employeurs pourront opter soit pour le paiement de ces journées supplémentaires intégrant la majoration minimum de 10 %, soit pour le CET. Le même texte précise également que les jours chômés qui n'auraient pu être pris dans l'année civile pourront également être versés au CET, en tenant compte de la même majoration.

Il convient de rappeler que, pour ces deux branches, le CET est mis en place exclusivement au niveau de l'entreprise, dans le cadre d'une démarche volontaire.

Enfin, en termes d'utilisation du CET orientée vers l'indemnisation de temps non travaillés, les branches avaient préféré, dans les conventions collectives d'origine, privilégier une logique d'alimentation et de sortie en temps, qui constitue la logique première du CET. Les deux avenants n'ont pas modifié cette orientation initiale.

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3381	Aide soins services à domicile (BAD) (2941) <i>Avenant n° 24-2016 organisation du temps de travail</i>	21/05/2010	27/01/2016	2011/41 2016/29
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Avenant à l'article 33 jours fériés</i>	31/05/1995	17/03/2016	2016/21
CCNE	3348	Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666) <i>Avenant n° 19 temps partiel</i>	24/05/2007	25/04/2016	2016/26
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Avenant n° 77 d'adaptation aux évolutions législatives et conventionnelles</i>	15/01/1981	22/06/2016	2016/34
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Travail dominical</i> <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	05/06/1970	15/01/2016 09/02/2016	2016/11 2016/16
CCNE	3255	Cabinets dentaires (1619) <i>Modification de l'article 6.1. du titre VI. durée du travail</i> <i>Avenant à l'accord du 18 mai 2001 titre II. durée du travail</i> <i>Avenant à l'accord du 26 mars 2004 temps partiel</i> <i>Avenant à l'accord du 28 février 2014 organisation du temps partiel</i>	17/01/1992	15/01/2016 07/07/2016 07/07/2016 07/07/2016	2016/15 2016/37 2016/37 2016/37
CCNE	3167	Casinos (2257) <i>Avenant n° 24 aménagement de fin de carrières</i>	29/03/2002	09/11/2016	2017/4
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Santé, conditions de travail, sécurité et sureté</i>	30/12/1952	18/07/2016	2016/38
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Avenant n° 38 travail à temps partiel</i>	10/07/2006	21/01/2016	2016/14
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant n° 57 salaires minima conventionnels</i>	12/07/2001	25/05/2016	2016/27
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Avenant à l'accord du 14 décembre 2001 forfait annuel en jour</i>	23/06/1970	30/06/2016	2016/42
CCNE	3326	Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>Égalité professionnelle</i>	07/12/2004	02/02/2016	2016/14
CCNE	3327	Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>Aménagement et organisation du temps de travail</i>	13/12/2007	20/09/2016	2016/42
CCNE	3351	Enseignement privé indépendant (hors contrat) (2691) <i>Création catégorie temporaire de cadres</i> <i>Avenant n° 35 intégration des organismes privés gestionnaires de CFA et UFA et dispositions pour les enseignants en formation diplômante par alternance</i>	27/11/2007	12/01/2016 19/10/2016	2016/10 2016/51

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 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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE		Ferroviaire convention dispositions générales (3217) <i>Contrat de travail et organisation du travail</i>	31/05/2016	31/05/2016	2016/27 2016/27
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 16 septembre 2015 contrat de génération</i>	21/01/1997	14/09/2016	2016/43
CCNE	3144	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Avenant n° 88 modification suite à la nouvelle classification</i>	11/12/1979	11/01/2016	2016/18
CCNE	3152	Horlogerie (1044) <i>Avenant à l'accord du 30 mars 2004 temps partiel</i>	17/12/1979	02/12/2016	2017/10
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Avenant n° 34 caractère saisonnier d'un établissement</i>	05/07/1991	11/07/2016	2016/34
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>Avenant n° 22 bis relatif aux cadres autonomes</i>	30/04/1997	07/10/2016	2016/49
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Avenant à l'accord du 7 juin 2000 forfait-jours cadres</i>	18/12/1952	27/06/2016	2016/44
CCNE	3384	Industries alimentaires diverses 5 branches (3109) <i>Avenant n° 4 révision de dispositions de la convention</i>	21/03/2012	06/07/2016	2012/50 2017/9
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>Salaires minima au 1^{er} mars 2016</i> <i>Forfait cadre annuel en jours</i>	03/12/1993	03/02/2016 08/06/2016	2016/14 2016/50
CCNE	3124	Laitière industrie (112) <i>Avenant n° 36 - classification - RAM - primes emploi</i>	20/05/1955	03/06/2016	2016/29
CCNE	3266	Maisons d'étudiants (1671) <i>Avenant n° 62 à l'article 5.1.2.2. de la convention</i> <i>Avenant n° 63 heures complémentaires</i>	27/05/1992	15/03/2016 15/03/2016	2016/21 2016/22
CCNE	3025	Métallurgie ingénieurs et cadres (650) <i>Salaires (appointements minimaux) 2016</i>	13/03/1972	28/01/2016	2016/12
CCNE	3060	Métiers de la transformation des grains (1930) <i>Avenant n° 46 de révision de la convention</i>	16/06/1996	09/11/2016	2017/3
CCNE		Navigation intérieure marchandises ouvriers (3) <i>Avenant n° 2 à l'accord du 10 janvier 2001 organisation temps travail</i>	28/10/1936	29/03/2016	2016/40
CCNE	3216	Navigation personnel sédentaire (2972) <i>Égalité professionnelle</i>	14/09/2010	12/10/2016	2010/48 2016/51
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés</i>	06/04/1956	17/11/2016	2017/2
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Travail de nuit</i>	01/06/1989	14/01/2016	2016/13
CCNE		Photographie professions (3168) <i>Aménagement et organisation du temps de travail</i>	13/02/2013	22/03/2016	2013/21 2016/22
CCNE	3183	Ports de plaisance (1182) <i>Pénibilité</i>	16/03/1982	20/09/2016	2016/45
CCNE		Production cinématographique titres I - II - III - IV (3097) <i>Titre IV - salariés permanents</i>	19/01/2012	29/07/2016	2013/34 2016/45
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>Forfait-jours</i>	18/05/1988	02/11/2016	2016/52

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266) <i>Avenant n° 52 temps partiel</i>	20/06/1983	11/03/2016	2016/18
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Révision partielle de la convention (2^{ème} phase)</i>	20/07/1976	07/12/2016	2017/8
CCNE	3370	Services à la personne entreprises (3127) <i>Aménagement du temps de travail</i>	20/09/2012	13/10/2016	2012/45 2016/51
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Avenant n° 7 à l'accord du 22 janvier 1999 forfait-jours</i>	10/12/1985	16/02/2016	2016/16
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Organisation du travail dans transport sanitaire</i>	21/12/1950	16/06/2016	2016/36
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>Avenant n° 41 bis à l'article 30 astreinte</i>	31/01/2006	02/02/2016	2016/14
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Avenant aux articles III.24. et III.25. du chapitre III.</i>	13/02/1969	14/04/2016 15/11/2016	2016/24 2017/6
CCN		Banque populaire (3210) <i>Condition de vie au travail</i>	15/06/2015	06/07/2016	2015/32 2016/34
CCN		Coopératives de consommateurs salariés (3205) <i>Forfaits-jours de l'encadrement</i>	16/10/2014	28/01/2016	2014/49 2016/18
CCN	3308	Universités instituts catholiques (2270) <i>Procès-verbal de désaccord négociation temps partiels</i>	04/06/2002	11/03/2016	2016/17
APN		Caisse d'épargne conditions de vie au travail	25/11/2016		2016/52
APN		Collaborateurs parlementaires de députés	24/11/2016		2016/50
APN		Métallurgie emploi et GPEC	23/09/2016		2016/45
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		Automobile services Guyane (2360) <i>Mise à jour de la convention régionale</i>	20/11/2003	13/07/2016	2017/8
CCRE	3185	Couture parisienne (303) <i>Travail dominical</i>	10/07/1961	19/04/2016	2016/22
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>Actualisation de la convention</i>	01/10/1985	27/07/2016	2016/36
CCRE		Vins de champagne (1384) <i>Tripartite régime de remboursement des frais médicaux Tripartite à l'article B-399 hébergement des vendangeurs</i>	09/07/1985	24/05/2016 15/11/2016	2016/27 2016/52
AIFR		Textile industrie - ennoblissement (18) <i>Accord collectif ennoblissement Rhône-Alpes-Auvergne Provence - Alpes - Côte d'Azur et Bourgogne</i>	01/02/1951	17/08/2016	2017/2
NIVEAU DÉPARTEMENTAL ET LOCAL					
AIFD		Ameublement négoce Gironde (1880) <i>Travail dominical</i>	31/05/1995	30/06/2016	2016/47
AIFD		Ameublement négoce Indre-et-Loire (1880) <i>Travail dominical</i>	31/05/1995	21/09/2016	2016/50
AIFD		Automobile services Meurthe-et-Moselle (1090) <i>Repos dominical</i>	15/01/1981	16/12/2016	2017/7
AIA		Commerces Rennes ouverture dimanche <i>Jours fériés et dimanches pour 2017</i>	13/11/2015	23/11/2016	2016/5 2016/52
AIDE		Commerces Alsace-Moselle ouverture dimanche <i>Avenant n° 1 à l'accord du 6 janvier 2014</i>	06/01/2014	29/04/2016	2014/16 2016/26

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCC	3324	Manutention portuaire Fort-de-France <i>Pacte de fiabilité</i>	04/07/2003	<i>13/04/2016</i>	<i>2016/30</i>
AIC		La Vallée Village travail dominical et soirée	15/12/2016		2017/4

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 2016, peu d'accords portant uniquement sur les conditions de travail ont été conclus au niveau des branches professionnelles. Deux accords relatifs aux conditions de vie au travail ont été conclus dans les branches de la *Banque Populaire* et de la *Caisse d'Épargne* les 6 juillet et 25 novembre 2016. Un accord relatif à la santé, à l'amélioration des conditions de travail, à la sécurité et à la sûreté a également été conclu le 18 juillet 2016 dans la branche des *industries chimiques*.

Certains thèmes de négociation aboutissent difficilement 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 et la qualité de vie au travail, lesquelles sont reconnues comme facteurs tant d'amélioration des conditions de travail que de compétitivité pour les entreprises.

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.

Un accord de ce type a été conclu en 2016 dans la branche des *sociétés d'assurances*.

Cet accord vise notamment à :

- impliquer les acteurs ;
- accompagner le changement ;
- concilier les temps de vie ;
- expérimenter, partager et communiquer.

S'inscrivant dans la ligne de l'ANI de juin 2013, l'accord a pour ambition de doter les entreprises d'un vocabulaire commun et de définir des éléments de méthode (implication des acteurs, accompagnement du changement, expérimentation, communication) de nature à favoriser la qualité de vie au

travail (QVT) dans les entreprises notamment au regard de la conciliation des temps de vie et de la maîtrise des outils digitaux.

Si l'accord se veut vertueux dans ses principes et ses objectifs, les aspects méthodologiques sont laissés à la discrétion des entreprises ; ce qui peut constituer une grande autonomie pour les entreprises familiaires du sujet mais aussi un frein pour celles qui ne le maîtriseraient pas.

Impliquer les acteurs

Le rôle des différents acteurs (direction, managers, collaborateurs, fonction ressources humaines [RH], instances représentatives du personnel [IRP] et acteurs de la santé au travail) est rappelé afin de montrer que tous sont parties prenantes de l'amélioration de la QVT.

La branche encourage l'entreprise à mettre en place des actions de nature à favoriser l'appropriation de la démarche de QVT telles que :

- des mesures de sensibilisation, d'accompagnement, d'information et de formation ;
- l'organisation de temps de discussion et d'échanges suscitant l'expression des salariés ;
- la formation, des managers notamment, afin de leur permettre d'appréhender la notion de QVT.

En termes de formation, l'accord précise que les services de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche peuvent être sollicités pour identifier les formations les mieux adaptées en fonction des spécificités du secteur.

Accompagner le changement

L'accord insiste sur l'appropriation des changements en favorisant autant le "dialogue social traditionnel" que l'expression directe des salariés autour de :

- la visibilité des enjeux et la compréhension des objectifs portés par les projets de transformation structurants de l'entreprise ;
- les pratiques professionnelles ;
- l'amélioration des processus ;
- la simplification des tâches.

L'accord fait un focus sur l'importance des transformations culturelles et technologiques introduites par le digital et invite, à ce titre, les entreprises à "engager des démarches d'acculturation des salariés sur :

- les enjeux du digital pour les entreprises et leurs relations avec les clients ;
- les impacts du digital sur les outils et le travail au quotidien ;
- les usages des réseaux sociaux".

Concilier les temps de vie

L'accord invite les entreprises à examiner le cadre d'accompagnement, les bonnes pratiques conseillées aux émetteurs et aux receveurs de messages, le droit à la déconnexion ou à la connexion choisie, le télétravail. Il rappelle également les nouvelles dispositions législatives entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2017 concernant le droit à la déconnexion. L'accord renvoie la négociation et la discussion de l'ensemble de ces aspects à l'entreprise.

Expérimenter, partager, communiquer

Les entreprises sont invitées à porter à la connaissance de la branche les expérimentations conduites et à co-construire des indicateurs (performance, santé au travail, ressources humaines ou organisationnels) permettant de mesurer les effets de la politique de QVT. Un référent QVT doit être désigné, dans la mesure du possible, dans chaque entreprise ou groupe. Une action de communication est prévue pour 2017 afin de communiquer sur les bonnes pratiques des entreprises et un guide sera réalisé en lien avec le comité de suivi pendant la durée de l'accord.

Focus sur l'accord d'entreprise Natixis

Cet accord, signé pour trois ans le 26 août avec trois organisations syndicales (CFDT, CFTC et UNSA), pose un cadre général sur la QVT, encourage les initiatives et favorise les expérimentations pour faire évoluer les modes de fonctionnement et les pratiques au sein de Natixis.

Les actions et mesures de l'accord sont regroupées autour de quatre thèmes :

- **conditions de travail** : pour permettre à chacun de fournir un travail de qualité (respect de deux chartes relatives à l'usage des mails et à la gestion de réunions, accès facilité à l'information et aux outils digitaux, encouragement des démarches participatives et mise en place de temps spécifiques d'échange sur le travail au sein des équipes, évaluation et suivi régulier de la charge de travail, importance accordée à l'autonomie et l'enrichissement des tâches lors de la prise de fonction et de l'entretien annuel d'évaluation, etc.) ;

- **relations et coopération** : pour renforcer le collectif et le lien social dans un contexte de travail qui se digitalise (attention portée à la convivialité et à la qualité des relations, développement des compétences managériales, attention apportée aux espaces de travail et aux espaces de vie, et association des salariés aux évolutions des environnements de travail, etc.) ;
- **bien-être au travail** : pour prévenir les risques pour la santé (renforcement de l'identification des risques psychosociaux [RPS], évaluation conduite au sein de chaque entité et consolidée devant l'observatoire de la qualité de vie au travail créée dans le cadre de cet accord, formation des managers à la prévention des RPS et mise à disposition d'un guide à leur attention) et faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle (aide à la parentalité *via* l'accès à une plate-forme de services, mise en place de nouvelles conciergeries, maintien du dispositif de places en crèches interentreprises, déploiement du télétravail, encouragement à l'engagement solidaire et associatif, respect d'une charte de quinze engagements pour l'équilibre des temps de vie, etc.) ;
- **accompagnement des transformations** : pour mieux anticiper les impacts des projets de transformation sur les conditions de vie au travail et intégrer la dimension humaine dans la conduite de changements (élaboration d'une méthode d'évaluation des impacts humains, formation des principaux acteurs impliqués dans les projets de changement, communication et association renforcée des salariés aux différentes étapes des projets, etc.).

VI.2. LA NÉGOCIATION SUR LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

2016 est la cinquième 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 %⁽¹⁷⁾ de leur effectif est exposé à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité au-delà des seuils fixés par décret⁽¹⁸⁾.

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 %

17) Décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité.

18) 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.

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).

VI.2.1. Éléments quantitatifs

Au 31 mars 2017 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 (DGT) est de vingt-six, dont neuf nouveaux accords signés en 2016.

L'année 2016 a permis la conclusion d'accords dans les branches des *distributeurs conseils hors domicile* (distributeurs de boissons), des *ports de plaisance*, du *lin rouissage et teillage* et de la *blanchisserie-teinturerie et nettoyage* qui s'inscrivent dans le dispositif "1 % pénibilité".

Des accords spécifiques, qui ne s'inscrivent pas dans le cadre issu de la loi du 9 novembre 2010 ont par ailleurs été conclus comme celui de la branche des *jeux jouets industries* abordant le sujet de la prévention de la pénibilité dans son contenu. Cet accord conclu en novembre 2016 a pour objet principal le contrat de génération.

L'analyse des accords signés en 2016 permet de constater un certain regain de l'activité des branches en matière de négociation sur la prévention de la pénibilité. En effet, malgré un contexte politique de forte incertitude concernant l'avenir du compte personnel de prévention de la pénibilité, un nombre grandissant de branches ont signé un accord en 2016 ou ont indiqué être sur le point de le faire. Cependant, on constate un approfondissement inégal entre les accords des thèmes obligatoires de négociation sur la prévention de la pénibilité ainsi qu'un degré différent de diagnostic des situations d'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques au sein

des entreprises d'une branche. Il est ainsi possible de distinguer quelques grandes tendances, détaillées dans le bilan qualitatif ci-après, de la manière dont les branches se sont appropriées la démarche de prévention de la pénibilité au travers de la négociation.

VI.2.2. Éléments qualitatifs

L'analyse du contenu des accords conclus en 2016 montre deux catégories de diagnostics de la pénibilité au sein des branches ayant négocié. En effet, pour les branches des *distributeurs conseils hors domicile* et de la *blanchisserie*, on constate un diagnostic approfondi des postes, métiers ou situation de travail potentiellement exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils en vigueur ainsi que le prévoient les textes, après prise en compte des mesures de protection collective et individuelle.

Focus sur l'accord de branche des distributeurs conseils hors domicile

Une méthodologie robuste et pédagogique

L'examen de cet accord a montré une méthode d'évaluation de la pénibilité permettant de mettre en évidence des situations concrètes d'expositions de certains travailleurs de la branche aux facteurs de risques professionnels tels que les vibrations mécaniques et les manutentions manuelles de charges. Les postes identifiés comme étant exposés au-delà des seuils au sein de la branche (ex. : préparateurs de commandes et chauffeurs-livreurs) ont été décomposés par "tâches". Des caractéristiques propres à l'exécution de chacune de ces tâches ont ensuite été identifiées permettant ainsi à l'employeur s'y référant de savoir si ses salariés sont exposés ou non au-delà des seuils et à partir de quel pourcentage de leur temps passé sur cette tâche ils atteignent ces seuils.

Un accord qui répond au cadre fixé par le décret n° 2015-1888

L'évaluation des situations pour lesquelles les salariés sont exposés à certains facteurs de risques au-delà des seuils a bien été réalisée après prise en compte des mesures de protection collective et individuelle. De plus, cet accord présente une démarche de prévention réellement vertueuse en mettant aussi en évidence certaines situations de travail (précisant durée et intensité d'exposition) pouvant exposer le salarié à la pénibilité, tout en restant en deçà des seuils réglementaires. Des axes de prévention sont à ce titre préconisés. Enfin, le diagnostic réalisé par la Fédération nationale des boissons informe sur la proportion de salariés exposés dans la branche (31 % des salariés sont des chauffeurs-livreurs et 14 % sont des préparateurs de commandes).

Pour d'autres branches, c'est le cas notamment des *teilleurs rouisseurs de lin* ainsi que des *ports de plaisance*, il s'agit davantage d'accords 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. Ces accords

ne permettent pas à eux seuls de présenter un diagnostic des situations de pénibilité rencontrées dans leur secteur. Ils identifient cependant les principaux facteurs de risques auxquels peuvent être exposés les salariés de la branche.

S'agissant des thèmes de négociation retenus dans les accords dits "1 % pénibilité", 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 : optimisation et sécurisation du matériel de manutention dans la branche des *distributeurs conseils hors domicile*, développement des véhicules poids lourds avec assistance dans la branche de la *blanchisserie*, etc.

Des actions de développement des compétences et des qualifications sont souvent prévues par le biais de formations, davantage dans une optique de prévention des risques (*distributeurs conseils hors domicile* et *blanchisserie*) que dans une optique de reconversion. Ces actions de formation, en faveur de la prévention des risques prévoient notamment la formation de référents de sécurité au sein des équipes de travail (*blanchisserie*) 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.

Les accords conclus en 2016 préconisent 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 des conditions sur le plan organisationnel (présentation des équipes et normes de sécurité par une visite de l'entreprise faite par un accompagnateur pour chaque nouvel entrant) ainsi que sur l'amélioration de l'environnement de travail à travers la réduction de la poly-exposition notamment (suppression des expositions au-delà des seuils au facteur de vibrations mécaniques grâce à la réfection des sols en mauvais état et l'utilisation d'engins de dernière génération dans la branche des *distributeurs conseils hors domicile*).

Quant aux modalités de suivi de la mise en œuvre des engagements figurant dans les accords, un bilan à la fin d'une période triennale est le plus souvent prévu. La branche de la *blanchisserie* a mis en place quant à elle une "commission pénibilité" spécifiquement dédiée qui se réunit au moins une fois par an et élabore un bilan annuel. Par ailleurs, ces accords fixent 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, concernent 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.

Enfin, il convient de préciser que la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, offre la possibilité pour une organisation professionnelle représentative d'élaborer, en l'absence d'accord collectif de branche étendu, un référentiel professionnel de branche qui définit les postes, métiers ou situations de travail exposés au-delà des seuils réglementaires à un ou plusieurs des facteurs de risques, après prise en compte des mesures de protection collectives et individuelles. S'il s'agit d'une initiative unilatérale puisque réservée aux organisations professionnelles représentatives d'une branche, celle-ci s'appuie dans bien des cas sur une forme de démarche paritaire. On constate en effet pour chacun des référentiels homologués à ce jour, qu'une information a minima des représentants des salariés a été réalisée. Certaines branches, telles que celle de *l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile*, ont fait le choix d'une démarche entièrement paritaire dans le cadre de l'élaboration de leur référentiel.

À ce jour, treize référentiels professionnels de branche ont été homologués par les ministres chargés du Travail et de la Santé, représentant des secteurs d'activité aussi divers que le machinisme agricole, les poissonniers écaillers, les entreprises de la beauté, le commerce de gros international ou l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile. Au total, 1 170 000 salariés sont couverts par un référentiel professionnel de branche homologué.

VI.3. LA NÉGOCIATION SUR LE SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ DU SALARIÉ

VI.3.1. Éléments quantitatifs

En 2016, 14 accords de branche ont porté, à titre principal ou en partie, sur le suivi de l'état de santé des salariés. Pour ces accords, il s'agit d'affirmer ou de réaffirmer l'importance que revêt le suivi des salariés par les services de santé au travail pour les branches professionnelles, en particulier s'agissant de catégories spécifiques de salariés telles que les femmes enceintes.

Il convient cependant de rappeler que 2016 a été une année charnière en raison de la réforme de la médecine du travail, qui a modifié en profondeur les dispositions relatives au suivi de l'état de santé des travailleurs.

En effet, l'article 102 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la sécurisation des parcours professionnels ainsi que son décret d'application n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, ont modifié l'organisation et les modalités du suivi de l'état de santé des salariés, en conférant au dispositif une souplesse et une adaptabilité accrue. Ces marges d'adaptation ainsi que l'achèvement de la réforme devraient favoriser la conclusion de nouveaux accords en la matière.

VI.3.2. Éléments qualitatifs

Dans le contexte de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail conduite en 2016, il est intéressant de mettre en avant deux accords de branche qui, tout en s'inscrivant en résonnance avec le nouveau cadre législatif et réglementaire, constituent des avancées importantes car elles mettent en œuvre des possibilités de dérogation par accord prévues par l'article 10 de la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, qui prévoit des dispositions spécifiques pour certaines catégories de travailleurs, dont les mannequins et les salariés du particulier employeur.

Ainsi, en application de cet article, un accord collectif de branche étendu peut prévoir des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs dès lors que ces dérogations n'ont pas pour effet de modifier la périodicité des examens médicaux définie par le code du travail.

Ces accords permettent de définir les meilleures modalités du suivi de l'état de santé des salariés de ces branches en tenant compte des spécificités s'attachant aux métiers concernés, en particulier la durée limitée des missions et la multiplicité des employeurs, qui conduiraient en application du droit commun à de nombreuses visites redondantes.

Focus sur l'accord collectif national du 1^{er} juin 2016 relatif à la santé des salariés mannequins âgés de plus de seize ans

Cet accord novateur, relatif à la santé au travail des salariés mannequins âgés de plus de dix-huit ans conclu dans le cadre de la convention collective nationale des *mannequins adultes et mannequins enfants de*

moins de seize ans employés par les agences de mannequins, a été étendu par arrêté du 4 octobre 2016, publié le 11 octobre 2016.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 10 de la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, qui a notamment pour objectif d'assurer un meilleur suivi médical des mannequins en raison de la situation particulière liée non seulement à la durée limitée de leurs missions et la multiplicité de leurs employeurs mais également à la multiplicité de leurs lieux de travail et l'alternance de périodes d'activité et d'inactivité.

Les principales dispositions de cet accord sont les suivantes :

- *la reconnaissance d'une aptitude à plusieurs métiers et/ou emplois* (dans la limite de trois) qui se rapproche ainsi des dispositions applicables aux salariés temporaires ou aux salariés des associations intermédiaires. L'aptitude vaut à la fois pour l'exercice du métier de mannequin et l'exercice du métier d'intermittent du spectacle ;
- *la dématérialisation de la fiche d'aptitude*, afin que les employeurs successifs puissent y accéder (*via* un code attribué individuellement), leur permettant ainsi de suivre le parcours médical du mannequin. Lors de chaque embauche, l'employeur devra prendre connaissance de la délivrance de l'aptitude *via* internet ;
- *le développement d'une politique de prévention ciblée* est prévu, qui tient compte de la diversité de la population de mannequins. Elle porte notamment sur les biorythmes (sommeil, récupération), l'équilibre nutritionnel, l'hydratation et la prévention des troubles musculo-squelettiques ;
- *la création d'une commission de suivi paritaire spécifique*, visant à permettre une implication des partenaires sociaux dans la politique de prévention primaire et dans le suivi médical des mannequins.

Focus sur l'accord cadre interbranches du 24 novembre 2016 concernant les salariés du particulier employeur et les assistants maternels du particulier employeur

En 2016, la santé au travail a été l'une des priorités du dialogue social au sein de la branche des *salariés du particulier employeur* et de celle des *assistants maternels du particulier employeur*, dont l'accord cadre interbranches du 24 novembre 2016 a consacré les résultats. Cet accord cadre devra être étendu au sein de chacune des branches concernées.

Les apports principaux de cet accord cadre sont les suivants :

- *la possibilité pour un médecin non spécialisé en médecine du travail*, et ayant signé un protocole avec un service de santé au travail, d'assurer le

suivi de l'état de santé des salariés en bénéficiant des prérogatives d'un médecin du travail ;

- *l'organisation d'une seule visite par type de suivi pour un ou plusieurs emplois* dans la limite de trois emplois, ce qui évite toute redondance inutile entre visites dans le cadre des différents types de suivi et assure un meilleur ciblage de la prévention délivrée et de l'examen effectué ;
- *la mise en place d'un compte santé au travail* qui recueille, pour chaque salarié, la liste de ses employeurs et postes successifs, les étapes du suivi réalisé et les avis afférents, ainsi que les coordonnées des professionnels de santé qui suivent le salarié. Dans le respect de la confidentialité et du secret médical, ce compte permet une meilleure communication entre les employeurs et les travailleurs sur l'état de santé de ces derniers ;
- *la création d'un organisme de gestion national (OGN) paritaire*, chargé d'assurer la gestion administrative et financière du dispositif de santé au travail. Sa mission principale est d'assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs de la santé au travail (notamment les services de santé au travail). L'accord-cadre prévoit également que l'OGN gère directement la contribution des particuliers employeurs aux services de santé au travail et effectue toutes les démarches et règlements au nom de l'employeur.

Liste des textes abordant le thème des conditions de travail ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Personnes handicapées</i>	13/04/1994	18/11/2016	2017/5
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	18/01/2002	20/06/2016	2016/41
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Avenant n° 77 d'adaptation aux évolutions législatives et conventionnelles</i>	15/01/1981	22/06/2016	2016/34
CCNE	3161	Banque (2120) <i>Sécurité des points de vente bancaires</i>	10/01/2000	30/05/2016	2016/34
CCN		Banque populaire (3210) <i>Conditions de vie au travail</i> <i>Sécurité du personnel des agences bancaires</i> <i>Insertion dans l'emploi des personnes handicapées</i>	15/06/2015	06/07/2016 22/07/2016 14/11/2016	2015/32 2016/34 2016/37 2017/3
APN		Bâtiment méthode dialogue économique et emploi	14/01/2016		2016/14
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	05/06/1970	09/02/2016	2016/16
CCNE	3074	Blanchisserie-teinturerie et nettoyage (2002) <i>Exposition aux facteurs de pénibilité</i>	17/11/1997	27/05/2016	2016/46
APN		Caisse d'Épargne conditions de vie au travail	25/11/2016		2016/52
APN		Caisse d'Épargne insertion personnes handicapées	25/11/2016		2016/52
CCNE	3125	Charcutières industries (1586) <i>Salaires minima professionnels garantis 2016</i>	09/04/1990	08/03/2016	2016/16
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733) <i>Avenant n° 87 à l'avenant n° 79 barème salaires des cadres</i>	27/06/1973	05/09/2016	2016/40
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Santé, conditions de travail, sécurité et sûreté</i>	30/12/1952	18/07/2016	2016/38
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	10/07/2006	17/02/2016	2016/17
APN		Collaborateurs parlementaires de députés	24/11/2016		2016/50
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Avenant à l'accord du 14 décembre 2001 forfait annuel en jours</i>	23/06/1970	30/06/2016	2016/42
CCNE	3326	Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>Égalité professionnelle</i>	07/12/2004	02/02/2016	2016/14
CCN		Coopératives de consommateurs salariés (3205) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	16/10/2014	27/10/2016	2014/49 2016/52
CCN		Crédit mutuel (1468) <i>Avenant à l'accord du 14 janvier 2009 emploi et insertion des personnes handicapées</i> <i>Avenant à l'accord du 15 décembre 2009 sur l'emploi des seniors</i>	29/06/1987	20/04/2016 16/12/2016	2016/22 2017/8
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Avenant n° 2016-2 prévention de la pénibilité</i>	21/11/1988	02/02/2016	2016/18

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	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE		Ferroviaire convention dispositions générales (3217) <i>Contrat de travail et organisation du travail</i>	31/05/2016	31/05/2016	2016/27 2016/27
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 16 septembre 2015 contrat de génération</i>	21/01/1997	14/09/2016	2016/43
CCNE	3144	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Avenant n° 88 modification suite à la nouvelle classification</i>	11/12/1979	11/01/2016	2016/18
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>Avenant n° 65 bis régime de prévoyance santé</i>	09/09/1988	01/03/2016	2016/15
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Avenant à l'accord du 7 juin 2000 forfait jours cadre</i>	18/12/1952	27/06/2016	2016/44
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>Forfaits annuels en jours pour les cadres</i>	03/12/1993	08/06/2016	2016/50
CCNE	3130	Jeux jouets industriels (1607) <i>Avenant n° 71 contrat de génération</i>	25/01/1991	16/11/2016	2017/10
CCNE	3264	Lin rouissage teillage (1659) <i>Pénibilité</i>	28/01/1992	24/05/2016	2016/37
CCNE	3060	Métiers de la transformation des grains (1930) <i>Avenant n° 46 de révision de la convention</i>	16/06/1996	09/11/2016	2017/3
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>Insertion des personnes en situation de handicap</i>	31/01/2000	20/05/2016	2016/29
CCNE	3216	Navigation personnel sédentaire (2972) <i>Égalité professionnelle</i>	14/09/2010	12/10/2016	2010/48 2016/51
APN		Particulier employeur prévention et santé au travail	24/11/2016		2017/9
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Contrat de génération</i>	06/04/1956	20/10/2016	2016/52
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Travail de nuit Gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC) et contrat de génération</i>	01/06/1989	14/01/2016 19/10/2016	2016/13 2017/12
CCNE	3183	Ports de plaisance (1182) <i>Pénibilité</i>	16/03/1982	20/09/2016	2016/45
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>Forfait jours</i>	18/05/1988	02/11/2016	2016/52
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266) <i>Pacte de responsabilité</i>	20/06/1983	10/03/2016	2016/18
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Révision partielle de la convention (2^e phase)</i>	20/07/1976	07/12/2016	2017/8
CCNE	3328	Sport (2511) <i>Avenant n° 112 intégration du CDD spécifique</i>	07/07/2005	27/07/2016	2016/44
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Emploi spécifique conducteur transport de tourisme</i>	21/12/1950	25/01/2016	2016/14
APNE	3156	Transports routiers prévoyance IPRIAC <i>Avenant n° 7 à l'accord du 24 septembre 1980 inaptitude à la conduite</i>	24/09/1980	20/04/2016	2016/29
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	13/02/1969	14/04/2016	2016/24

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports région parisienne(1391) <i>Actualisation de la convention</i>	01/10/1985	27/07/2016	2016/36
CCRE		Vins de champagne (1384) <i>Tripartite hébergement des vendangeurs</i> <i>Tripartite à l'article B-399 hébergement des vendangeurs</i>	09/07/1985	24/05/2016 15/11/2016	2016/27 2016/52
NIVEAU DÉPARTEMENTAL ET LOCAL					
AIC		La Vallée Village travail dominical et soirée	15/12/2016		2017/4

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

VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

179 accords de branche ont été conclus en 2016 dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage (232 accords de branche avaient été conclus en ce domaine en 2015).

Pour l'essentiel, 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. Quelques accords cependant ont également pu tenir compte des dispositions nouvelles en matière de formation professionnelle introduites par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

VII.1. LES THÈMES ABORDÉS

Les thèmes traités en 2016 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).

39 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 d'une communication de la branche sur le dispositif de l'apprentissage, les accords portent sur :

- l'objet du contrat d'apprentissage, les publics visés, les conditions de sa mise en œuvre, sa nature (contrat à durée indéterminée [CDI] ou

contrat à durée déterminée [CDD]), sa durée, les qualifications visées, les modalités d'organisation de la formation des apprentis, les conditions de prolongation du contrat en cas d'échec aux examens ;

- le statut des apprentis, la remise d'un livret d'accueil lorsqu'ils intègrent l'entreprise, leur rémunération au regard de leur âge et de la durée du contrat, les obligations réciproques de l'apprenti, de l'employeur et du centre de formation d'apprentis dans le cadre de l'exécution du contrat, l'octroi de congés supplémentaires pour la préparation de l'examen ;
- 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 du nombre d'apprentis et d'embauches en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat ;
- l'amélioration de la qualité des formations dispensées notamment par l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage. À cet égard, il convient de relever que la branche des *pharmacies d'officine* prévoit des effectifs maximum d'alternants au sein des entreprises afin que soit consacrée toute l'attention nécessaire à la formation professionnelle de ces salariés ;
- le financement de l'apprentissage : incitation faite aux entreprises de verser leur taxe d'apprentissage à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche et affectation d'une partie des fonds de la formation professionnelle continue aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) ;
- les missions des CFA et, le cas échéant, la construction d'un réseau de CFA partenaires de la profession.

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.

57 accords s'inscrivent dans cette perspective. Les objectifs et priorités portent sur :

- la promotion de la formation professionnelle pour le développement des compétences et des qualifications des salariés, notamment par le développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) et de la validation des acquis de l'expérience (VAE), 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 partenariats avec le monde de l'orientation et de l'éducation ;
- l'évolution professionnelle des salariés et le maintien de leurs compétences au regard des évolutions économiques, technologiques, organisationnelles et environnementales ;
- les formations prioritaires et notamment les formations au numérique et celles pour la prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- les publics prioritaires et notamment les jeunes, les femmes, les salariés non qualifiés ou ceux dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions technologiques et de l'organisation du travail, les salariés des très petites entreprises (TPE) et des petites et moyennes entreprises (PME), les salariés âgés, les salariés qui reprennent leur activité après une période d'absence prolongée, les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, les travailleurs handicapés ;
- l'intégration des nouveaux salariés et l'insertion professionnelle des jeunes ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, notamment par le développement de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation, avec, pour certains accords des objectifs quantitatifs de développement de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- la transmission des savoirs et des compétences entre les générations ;
- l'égalité professionnelle et l'égal accès à la formation professionnelle indépendamment du sexe, de l'âge ou de l'éventuelle situation de handicap.

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 compé-

tence 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.

63 accords sont relatifs aux CPNEFP. Ils portent sur leur constitution, leur composition, les modes de désignation des représentants titulaires ou suppléants, la durée des mandats, les modalités de leur organisation et de leur fonctionnement, leurs attributions.

S'agissant des modalités d'organisation et de fonctionnement des CPNEFP, les accords traitent des sujets suivants : la durée des mandats, la présidence et la vice-présidence de la commission, le règlement intérieur, le secrétariat, la périodicité et l'organisation des réunions, les modalités d'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 :

- la détermination des orientations de la formation professionnelle de la branche en liaison avec l'évolution de l'emploi et la définition des objectifs et priorités en matière d'apprentissage et de formation professionnelle en termes de publics et de formations, 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 (OPMQ) ;
- l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications ou de la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle au regard des travaux des OPMQ ;
- l'établissement de priorités de formation dans le cadre notamment des contrats et des périodes de professionnalisation, des contrats d'apprentissage ou du plan de formation au regard des publics visés et la détermination des conditions de prise en charge des frais de formation ;
- l'élaboration de référentiels de formation pour la formation des tuteurs ou de supports pour les entretiens professionnels et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié ou pour le passeport orientation et formation ;

- la contextualisation du contenu du socle minimum de connaissances et de compétences prévu par l'article D. 6113-1 du code du travail aux particularités de la branche professionnelle ;
- l'affectation de fonds de la professionnalisation aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- 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 CQP et leur inscription au RNCP, l'identification de blocs de compétences au sein des certificats, l'accréditation des organismes de formation dispensant la formation ;
- l'élaboration et la mise à jour régulière des listes de formations éligibles au CPF ou pouvant être inscrites à l'inventaire du RNCP et la politique de la branche en matière d'abondements du CPF.

VII.1.4. Les certificats de qualification professionnelle

Les 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.

41 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 répertoire national des certifications professionnelles 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 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, l'habilitation des centres de formation et le rôle et les missions du tuteur ;
- 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'OPCA de l'ingénierie et de l'administration des CQP et les conditions de prise en charge des frais de formation ou de validation des acquis de l'expérience ;
- le positionnement des CQP en termes de niveau de formation et dans les grilles des classifications professionnelles et, le cas échéant, le versement d'une prime lors de l'obtention du CQP ;
- l'abondement des heures inscrites dans le CPF pour les formations organisées dans le cadre d'un CQP.

VII.1.5. Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

Les ressources des OPCA peuvent être destinées au financement des dépenses faites pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (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 ou sont envisagées sur le maintien dans l'emploi des séniors, le développement de l'alternance, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'emploi des personnes en situation de handicap, le renforcement de l'employabilité des salariés ou dans le cadre du contrat de génération ou de la GPEC.

28 accords ont traité de ce thème en 2016. 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 l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le contrat de génération, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- 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, le passeport orientation et formation et la 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. Ainsi, 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 conseil en évolution professionnelle, 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 (CIF).

34 accords ont traité de ces questions en 2016.

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, à l'information des institutions représentatives du personnel (IRP) sur le nombre de salariés bénéficiaires des entretiens et sur la nature des actions mises en œuvre dans le prolongement de ces entretiens.

Le conseil en évolution professionnelle 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, de l'information des salariés par son employeur des possibilités de recours au conseil en évolution professionnelle, notamment à l'occasion des entretiens professionnels et des actions d'information et de communication de la branche afin de promouvoir et de faciliter l'accès à ce dispositif.

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 d'accès au bilan (plan de formation ou congé de bilan de compétences), de son articulation avec le temps de travail, de ses modalités de mise en œuvre et de financement et de l'usage du document de synthèse élaboré à l'occasion du bilan.

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 l'information du salarié sur ce dispositif et de l'élaboration par la branche

de modèle de passeport, de son établissement, son contenu et son usage (il peut notamment, à l'initiative de l'intéressé, figurer dans son CPF).

La VAE 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, du CPF ou par la voie du congé de VAE, de l'information et de l'accompagnement des entreprises et des salariés pour la mise en œuvre de ce dispositif, de sa durée, des qualifications visées 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 onze salariés et de 1 % de la masse salariale pour les entreprises de onze salariés et plus.

66 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 professionnalisation, le CIF, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et le compte personnel de formation ;
- 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 financiers minimaux 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, le développement de la formation, le financement des actions de formation et la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle de la branche ;
- 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, 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 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, des dépenses de fonctionnement des OPMQ et de diagnostics GPEC au sein des entreprises ;
- 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.

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 du régime applicable 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).

23 accords sont intervenus dans ce domaine et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- l'objet et les finalités du plan de formation de l'entreprise et son articulation avec la GPEC ;
- les modalités d'élaboration du plan de formation et la consultation des représentants du personnel sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, sur l'exécution du plan de formation et sur le projet de plan de formation à venir ;
- 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 au regard de l'évolution des organisations, des emplois et des technologies ;
- 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 particulières d'accès au plan de formation pour les journalistes rémunérés à la pige ou pour les assistants maternels du particulier employeur ;
- les priorités et modalités de financement du plan de formation, notamment par les fonds perçus par les OPCA au titre des contributions légales, conventionnelles ou volontaires des entreprises ;
- la détermination d'un investissement financier minimal des entreprises pour la formation des salariés au titre du plan de formation ;
- l'incitation des entreprises à la construction d'un programme pluri annuel de formation en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'articulation du plan de formation avec les autres dispositifs d'accès à la formation.

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.

39 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, la communication sur ce dispositif et la poursuite de leur effort en faveur de l'essor des contrats avec, pour certains accords, des objectifs quant au nombre d'alternants ;
- l'objet et les finalités des contrats de professionnalisation, les principes de mise en œuvre 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 : CDD ou CDI, durée du contrat, conditions de renouvellement des contrats de professionnalisation à durée déterminée, nombre maximum d'alternants dans les entreprises ;
- 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 modalités de prise en charge par les fonds mutualisés des OPCA des coûts des formations selon leur nature.

VII.1.10. Le compte personnel de formation (CPF)

En application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le DIF a été remplacé par le 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 à la conclusion d'un contrat d'apprentissage) en emploi ou à la recherche d'un emploi. Le compte est fermé au décès de la personne.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures. 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.

Toutefois, suite à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de quarante-huit heures par an et le plafond est porté à quatre cents heures.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé. Ce service dématérialisé 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. 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.

37 accords sont intervenus sur le compte personnel de formation et ont porté sur les points suivants :

- l'objet, les finalités et les principes de fonctionnement du CPF ;
- les bénéficiaires et les conditions d'ouverture et de fermeture du compte ;
- les modalités d'alimentation du compte en heures de formation et, le cas échéant, de suralimentation du compte, notamment pour les salariés à temps partiel ;
- l'information des salariés sur le CPF et l'accès des bénéficiaires à leur compte et aux formations éligibles ;
- 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 ;
- le financement du CPF et les modalités de prise en charge des frais de formation par les OPCA ou par les entreprises ;
- l'articulation du CPF avec les autres dispositifs d'accès à la formation et de financement ;
- les modalités d'abondements du CPF au regard de formations et de publics prioritaires ;
- la portabilité des heures de formation acquises au titre du CPF en cas de changement de la situation professionnelle de la personne ou de perte d'emploi ;
- 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, des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire du répertoire national des certifications professionnelles 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 compte personnel de formation du salarié.

26 accords ont été conclus en 2016 sur ce thème. Ils portent sur les points suivants :

- l'objet, les finalités et les principes de mise en œuvre et, pour certains accords, des objectifs quantitatifs de développement 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 d'organisation, 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, avec, le cas échéant, des priorités de financement au regard des formations et des publics visés.

VII.1.12. Le congé individuel de formation (CIF)

Aux termes de l'article L. 6322-1 du code du travail, le 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.

15 accords ont été conclus sur le thème du CIF et ont porté sur les points suivants :

- l'objet et les finalités du congé individuel de formation ;
- les bénéficiaires du congé ;
- 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 ;
- la durée du congé et les formations visées ;
- les modalités de la prise en charge des frais de formation ;
- 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.

28 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, de favoriser la transmission des savoirs et des compétences entre les générations et, plus généralement, d'accueillir les nouveaux embauchés ;
- l'élaboration par les professions de livrets d'accueil des nouveaux embauchés et de guides 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 prime ;
- la formation du tuteur ;
- 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 dans l'entreprise 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	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
AIN		FONGECIF dispositions titre 1^{er} loi du 05/03/2014	25/03/2016		2016/30
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Formation professionnelle</i>	21/01/1986	21/09/2016	2016/44
CCNE	3381	Aide soins services à domicile (BAD) (2941) <i>Avenant n° 28-2016 CPNEFP - CPREFP</i>	21/05/2010	06/07/2016	2011/41 2017/3
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>Avenant à l'accord du 6 juillet 2015 contributions à la formation</i>	14/01/1986	24/05/2016	2016/33
CCNE	3348	Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666) <i>Avenant n° 19 temps partiel</i>	24/05/2007	25/04/2016	2016/26
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>Avenant n° 28 formation professionnelle</i>	21/05/2002	20/12/2016	2017/6
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Personnes handicapées</i>	13/04/1994	18/11/2016	2017/5
CCNE	3317	Assistants maternels particulier employeur (2395) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	01/07/2004	07/06/2016	2016/32
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 26 novembre 2015 formation professionnelle</i>	02/06/2003	25/11/2016	2017/4
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Avenant à l'annexe 8 règlement intérieur de la CPNEFP Dispositifs de la formation professionnelle Répartition fonds d'affectation 2015 aux CFA Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	18/01/2002	14/01/2016 14/04/2016 14/04/2016 20/06/2016	2016/23 2016/41 2016/41 2016/41
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Avenant n° 77 d'adaptation aux évolutions législatives et conventionnelles RNCSA et RNQSA 2017 Avenant n° 80 contrats de professionnalisation Avenant n° 81 certificat de qualification professionnelle (CQP) Avenant n° 82 validation acquis de l'expérience VAE</i>	15/01/1981	22/06/2016 22/06/2016 19/10/2016 19/10/2016 19/10/2016	2016/34 2016/34 2016/50 2016/50 2016/50
CCNE	3336	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>Formation professionnelle</i>	27/06/2006	06/10/2016	2016/47
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>Modalités fonctionnement et attribution de la CPNE</i>	20/02/1979	25/11/2016	2017/4

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	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3161	Banque (2120) <i>Salaires minima 2016</i> <i>Parcours professionnel des IRP</i> <i>Sécurité des points de vente bancaires</i>	10/01/2000	15/02/2016 29/02/2016 30/05/2016	2016/17 2016/26 2016/34
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	05/06/1970	09/02/2016	2016/16
CCNE	3074	Blanchisserie-teinturerie et nettoyage (2002) <i>Exposition facteurs de pénibilité</i>	17/11/1997	27/05/2016	2016/46
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>Avenant n° 48 CQP "boucher hippophagique détaillant"</i> <i>Avenant n° 49 création de la classification de "boucher hippophagique préparateur qualifié"</i> <i>Avenant n° 50 financement par l'OPCA des CQP</i>	12/12/1978	07/07/2016 07/07/2016 07/07/2016	2016/39 2016/39 2016/39
CCNE	3120	Chaussure commerce succursaliste (468) <i>Contribution conventionnelle exceptionnelle</i>	02/07/1968	16/02/2016	2016/21
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733) <i>Avenant n° 82 à l'accord du 12 octobre 2015 sur la formation professionnelle</i>	27/06/1973	22/02/2016	2016/14
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Santé, conditions de travail, sécurité et sureté</i> <i>Avenant à l'accord du 26 novembre 2014</i> <i>professionnalisation</i>	30/12/1952	18/07/2016 29/09/2016	2016/38 2016/47
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Avenant n° 38 travail à temps partiel</i> <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	10/07/2006	21/01/2016 17/02/2016 28/09/2016	2016/14 2016/17 2016/49
CCNE	3004	Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408) <i>Formation professionnelle</i>	20/12/1985	08/03/2016	2016/22
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant n° 55 insertion et promotion professionnelle</i> <i>Avenant n° 56 apprentissage et partenariat CFA</i>	12/07/2001	21/01/2016 21/04/2016	2016/24 2016/31
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	23/06/1970	11/05/2016	2016/32
CCNE	3326	Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>Égalité professionnelle</i>	07/12/2004	02/02/2016	2016/14
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Protocole d'accord d'actualisation de l'annexe I auxiliaire prothèse dentaire</i> <i>Protocole d'accord d'actualisation de l'annexe III rémunération des apprentis</i>	18/12/1978	21/10/2016 21/10/2016	2016/49 2016/49
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Avenant n° 2016-2 prévention de la pénibilité</i> <i>Avenant n° 2016-3 désignation de l'OPCA</i>	21/11/1988	02/02/2016 16/06/2016	2016/18 2016/34
CCNE	3316	Distribution directe entreprises (2372) <i>Avenant n° 31 CQP "chef d'équipe distribution"</i> <i>Avenant n° 32 socle de connaissances et compétences CLEA</i>	09/02/2004	02/05/2016 02/05/2016	2017/1 2017/1
CCNE	3363	Enchères publiques et commissaires priseurs (2785) <i>Commission paritaire nationale de l'emploi CPNE</i>	17/12/2008	19/10/2016	2016/50

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3351	Enseignement privé indépendant (hors contrat) (2691) <i>Avenant n° 32 modifiant les règles de fonctionnement du compte professionnel de formation</i> <i>Avenant n° 33 à l'accord du 3 novembre 2015 mise en œuvre du contrat de génération</i> <i>Avenant n° 35 intégration des organismes privés gestionnaires de CFA et UFA et dispositions pour les enseignants en formation diplômante par alternance</i> <i>Avenant n° 36 formation professionnelle</i>	27/11/2007	12/01/2016	2016/10
				16/02/2016	2016/13
				19/10/2016	2016/51
				07/12/2016	2017/1
CCNE	3123	Esthétique-cosmétique enseignement parfumerie (3032) <i>Avenant n° 12 à l'article 14 formation professionnelle</i>	24/06/2011	10/11/2016	2017/3
CCNE	3020	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Avenant à l'accord du 13 novembre 2015 financement de la formation</i> <i>Désignation de l'OPCA AGEFOS-PME</i>	09/12/1974	09/09/2016	2016/47
				07/10/2016	2016/49
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 16 septembre 2015 contrat de génération</i> <i>Avenant n° 4 à l'accord du 1^{er} juillet 2009 classifications</i> <i>Création d'un CQP "assistant fleuriste"</i> <i>Avenant n° 5 à l'accord du 1^{er} juillet 2009 classifications</i>	21/01/1997	14/09/2016	2016/43
				14/09/2016	2016/43
				19/10/2016	2016/49
CCNE	3014	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>Prorogation accords formation professionnelle</i>	16/07/2003	28/06/2016	2016/35
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>Classification des emplois</i>	15/04/1988	14/12/2016	2017/8
CCNE	3144	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Avenant n° 88 modification suite nouvelle classification</i> <i>Avenant n° 90 formation professionnelle</i>	11/12/1979	11/01/2016	2016/18
				25/04/2016	2016/36
CCNE	3283	Golf (2021) <i>Avenant n° 68 sur le chapitre 9 formation</i>	13/07/1998	28/06/2016	2016/33
CCNE	3065	Habillement commerce succursales (675) <i>Contribution exceptionnelle FORCO</i>	30/06/1972	22/12/2016	2017/6
CCNE	3148	Habillement mercerie chaussure jouet commerce gros (500) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	13/03/1969	28/01/2016	2016/19
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	27/04/2000	06/10/2016	2016/46
CCNE	3152	Horlogerie (1044) <i>Financement des CFA</i> <i>Modernisation et mise en œuvre des CQP</i>	17/12/1979	08/07/2016	2016/50
				02/12/2016	2017/10
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Avenant n° 32 instauration d'une contribution conventionnelle exceptionnelle dans le cadre de la formation professionnelle</i>	17/12/1987	16/06/2016	2016/32
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Financement des frais de jury</i>	05/07/1991	07/09/2016	2016/43

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>Avenant à l'accord du 17 octobre 2005 formation</i>	09/09/1988	11/04/2016	2016/39
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Création d'un CQP "conseiller technique clientèle agroéquipement"</i> <i>Création d'un CQP "inspecteur pièces de rechange agroéquipement"</i> <i>Création d'un CQP "négociateur en agroéquipement"</i> <i>Avenant à l'avenant n° 3 du 19 décembre 1994 apprentissage</i>	18/12/1952	27/06/2016	2016/43
				27/06/2016	2016/43
				27/06/2016	2016/43
				06/10/2016	2017/8
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>Avenant n° 71 contrat de génération</i>	25/01/1991	16/11/2016	2017/10
CCNE	3264	Lin rouissage teillage (1659) <i>Pénibilité</i>	28/01/1992	24/05/2016	2016/37
CCNE	3261	Logistique entreprises communication directe (1611) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 7 octobre 2015 formation</i>	19/11/1991	18/02/2016	2016/17
CCNE	3170	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>Avenant à l'accord du 15 décembre 2015 formation tout au long de la vie</i>	06/01/1970	07/03/2016	2016/15
CCNE	3256	Mareyeurs-expéditeurs (1589) <i>Formation professionnelle</i>	15/05/1990	21/09/2016	2016/51
CCNE	3286	México-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>Désignation OPCA et OPMQ</i> <i>Mise en place d'une contribution exceptionnelle</i>	09/04/1997	17/03/2016 16/06/2016	2016/20 2016/39
CCNE	3060	Métiers de la transformation des grains (1930) <i>Avenant n° 1 à l'accord de mise en place d'un CQP "conducteur de moulin"</i> <i>Avenant n° 46 de révision de la convention</i>	16/06/1996	16/02/2016 09/11/2016	2016/17 2017/3
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>Insertion des personnes en situation de handicap</i>	31/01/2000	20/05/2016	2016/29
CCNE	3187	Navigation de plaisance (1423) <i>Avenant n° 52 - financement frais jury - frais d'ingénierie - administration des CQP</i>	31/03/1979	04/05/2016	2016/30
CCNE		Navigation intérieure marchandises ouvriers (3) <i>Formation professionnelle</i> <i>Avenant n°1 à l'accord du 29 mars 2016 formation professionnelle</i>	28/10/1936	29/03/2016 21/06/2016	2016/40 2016/49
CCNE	3153	Navigation intérieure marchandises personnel sédentaire (2174) <i>Formation professionnelle</i> <i>Avenant n°1 à l'accord du 29 mars 2016 formation professionnelle</i>	05/09/2000	29/03/2016 21/06/2016	2016/40 2016/49
CCNE	3293	Navigation intérieure passagers ETAM cadre (1974) <i>Formation professionnelle</i> <i>Avenant n°1 à accord 29 mars 2016 formation professionnelle</i>	23/04/1997	29/03/2016 21/06/2016	2016/40 2016/49
CCNE	3216	Navigation personnel sédentaire (2972) <i>Égalité professionnelle</i>	14/09/2010	12/10/2016	2010/48 2016/51

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3084	Optique lunetterie de détail (1431) <i>Contribution formation professionnelle</i> <i>Validation CPNE-FP création du CQP "opti-vision"</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 29 mai 2000 habilitation des organismes de formation préparant aux CQP</i>	02/06/1986	31/03/2016 26/05/2016 29/09/2016	2016/23 2016/31 2016/51
CCNE	3180	Particulier employeur salariés (2111) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	24/11/1999	25/03/2016	2016/20
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Formation professionnelle</i>	03/09/1985	25/04/2016	2016/38
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Dialogue social (articles 9 et 15)</i> <i>Contrat de génération</i>	06/04/1956	07/07/2016 20/10/2016	2016/36 2016/52
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Travail de nuit</i> <i>Gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC) et contrat de génération</i>	01/06/1989	14/01/2016 19/10/2016	2016/13 2017/12
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>Rémunération des jeunes préparateurs</i>	03/12/1997	07/03/2016 07/03/2016	2016/17 2016/17
CCNE	3066	Plasturgie (292) <i>Positionnement des CQP plasturgie</i> <i>Abondement de branche sur le compte personnel de formation</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 25 mars 2015 contribution à la formation tout au long de la vie</i>	01/07/1960	16/03/2016 29/06/2016 15/12/2016	2016/20 2016/37 2017/8
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC)</i>	21/11/2009	22/11/2016	2017/1
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Désignation de l'OPCA AGEFOS-PME</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 23 novembre 2012 CQP "chargé d'accueil"</i> <i>Avenant à l'accord du 12 octobre 2015 formation professionnelle</i>	13/08/1999	19/04/2016 19/04/2016 06/10/2016	2016/24 2016/26 2017/2
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Accord d'adaptation - substitution à l'accord du 1^{er} juin 2006</i> <i>Accord à l'accord du 1^{er} juin 2006 qualifications professionnelles</i> <i>Qualifications professionnelles</i>	15/02/1985	04/04/2016 04/05/2016 26/09/2016	2016/42
CCNE		Production cinématographique titres I. – II. – III. – IV. (3097) <i>Accord relatif au Titre IV. – salariés permanents</i>	19/01/2012	29/07/2016	2013/34 2016/45
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Développement de l'apprentissage</i>	06/12/1971	08/03/2016	2016/21
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266) <i>Pacte de responsabilité</i>	20/06/1983	10/03/2016	2016/18
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Avenant n° 17 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 18 à l'article 6-2. annexe II-B. alimentation du compte personnel de formation</i>	09/12/1993	03/05/2016 12/10/2016	2016/36 2016/50

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Révision partielle de la convention (2^e phase)</i>	20/07/1976	07/12/2016	2017/8
CCNE	3328	Sport (2511) <i>Avenant n° 109 CQP "technicien de tir à l'arc"</i> <i>Avenant n° 110 CQP "moniteur de roller skating"</i> <i>Avenant n° 113 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 114 CQP "moniteur de tennis de table"</i> <i>Avenant n° 115 CQP "technicien sportif rugby à XIII"</i>	07/07/2005	08/04/2016 08/04/2016 18/11/2016 18/11/2016 18/11/2016	2016/29 2016/29 2017/1 2017/1 2017/8
CCNE	3298	Thermalisme (2104) <i>Avenant à l'accord du 10 décembre 2015 formation professionnelle</i>	10/09/1999	17/11/2016	2017/4
CCNE	3175	Tourisme organismes (1909) <i>Avenant n° 16 reconduction OPCA AGEFOS PME</i>	05/02/1996	27/10/2016	2017/1
CCNE	3151	Tourisme social et familial organismes (1316) <i>Formation professionnelle</i> <i>Désignation OPCA contributions de formation</i>	10/10/1984	04/10/2016 17/11/2016	2017/1 2017/1
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 2 juillet 2015 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 2 juillet 2015 plan de formation</i>	10/12/1985	16/02/2016 16/02/2016	2016/16 2016/16
CCNE	3099	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Avenant à l'accord du 3 décembre 2007 dialogue social</i>	11/04/1986	15/03/2016	2016/19
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Emploi spécifique conducteur transport de tourisme</i>	21/12/1950	25/01/2016	2016/14
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>Contribution conventionnelle exceptionnelle pour la formation professionnelle OPCA</i>	06/02/2001	08/01/2016	2016/15
CCNE	3281	Verre fabrication main (semi-automatique) et mixte (1821) <i>Certificats de qualification professionnelle (CQP)</i>	03/11/1994	25/11/2016	2016/52
CCNE	3079	Verre fabrication mécanique industries (669) <i>Positionnement conventionnel des CQP</i>	08/06/1972	13/12/2016	2017/2
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	13/02/1969	14/04/2016	2016/24
CCN		Banque Populaire (3210) <i>Condition vie au travail</i> <i>Sécurité du personnel des agences bancaires</i> <i>Insertion emploi des personnes handicapées</i>	15/06/2015	06/07/2016 22/07/2016 14/11/2016	2015/32 2016/34 2016/37 2017/3
CCN		Coopératives de consommateurs salariés (3205) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	16/10/2014	27/10/2016	2014/49 2016/52
CCN		Crédit Mutuel (1468) <i>Avenant à l'accord du 14 janvier 2009 emploi et insertion des personnes handicapées</i> <i>Avenant à l'accord du 15 décembre 2009 sur l'emploi des seniors</i>	29/06/1987	20/04/2016 16/12/2016	2016/22 2017/8
CCN	3359	Cuisine magasins prestataires de services (2754) <i>Avenant n° 2 CQP "concepteur vendeur de cuisine"</i>	17/07/2008	28/10/2016	2017/2
CCN	3198	Hospitalisation à but non lucratif FEHAP (29) <i>Avenant n° 2016-2 du titre VII formation professionnelle</i>	31/10/1951	10/02/2016	2016/28

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCN	3369	Régies de quartier (3105) <i>Avenant n° 3 annexe II clause de sauvegarde</i> <i>Avenant n° 4 annexe II classification des CQP</i>	02/04/2012	17/10/2016 17/10/2016	2013/4 2016/48 2016/48
CCN	3308	Universités instituts catholiques (2270) <i>Formation professionnelle</i>	04/06/2002	01/07/2016	2016/37
APNE		Alimentaire interbranches coordination CPNEFP	01/07/2016		2016/42
APNE		Bois importation collecte contribution formation	02/06/2016		2016/32
APNE		Bois industrie menuiserie formation professionnelle <i>Avenant n° 1 contrat de professionnalisation</i> <i>Contributions formation professionnelle continue</i>	08/07/2015	26/05/2016 07/07/2016	2015/46 2016/37 2017/8
APNE		Bois menuiserie industrie entretien professionnel	28/01/2016		2016/19
APNE		Filière alimentaire formation professionnelle <i>Avenant n° 1 modification du champ d'application</i>	30/10/2014	13/01/2016	2015/5 2016/22
APNE		Maroquinerie formation professionnelle <i>Affectation fonds de professionnalisation aux CFA</i>	22/12/2011	29/02/2016	2012/9 2016/19
APNE		Offices publics habitat formation professionnelle <i>Avenant n° 1 financement du plan de formation</i>	07/07/2016	07/11/2016	2016/35 2017/10
APNE		Panneaux bois industrie formation professionnelle <i>Contributions formation professionnelle continue</i>	01/07/2015	28/06/2016	2015/49 2016/36
APNE	3291	Presse formation professionnelle <i>Formation journalistes rémunérés à la pige</i>	29/03/2005	09/03/2016	2005/19 2016/19
APNE		Sanitaire social formation professionnelle <i>Avenant n° 5 nouvelles modalités formation professionnelle</i>	07/05/2015	07/12/2016	2015/35 2017/10
APNE		Transformation laitière formation professionnelle	28/04/2016		2016/27
APNE		Travail temporaire formation professionnelle <i>Avenant n° 1 réforme formation professionnelle</i>	26/09/2014	01/07/2016	2014/45 2016/40
APN		Assurance assistance affectation des fonds aux CFA <i>Versements aux CFA 2016</i>	29/06/2015	21/06/2016	2015/34 2016/37
APN		Bâtiment méthode dialogue économique et emploi	14/01/2016		2016/14
APN		Bois indus importation formation professionnelle	15/11/2016		2017/13
APN		Caisse d'Épargne insertion personnes handicapées	25/11/2016		2016/52
APN		Métallurgie emploi et GPEC	23/09/2016		2016/45
APN		Organismes tourisme voyages salariés CDD d'usage	29/04/2016		2016/24
APN		Travaux publics ordre des tuteurs <i>Avenant n° 4 de prorogation par période triennale</i>	08/12/2009	30/12/2016	2010/16 2017/9
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		Bois pin maritime Gascogne (172) <i>Mise en place CPREFP</i>	29/03/1956	10/02/2016	2016/19
CCRE	3185	Couture parisienne (303) <i>Travail dominical</i> <i>Formation professionnelle</i>	10/07/1961	19/04/2016 23/11/2016	2016/22 2017/5
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>Actualisation de la convention</i>	01/10/1985	27/07/2016	2016/36
AIFR		Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Languedoc-Roussillon (1597) <i>Salaires minima au 1^{er} avril 2016</i>	08/10/1990	22/03/2016	2016/20
AIFR		Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Lorraine (1597) <i>Indemnités de petits déplacements 2016</i>	08/10/1990	07/01/2016	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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
AIFR		Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) Languedoc-Roussillon (1596) <i>Salaires minima au 1^{er} avril 2016</i>	08/10/1990	22/03/2016	2016/20
AIFR		Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) Lorraine (1596) <i>Indemnités de petits déplacements 2016</i>	08/10/1990	07/01/2016	2016/10
AIFR		BTP maître d'apprentissage Pays de la Loire (2417) <i>Modification montant de l'indemnité MAC</i>	13/07/2004	22/01/2016	2016/14
AIFR		Travaux publics ouvriers Lorraine (1702) <i>Indemnités de petits déplacements 2016</i>	15/12/1992	07/01/2016	2016/10
NIVEAU DÉPARTEMENTAL ET LOCAL					
AIC		La Vallée Village travail dominical et soirée	15/12/2016		2017/4

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

Issu 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 portant sur :

- l'insertion durable en emploi des jeunes,

- le maintien en emploi et le recrutement de seniors,
- la transmission des savoirs et des compétences.

Il convient de noter que l'ordonnance du 24 novembre 2016 relative à l'application à Mayotte de l'aide à l'activité partielle et du contrat de génération ainsi que le décret du même jour, transposent le dispositif dans l'île en l'adaptant aux contraintes locales.

Pour 2016, quatre accords ont fait l'objet d'une demande d'extension :

- l'avenant n° 33 du 16 février 2016 portant modification de l'accord du 3 novembre 2015 relatif à la mise en œuvre du contrat de génération dans la branche de *l'enseignement privé indépendant (hors contrat)*. Cet avenant a été étendu le 7 juillet 2016 ;
- l'avenant n° 1 du 14 septembre 2016 à l'accord du 16 septembre 2015 relatif au contrat de génération dans la branche des *fleuristes, vente et toilettage des petits animaux familiers*. Cet avenant a été étendu le 6 février 2017 ;
- l'avenant n° 71 du 16 novembre 2016 relatif au contrat de génération dans les *industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes* ;
- l'accord du 20 octobre 2016 relatif au contrat de génération dans la branche des *industries pharmaceutiques*.

Sur les 39 accords "contrat de génération" étendus depuis la création du dispositif en mars 2013, onze d'entre eux sont arrivés à expiration en 2016 et treize ne seront plus valables fin 2017.

Seuls deux accords sont renouvelés en date du 16 mars 2017 :

- le protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif au contrat de génération dans les *organismes du régime général de sécurité sociale* (union des caisses nationales de sécurité sociale - UCANSS) ;
- l'accord du 20 octobre 2016 relatif au contrat de génération dans la branche des *industries pharmaceutiques*.

VIII.1.1. Évaluation des accords

On notera l'absence d'une évaluation systématique des accords en dépit de l'obligation législative (article L. 5121-16 du code du travail). En effet, suite à la demande de la ministre chargée du Travail en juin 2016, seules six branches sur 22 ont transmis une évaluation de leur accord négocié en 2013 ou 2014.

Ces évaluations indiquent que les objectifs chiffrés n'ont pas tous été atteints, en particulier sur le taux de recrutement des jeunes et/ou seniors. Néanmoins, elles mettent en relief les réelles avancées permises dans les mesures d'accompagnement des jeunes et pour le maintien en emploi des seniors.

Concernant les objectifs fixés dans les quatre accords, mentionnés dans ce bilan, des différences importantes apparaissent dans les ambitions affichées. Les objectifs de recrutement des seniors, notamment, sont souvent très faibles voire inexistantes.

VIII.1.2. Exemples de bonnes pratiques dans les accords en 2016

Au-delà des objectifs de recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI) de jeunes et de seniors, plusieurs dispositions mentionnées dans ces quatre accords pourraient inspirer les futures négociations d'accords "contrat de génération" ou "gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)". Ils touchent les trois grands thèmes couverts par ces accords :

- l'insertion durable en emploi des jeunes,
- le maintien en emploi et le recrutement de seniors,
- la transmission des savoirs et des compétences.

Concernant les dispositions à destination des jeunes, on notera notamment :

- la mise en place d'un parcours d'accueil incluant un livret d'accueil et un entretien de suivi (*industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes*) ;
- la fixation de conditions de recours aux stages, notamment la durée maximum, le délai de carence entre deux stages ou les gratifications (*industrie pharmaceutique*) ;
- la désignation d'un référent et la limitation du nombre de jeunes suivis par référent à deux (*industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes*) ;
- l'inclusion de l'ancienneté du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation dans le contrat en cas d'embauche en contrat à durée déterminée (*fleuristes, vente et toilettage des petits animaux familiaux*).

Concernant les dispositions à destination des seniors, ont pu être identifiées dans les bonnes pratiques :

- la formation des managers et des services des ressources humaines sur le recrutement et l'évolution de carrière des salariés âgés (*industrie pharmaceutique*) ;
- l'examen en priorité des demandes de modifications d'organisation du travail des seniors telles que le télétravail, le passage en horaire de jour, le temps partiel (*industrie pharmaceutique*) ;
- la mise en place d'une formation de préparation à la retraite (*industrie pharmaceutique*) ;
- la mise en place d'une information sur la retraite (*industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes*) ;
- le maintien de la cotisation patronale à l'équivalent temps plein en cas d'aménagement du temps de travail (*fleuristes, vente et toilettage des petits animaux familiers*).

Enfin, concernant la transmission des compétences, pourront utilement être reprises les dispositions telles que :

- l'élaboration d'une charte du tutorat et la valorisation de la fonction tutorale au sein de l'entreprise *via* du temps de travail libéré, des indemnités financières ou des formations spécifiques (*industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes*) ;
- la proposition aux seniors d'une certification de qualification professionnelle (CQP) "tutorat en entreprise" (*industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes*) ;
- la mise en place de binômes d'échange de compétences entre les jeunes et les seniors (*industrie pharmaceutique*).

VIII.1.3. Les accords

- Avenant à l'accord relatif au contrat de génération dans la branche de l'*enseignement privé hors contrat* (IDCC 2691) signé le 16 février 2016

Cet avenant complète l'accord sur le contrat de génération du 3 novembre 2015 présenté dans le *Bilan de la négociation collective en 2015*.

La branche complète ses engagements initiaux par de nouveaux en faveur du recours à l'alternance et aux stages (communication auprès des entreprises au travers de l'observatoire des métiers de la branche ; contri-

bution à l'amélioration de l'accueil des stagiaires ; cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage ; respect des obligations en matière de stages).

En termes d'engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés, la branche a complété son accord initial *via* l'encouragement à la conclusion d'une convention de mise à disposition permettant au salarié de diversifier son activité, l'autorisation du passage du temps plein à temps partiel et le fait d'accorder une demi-journée rémunérée au titre des démarches administratives à entreprendre pour liquider la retraite.

Cet avenant, conclu pour une durée indéterminée, a été étendu le 7 juillet 2016.

- Avenant à l'accord relatif au contrat de génération dans la branche des *fleuristes, vente et toilette des petits animaux familiers* (IDCC 1978) signé le 14 septembre 2016

Cet avenant complète l'accord sur le contrat de génération du 16 septembre 2015 présenté dans le *Bilan de la négociation collective en 2015*.

La branche complète ses engagements initiaux par de nouveaux en faveur du recours à l'alternance et aux stages (développement des partenariats avec les écoles ; remise d'un livret d'accueil ; inclusion de l'ancienneté du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation dans le contrat en cas d'embauche en CDI ; modalités d'intégration identiques à celles des salariés et alternants pour les stagiaires ; rapport annuel sur le nombre d'embauche en CDI après une période d'alternance et sur le nombre de conventions de stage).

De même, concernant l'engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés, la branche complète son accord initial (objectif d'embauches de salariés âgés fixé à 50 pendant la durée de l'accord ; encouragement à l'usage du contrat de professionnalisation ; aménagement du temps de travail en fonction des possibilités du service ou de l'établissement ; maintien de la cotisation patronale de retraite à l'équivalent temps plein en cas d'aménagement du temps de travail pour les salariés en fin de carrière ; rapport annuel sur le nombre d'embauches en CDI des salariés âgés de plus de 55 ans, sur le nombre des contrats de professionnalisation signés avec les salariés âgés privés d'emploi et sur les aménagements du temps de travail).

Cet avenant, conclu pour une durée indéterminée, a fait l'objet d'une demande d'extension.

- Accord relatif au contrat de génération de l'*industrie pharmaceutique* (IDCC 176) signé le 20 octobre 2016

Cet accord se substitue à l'accord collectif relatif au contrat de génération du 3 juillet 2013 étendu le 25 octobre 2013. À l'issue d'une période de trois ans, les partenaires sociaux constatent la réalisation d'une grande partie des engagements qu'ils s'étaient fixés et souhaitent poursuivre les efforts pour le maintien et le développement de l'emploi des jeunes et des salariés de 50 ans et plus, tout en assurant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la mixité des emplois ainsi que l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre toutes les discriminations.

La branche a décidé d'élargir les bénéficiaires de cet accord au-delà des tranches d'âge prévues par l'État pour l'obtention de l'aide financière. L'accord cible les tranches d'âge des jeunes âgés de moins de 30 ans et des salariés âgés de 55 ans et plus.

Concernant les jeunes, l'accord prévoit notamment d'augmenter la part des jeunes dans les recrutements à 30 % dont 20 % en CDI (19,2 % en 2014) ainsi que la part des jeunes dans les effectifs à 15 % (12,4 % en 2014). Il prévoit en outre plusieurs dispositions en matière d'accueil des jeunes (valorisation des métiers ; accompagnement des entreprises dans la communication ; parcours d'accueil pour les alternants, stagiaires et jeunes embauchés ; conditions de recours aux stages).

Quant aux engagements en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés, la branche prévoit le maintien des recrutements en CDI à hauteur de 10 % (10,29 % au 31 décembre 2014) ainsi que plusieurs dispositions visant l'amélioration du recrutement (formation des managers et des salariés des services de ressources humaines ; promotion du recrutement des salariés seniors) et les conditions de travail des salariés seniors (examen prioritaire des demandes de modifications d'horaire, de forfait en jours ou de modification d'organisation du travail ; mise en place d'une formation de préparation à la retraite).

Enfin, pour ce qui est de la transmission des compétences, l'accord se fixe des objectifs relatifs à l'identification des compétences clés, au développement et l'accompagnement de la fonction tutorale et au mécénat de compétence, ainsi qu'à la mise en œuvre d'une coopération intergénérationnelle (binôme d'échange de compétences).

L'accord, conclu pour une durée de trois ans, a fait l'objet d'une demande d'extension.

- Avenant n° 71 du 16 novembre 2016 à la convention collective relatif au contrat de génération de la branche des *industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes* (IDCC 1607)

Cet accord prolonge les engagements pris en novembre 2009 dans un accord sur l'emploi des seniors.

Concernant les jeunes, l'accord prévoit notamment de favoriser l'embauche des jeunes en CDI et de maintenir dans la mesure du possible le taux global de 5 % de jeunes dans les effectifs de la branche à la fin des trois ans de l'accord. Outre la mise en place d'un parcours d'intégration, il prévoit la désignation de référents et le développement d'un tutorat de qualité (certificat de compétences professionnelles interbranche pour le tutorat).

Quant aux engagements en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés, la branche prévoit le maintien d'une proportion de 14 % des seniors (57 ans et plus) ainsi que différentes dispositions visant à améliorer le traitement de ces salariés (recours aux entretiens de seconde partie de carrière pour les salariés âgés de 45 ans et plus ; incitation auprès des entreprises à négocier un accord sur le télétravail ; information sur la retraite des salariés de 55 ans et plus).

Enfin, pour ce qui est de la transmission des compétences, l'accord se fixe comme objectifs de mettre en œuvre des actions de transmission de savoir relatives aux consignes d'utilisation en vigueur dans l'entreprise, entre les seniors et les jeunes, et d'organiser la coopération intergénérationnelle avec le déploiement de la fonction tutorale.

L'accord, conclu pour une durée de trois ans, a fait l'objet d'une demande d'extension.

VIII.2. LES ACCORDS SUR L'EMPLOI DES SENIORS

Concernant le thème spécifique des seniors, hors accords sur le contrat de génération ou le Pacte de responsabilité, un texte a été signé le 16 décembre 2016, dans la branche du *Crédit mutuel* (IDCC 1468). Cet accord, qui porte modification de l'accord cadre relatif à l'emploi des seniors du 15 décembre 2009, témoigne d'un engagement important de cette branche professionnelle sur la thématique.

Il ressort de l'analyse conduite dans la branche qu'au 31 décembre 2015, la part des salariés âgés de 55 ans et plus représente un peu plus de 15 %

de l'effectif. L'accord pose un principe général et intangible de non-discrimination par l'âge. Il vise la promotion et la réalisation d'actions concrètes pour favoriser le maintien et l'évolution dans l'emploi des seniors.

À cet effet, la branche s'engage dans la mise en place d'actions visant à assurer une meilleure connaissance du sujet (indicateurs annuels détaillés par tranche d'âge, examen annuel de la situation de l'emploi des seniors au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi) et à accompagner les seniors dans leur évolution professionnelle et leur fin de carrière :

- examen des opportunités d'évolution professionnelle d'un salarié senior lors de l'entretien professionnel selon les mêmes principes que pour l'ensemble des salariés ;
- actions de préparation et/ou formation à l'accompagnement des tuteurs, accueillants, référents et formateurs occasionnels seniors ;
- attention particulière à la formation des salariés de plus de 50 ans et à leur accès aux périodes de professionnalisation ;
- mise à disposition d'un dispositif interne ou externe d'aide à l'évaluation des droits et de constitution du dossier de départ à la retraite pour les salariés en fin de carrière ;
- étude des différentes modalités d'aménagement de fin de carrière.

L'accord, d'une durée indéterminée, a été déposé le 3 février 2017 sans demande d'extension.

IX. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI

IX.1. SÉCURISATION DE L'EMPLOI

L'avenant n° 1 du 17 novembre 2016 relatif à la prolongation de la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) jusqu'au 30 juin 2018 a été signé 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 agréé par un arrêté du 18 décembre 2016.

Pour mémoire, la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle décline les dispositions de l'ANI 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 et définit les modalités d'adhésion, d'accompagnement et d'indemnisation des salariés licenciés économiques des entreprises de moins de 1 000 salariés ou en procédure collective (redressement et liquidation judiciaire).

IX.2. ACTIVITÉ PARTIELLE

Le dispositif d'activité partielle a été étendu à de nouveaux champs en 2016 :

- l'ordonnance du 24 novembre 2016 relative à l'application à Mayotte de l'aide à l'activité partielle et du contrat de génération et le décret du même jour, transposent le dispositif dans l'île ;
- l'article 45 de la loi du 28 décembre 2016 de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne étend à titre expérimental, pour une durée de trois ans, le bénéfice de l'activité partielle aux régies dotées de la seule autonomie financière qui gère des stations de ski ou des services de remontées mécaniques.

En matière de négociation collective, le dispositif a fait l'objet, en 2016, de deux accords : un accord de branche dans les *industries chimiques et connexes* reconduisant des dispositions antérieures, et un avenant à un accord national interprofessionnel (ANI) prévoyant l'attribution d'avantages en matière de retraite complémentaire en cas d'activité partielle.

- Accord relatif à la santé, à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle dans les *industries chimiques et connexes* (IDCC 44), signé le 29 septembre 2016

Cet accord reconduit pour une durée de trois ans les dispositions de l'accord du 3 décembre 2013, en adaptant le dispositif à la création du compte personnel de formation (CPF).

L'accord est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et expirera le 31 décembre 2019.

IX.3. ACCORDS TRANSVERSAUX

- Accord collectif national de méthode pour un dialogue économique et de l'emploi dans la branche du *bâtiment* signé le 14 janvier 2016

Dans un contexte économique difficile, les partenaires sociaux de la branche du *bâtiment* s'engagent à instaurer sur le long terme un dialogue économique et sur l'emploi au sein de la branche qui se concrétisera par des échanges annuels. Le présent accord en définit les éléments de méthode.

Cet accord aborde plusieurs thèmes tels que la situation économique de la branche, la situation de l'emploi, la situation salariale, les perspectives économiques et ses effets sur l'emploi, les outils visant à préserver l'emploi et à permettre l'embauche tels que le contrat de génération et la GPEC.

Convaincus de l'importance d'assurer la cohésion entre toutes les générations, la branche réaffirme les objectifs dont elle s'était dotée dans le cadre de l'accord "contrat de génération" du 19 septembre 2013 :

- embauche de + 10 % de jeunes en CDI ;
- maintien du taux d'emploi actuel (21 %) des salariés âgés de 50 ans et plus en CDI ;
- augmentation de 1 % du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus en CDI ;
- maintien du taux de 5 % des salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants.

Afin de contribuer à l'embauche de salariés seniors, la branche s'engage à :

- faire connaître le dispositif "contrat de génération" ;
- assurer la promotion du diagnostic élaboré par son Observatoire ;

- promouvoir le développement de la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail.

L'accord, conclu pour une durée indéterminée, n'est pas soumis à un agrément.

IX.4. GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau des branches professionnelles a été de faible ampleur en 2016 avec deux accords signés dans la branche de *la métallurgie* et de *Pôle emploi*.

- Accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans *la métallurgie* (AP 20134) signé le 23 septembre 2016

Par cet accord, la branche souhaite se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi dans l'industrie, et si les conditions économiques le permettent, pour son développement, y compris en étudiant l'opportunité de rapprochement avec d'autres secteurs. Il doit cibler prioritairement, d'une part, les jeunes pour préparer le renouvellement des générations, et d'autre part, le maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés.

Il aborde l'accès et le retour à l'emploi, l'adaptation aux variations conjoncturelles de l'activité, la mobilité et la sécurisation des parcours professionnels et la gouvernance paritaire emploi-formation.

L'accord, conclu pour une durée de trois ans, fait l'objet d'une demande d'extension.

- Accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au sein de *Pôle emploi* (IDCC 2847) signé le 22 novembre 2016

L'objectif de cet accord est d'anticiper et d'accompagner les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles portées notamment par les orientations stratégiques du projet "Pôle emploi 2020" et d'adapter les compétences des agents pour faire face à ces évolutions. Il n'a pas pour objet d'accompagner une baisse des effectifs.

Cet accord complète les mesures inscrites dans la convention collective nationale, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 16 octobre 2015 et celui relatif à l'emploi des personnes handicapées du 20 juillet 2015.

Il aborde le développement des compétences et la facilitation des parcours professionnels, l'identification et l'actualisation des domaines d'activité en mutation, la réalité des emplois et leurs évolutions, la possibilité offerte aux agents de faire le point sur leur carrière et d'exprimer leurs souhaits d'évolution, l'accompagnement des agents dans leurs évolutions professionnelles en assurant le développement de leurs compétences, les mesures d'accompagnement des mobilités, ainsi que les mesures spécifiques des personnels exerçant des activités dites en mutation.

En termes de transmission des compétences, la volonté de recourir au tutorat interne est réaffirmée.

L'accord, conclu pour une durée de trois ans, fait l'objet d'une demande d'extension.

IX.5. PACTE DE RESPONSABILITÉ

- Accord relatif au Pacte de responsabilité dans la branche de la *coiffure et des professions connexes* (IDCC 2596) signé le 17 février 2016

L'accord a pour objectif d'œuvrer en faveur du rétablissement de la compétitivité en créant un nouvel équilibre dans un contexte économique difficile.

Concernant les jeunes, l'accord prévoit notamment de transformer des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en contrat à durée indéterminée (32 % soit 7 000 jeunes) avec l'engagement à ne pas utiliser les contrats d'apprentissage pour pallier un manque d'effectif.

Quant aux engagements en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés, un dialogue renforcé est préconisé avec les salariés âgés de plus de 50 ans afin de trouver un juste équilibre entre les besoins de l'entreprise et ceux du salarié en matière de maintien des compétences, adaptation du temps de travail, conditions de travail et transition vers la retraite. La branche s'engage à promouvoir le contrat de génération dès 2016. De plus, la branche se montrera active dans la prévention des risques et mettra en place des études de terrain afin de présenter un rapport avant la fin de l'année 2017.

S'agissant de la transmission des compétences, la branche souhaite s'investir dans la formation tutorale, pour les chefs d'entreprise ou les salariés, afin de rendre la profession qualitative et limiter la rupture de contrat.

Cet avenant, conclu pour une durée indéterminée, a été étendu le 7 juillet 2016.

- Accord relatif au Pacte de responsabilité dans la branche du *personnel des entreprises de restauration de collectivités* (IDCC 1266) signé le 10 mars 2016

Cet accord réaffirme les engagements de la branche en matière d'insertion professionnelle durable notamment pour les jeunes et le maintien en emploi notamment des salariés âgés.

Concernant les jeunes, l'accord prévoit notamment :

- l'embauche de 7 000 jeunes dont au moins 50 % en CDI tout en veillant à tendre vers un équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes ;
- l'amélioration de l'attractivité des métiers (participation à des salons, etc.) ;
- la désignation d'un référent facilitant l'intégration des jeunes ;
- le développement de l'apprentissage, des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation ;
- la mise en place d'un dispositif de recrutement (préparation opérationnelle à l'emploi collectif [POEC]) en lien avec Pôle emploi, permettant à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation qui lui permettra d'occuper un emploi.

En termes d'engagements en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés, la branche se fixe comme objectifs :

- le maintien du nombre de contrats signés à 90 000 ;
- l'augmentation du pourcentage de l'effectif à 19 % ;
- la possibilité pour le salarié d'aborder des mesures d'accompagnement lors de l'entretien professionnel ;
- un entretien supplémentaire par an si nécessaire pour aborder les perspectives professionnelles ;
- la mise en place d'une autorisation d'absences rémunérées d'une journée pour se rendre au bilan de santé de la sécurité sociale tous les cinq ans.

En matière de transmission des compétences, le tutorat sera privilégié.

L'accord, conclu pour une durée de trois ans, a été étendu le 17 juillet 2016.

- Accord relatif au Pacte de responsabilité et de solidarité dans la branche du *courtage d'assurances et/ou de réassurances* (IDCC 2247) signé le 20 juin 2016

Ce nouvel accord couvre plusieurs champs d'action tels que l'emploi, l'alternance, l'accueil des personnes éloignées de l'emploi, des mesures en faveur des personnes en situation de handicap, l'embauche et le maintien en emploi des seniors, l'employabilité de tous les salariés, l'accompagnement de la mobilité interne et l'offre d'un environnement de travail de qualité.

Concernant les jeunes, l'accord prévoit notamment de :

- développer le recours à l'alternance avec une augmentation de 800 à 1 500 contrats sur la durée de l'accord ;
- favoriser le maintien dans la branche des alternants en contrat à durée indéterminée ou à durée limitée d'une durée minimale de six mois ;
- développer l'accueil des jeunes de niveau baccalauréat ayant besoin d'une formation complémentaire pour accéder à un emploi ;
- recourir à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en lien avec Pôle emploi ;
- proposer des stages aux personnes éloignées de l'emploi en vue de leur faire découvrir les métiers de la branche.

En matière d'engagements en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'accord se fixe comme objectifs de recruter 150 salariés de 2017 à 2019 et de conserver *a minima* le même taux d'emploi des salariés âgés soit 27 %, avec une attention particulière pour les salariés de 57 ans et plus. Il prévoit, en outre, de solliciter les salariés âgés pour participer à des jurys d'examen dans le cadre des démarches de type CQP et/ou de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) et encourage les entreprises à étudier les possibilités d'aménagement et d'organisation du travail pour les salariés âgés de 57 ans et plus.

En matière de transmission des compétences, la branche s'engage à s'assurer de l'employabilité des salariés âgés de 45 ans et plus, à travers notamment du plan de formation et des dispositifs garantissant la transmission des compétences.

L'accord, conclu jusqu'au 31 décembre 2019, a été étendu le 2 décembre 2016.

IX.6. EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Toute entreprise d'au moins 20 salariés est tenue d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont la liste figure à l'article L. 5212-13 du code du travail dans la proportion de 6 % de son effectif total.

Pour s'acquitter de cette obligation, les entreprises ont le choix de plusieurs modalités :

- l'emploi direct des travailleurs handicapés ;
- la sous-traitance, en concluant des contrats de sous-traitance, de prestations de services ou de fournitures avec des entreprises adaptées, des centres de distribution du travail à domicile ou des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou encore des travailleurs handicapés indépendants dans la limite de 50 % de leur obligation ;
- le versement d'une cotisation annuelle à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) ;
- l'accueil de stagiaires ou de personnes en période de mise en situation en milieu professionnel dans la limite de 2 % de leur effectif ;
- l'application d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé en faveur des personnes en situation de handicap.

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, les conditions de travail et d'emploi (comme précédemment). Il est possible d'adapter par accord majoritaire la périodicité de chacune des négociations pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans. Dans le cas où ces négociations aboutissent à la rédaction d'un accord collectif, l'employeur et les partenaires sociaux peuvent demander l'agrément de cet accord au titre de l'obligation d'emploi.

Les accords peuvent être négociés au niveau de la branche, du groupe, ou de l'entreprise. 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. L'instruction est assurée au sein des unités départementales des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

En 2016, dix nouveaux textes ont été identifiés comme possédant un volet handicap ou étant exclusivement dédiés à cette thématique.

IX.6.1. Accords Caisse d'Épargne et Banque Populaire

Deux de ces textes ont été agréés au titre de l'obligation d'emploi : 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 est réalisé annuellement, puis un bilan final est présenté 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 peut être reversé à l'AGEFIPH ou imputé sur l'accord suivant avec l'autorisation préalable de l'autorité qui l'a agréé.

- Accord du 25 novembre 2016 sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche *Caisse d'Épargne*

Cet accord couvre les années 2017 à 2019. Il s'agit du troisième accord de branche sur ce thème. Le deuxième, conclu pour la période 2014-2016, a permis d'atteindre, fin 2015, un taux d'emploi global de 5,06 % alors qu'il était de 2,34 % en 2007. L'objectif de taux d'emploi global (4,8 %) a été dépassé avant la fin de l'accord, celui du taux d'emploi indirect (0,6 %) était atteint fin 2016. La branche, dont l'objectif était de recruter 150 personnes handicapées avant fin 2016 a embauché, au 31 décembre 2015, 148 personnes handicapées, dont 55 en CDI (37 % des recrutements).

À fin 2015, 1980 travailleurs handicapés sont employés en CDI. Par ailleurs, le volume d'affaires auprès du secteur protégé et adapté a progressé de 0,04 point de 2014 à 2015.

Dans le nouvel accord, la branche s'engage à poursuivre et à renforcer les actions engagées afin de favoriser et faciliter le maintien dans l'emploi et le développement professionnel des personnes en situation de handicap. Les principales mesures sont :

- atteindre 5,3 % minimum de travailleurs handicapés dans l'effectif au niveau national, avec l'embauche de 150 collaborateurs handicapés, dont au moins 30 % en CDI ;
- favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés ;
- sensibiliser et former les acteurs internes ;
- augmenter le volume d'affaires confié au secteur protégé et adapté et aux travailleurs handicapés indépendants avec un taux d'emploi indirect de 0,7 %.

Le budget de l'accord 2014-2016 de 1,65 million d'euros a été entièrement consommé. Le budget prévisionnel de ce nouvel accord de trois ans, est fixé à 356 000 euros. Il est en diminution par rapport au précédent accord en raison de l'augmentation du taux d'emploi de la branche qui induit mécaniquement une diminution de la contribution théorique à l'AGEFIPH.

- Accord du 14 novembre 2016 sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche *Banque Populaire*

Cet accord couvre les années 2017 à 2019. Il s'agit du troisième accord de branche sur ce thème.

Le deuxième, conclu pour la période 2014-2016, a permis d'atteindre, fin 2015, un taux d'emploi global de 4,41 % alors qu'il était de 2,15 % en 2007. Les objectifs de taux d'emploi global (4,3 %) et de taux d'emploi indirect (0,6 %) ont été atteints voire dépassés avant la fin de l'accord. La branche, dont l'objectif était de recruter 150 personnes handicapées avant fin 2016 a embauché au 31 décembre 2015, 187 personnes handicapées dont 79 en CDI, soit 42 %.

À fin 2015, 1303 travailleurs handicapés sont employés en CDI. Par ailleurs, le volume d'affaires auprès du secteur protégé et adapté a progressé, passant de 0,07 point en 2014 à 0,16 point en 2015.

Dans ce nouvel accord, la branche s'engage à poursuivre et à renforcer les actions engagées afin de favoriser et faciliter le maintien dans l'emploi et le développement professionnel des personnes en situation de handicap.

Les principales mesures sont :

- atteindre 4,7 % minimum de travailleurs handicapés dans l'effectif au niveau national, avec l'embauche de 150 collaborateurs handicapés, dont au moins 30 % en CDI ;
- favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés ;
- sensibiliser et former les acteurs internes ;
- augmenter le volume d'affaires confié au secteur protégé et adapté et aux travailleurs handicapés indépendants avec un taux d'emploi indirect de 0,7 %.

Le budget prévisionnel de ce nouvel accord de trois ans, est fixé à 4,10 millions d'euros.

IX.6.2. Huit autres textes ont été signés en 2016 dont trois exclusivement sur l'emploi des personnes handicapées

Les trois textes exclusivement sur l'emploi des personnes handicapées

- Accord du 20 avril 2016 portant modification de l'accord-cadre du 14 janvier 2009 relatif à l'emploi et l'insertion des personnes handicapées au sein de la branche *Crédit mutuel*

Les signataires de cet accord-cadre souhaitent exprimer la volonté commune d'améliorer l'insertion et l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la branche et inciter en conséquence les fédérations et organismes de la branche *Crédit mutuel* à s'engager dans une politique volontariste de développement de l'emploi des travailleurs handicapés.

Le développement d'une politique d'emploi et d'insertion des personnes handicapées doit permettre de développer les actions suivantes au sein de la branche *Crédit mutuel* :

- **Embauche**
Les personnes en situation de handicap peuvent être embauchées sur tous types d'emplois et/ou de niveaux de fonctions compatibles avec leurs aptitudes et compétences professionnelles, le cas échéant avec l'aménagement nécessaire à une insertion réussie (environnement, organisation du travail, horaires de travail, etc.).
- **Autres mesures en faveur de l'emploi**
Parallèlement à l'emploi direct des salariés handicapés, la passation de contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de service avec des établissements du secteur protégé et adapté (entreprises adaptées [EA] et établissements et services d'aide par le travail [ESAT]) est encouragée pour agir en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.
- **Accueil, insertion et actions de sensibilisation**
Les efforts de sensibilisation doivent être poursuivis afin de démystifier le handicap et de lever les freins éventuels à l'insertion et au maintien dans l'emploi.

À ce titre, chaque fédération et organisme de la branche *Crédit mutuel* devra mener au moins une action de sensibilisation à destination de l'ensemble des salariés.

Il est recommandé de prévoir l'organisation d'un accueil adapté des salariés handicapés nouvellement embauchés, ayant bénéficié d'une

mobilité, ou devenus handicapés depuis leur entrée dans l'entreprise, afin de faciliter leur prise de poste ou leur retour en fonctions.

Formation

Les fédérations et organismes de la branche *Crédit mutuel* veillent à ce que les salariés handicapés aient accès de la même manière que les autres salariés aux différentes actions de formation professionnelle.

Les actions permettant d'améliorer l'accès aux formations peuvent ainsi notamment relever :

- de l'adaptation pour une action prévue au plan de formation ;
- d'une formation spécifique ;
- de l'accès aux salles de formation et/ou des dispositifs de formation à distance.

Maintien dans l'emploi

Les signataires de l'accord-cadre considèrent le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient ou s'aggrave au cours de leur vie professionnelle comme une véritable priorité au même titre que les actions d'insertion.

Chaque cas doit faire l'objet d'une réflexion approfondie et d'un plan d'actions en partenariat avec la médecine du travail. Pour faciliter le changement de poste de travailleurs handicapés, il peut être sollicité auprès des organismes compétents (AGEFIPH, sécurité sociale, prévoyance, aides publiques et parapubliques, etc.) des aides nécessaires pour compenser tout ou partie des dépenses supportées par l'employeur.

Maintien dans l'emploi et adaptation aux mutations technologiques

Les fédérations et organismes de la branche *Crédit mutuel* sont invités à faciliter l'accessibilité des personnes handicapées aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC).

Elles veilleront ainsi à assurer une accessibilité numérique en veillant notamment à développer ou renforcer les actions destinées à adapter les outils de travail et à favoriser les programmes d'innovation, toutes déficiences confondues.

- Accord du 18 novembre 2016 relatif aux personnes handicapées dans la branche des *sociétés d'assistance*

L'objectif de l'accord est que le handicap ne soit plus considéré comme un frein et que le taux légal d'obligation d'emploi soit atteint dans les entreprises de la branche.

Un bilan quantitatif et qualitatif a été effectué sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

En ce qui concerne les recrutements, une convention doit être conclue avec Pôle emploi pour permettre de recruter en s'appuyant sur un dispositif de formation sur mesure : POEC. Pour sensibiliser à l'accueil de personnes handicapées, il est prévu de mener des actions de communication interne et externe, d'informer le personnel, d'impliquer les équipes.

Des mesures sont prises pour favoriser le maintien dans l'emploi avec des aménagements de poste, des horaires adaptés, des dispositifs de reclassement.

Un référent handicap ou une mission handicap joue le rôle de coordination entre les acteurs ainsi qu'avec le management.

L'offre de formation est aménagée en adaptant les rythmes, méthodes et outils.

Des mesures sont également prévues pour les salariés aidants de personnes handicapées avec des horaires aménagés ou des jours de congé supplémentaires.

- Accord sur l'insertion des personnes en situation de handicap du 20 mai 2016 dans la branche de la *mutualité*

Un diagnostic quantitatif a été établi à partir du bilan social et de la cartographie des métiers de la branche avec un certain nombre d'indicateurs : nombre de travailleurs handicapés et taux d'emploi direct, taux de recours à la sous-traitance, répartition des travailleurs handicapés par âge, nature du contrat, temps de travail, etc.

Une étude qualitative sera réalisée dans le cadre d'un partenariat avec l'AGEFIPH pour identifier les freins et leviers à l'emploi des travailleurs handicapés.

Les priorités de la branche sont les suivantes :

- prise en compte du handicap dans les actions de la branche : la thématique de l'intégration, de la formation et du maintien dans l'emploi sera traitée dans tous les travaux paritaires de la branche ;
- mise en œuvre d'actions spécifiques :
 - d'information, de sensibilisation de formation y compris aux institutions représentatives du personnel (IRP) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
 - de partenariat avec des organismes chargés de l'orientation, de la formation ou du maintien pour mettre en œuvre des actions adaptées ;

- de pilotage et de suivi de ces actions ;
- d'incitation des entreprises à conclure des accords sur la santé et qualité de vie au travail.

En ce qui concerne les recrutements, les entreprises sont encouragées à transmettre au service public de l'emploi (SPE) et à Cap emploi les ouvertures de procédure de recrutement et à procéder aux aménagements pour que les candidats handicapés puissent postuler. L'alternance et le dispositif de POE sont à privilégier.

Les formations destinées aux travailleurs handicapés doivent être adaptées en portant une attention particulière aux mutations technologiques, à l'aménagement des déplacements ou au recours à des intervenants spécialisés.

L'accueil, l'adaptation/l'aménagement du poste de travail, l'accompagnement de la personne handicapée doivent être préparés en amont.

Les salariés en situation de handicap doivent bénéficier des mêmes évolutions de carrière et de rémunération que les autres salariés de l'entreprise.

L'accord souligne l'importance des relations entre l'entreprise et le médecin du travail pour le maintien dans l'emploi en vue de l'adaptation des postes, des rythmes de travail et pour dégager des solutions d'accompagnement adaptées. De même, le CHSCT doit être consulté pour faciliter la prise de poste et le maintien en emploi des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. La mobilisation des services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) est encouragée pour aider les entreprises à trouver des solutions pour le maintien dans l'emploi.

Le recours au secteur adapté / protégé doit être développé en faisant connaître la diversité des prestations proposées.

Les cinq autres textes contenant un volet handicap

- Accord du 31 mai 2016 sur le contrat de travail et l'organisation du travail dans le *ferroviaire*

Les parties signataires de la convention collective insistent sur l'importance de l'insertion des travailleurs handicapés au sein des entreprises de

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.

la branche *ferroviaire*, conformément à l'OETH prévue par la législation en vigueur.

Dans les entreprises de la branche *ferroviaire*, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail portera également sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment 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. Cette négociation se déroulera sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'OETH.

Les entreprises de la branche *ferroviaire* privilégient l'embauche directe et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Les entreprises de la branche *ferroviaire* peuvent également avoir recours aux autres modalités d'insertion des travailleurs handicapés prévues par la loi, comme conclure des contrats de prestation de services auprès du secteur protégé, verser une contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, ou faire application d'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé au titre de l'OETH.

- Accord du 10 mars 2016 relatif au Pacte de responsabilité dans la branche du *personnel des entreprises de restauration de collectivités*

Conformément à l'article 2 de l'avenant du 29 octobre 2010, les parties signataires rappellent leur attachement à porter une attention particulière aux personnes en situation de handicap, notamment pour accroître les sources de recrutement de personnes en situation de handicap et permettre à ces personnes d'accroître leur niveau initial de formation afin d'accéder à un emploi.

- Accord du 20 juin 2016 relatif au "Pacte de responsabilité et de solidarité" dans les *entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances*

La branche des *entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances* s'engage à solliciter l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné par la branche, afin que soit conduite une politique de sensibilisation à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans toutes les entreprises quel que soit leur effectif. Il est demandé à l'OPCA de mettre à disposition des entreprises un accompagnement sur mesure en proposant des outils permettant l'insertion et l'accompagnement dans l'emploi.

Pour accroître les embauches de personnes en situation de handicap, les parties signataires se rapprocheront dès 2016, de structures telles que Pôle emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) et l'AGEFIPH afin de conclure des partenariats visant à construire des dispositifs dont l'objectif est de faire connaître le courtage d'assurances auprès des personnes en situation de handicap, de les préparer à exercer ses métiers afin de les insérer dans l'emploi.

Sont développées et soutenues financièrement les politiques de développement de l'apprentissage au profit des personnes en situation de handicap admises dans des centres de formation des apprentis (CFA) ainsi que les initiatives prises par les écoles et les organismes de formation pour développer l'accès des personnes en situation de handicap aux CQP.

Les entreprises sont invitées à mettre en place ou à développer des mesures destinées à favoriser la déclaration du handicap survenu après une maladie ou un accident. Il peut s'agir par exemple d'accorder une journée de congé supplémentaire.

Les partenaires sociaux invitent également les entreprises de la branche à encourager les salariés reconnus handicapés à réaliser un bilan de compétences.

- Accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage dans les *agences de voyage et de tourisme*

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et respecter les prescriptions de la médecine du travail. Aucun salarié ne peut faire l'objet de discrimination en raison de son état de santé ou de son handicap.

- Accord du 22 février 2016 portant fixation des barèmes des taux effectifs garantis dans les *industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées*

Il est rappelé l'attachement à l'accord national du 12 décembre 2013 visant à la mise en place d'une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et l'emploi de personnes handicapées.

Liste des textes abordant le thème de l'emploi ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	18/01/2002	20/06/2016	2016/41
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Capital fin carrière en cas de retraite anticipée</i>	15/01/1981	17/05/2016	2016/27
APN		Bâtiment méthode dialogue économique et emploi	14/01/2016		2016/14
APN	3107	Bâtiment travaux publics cessation anticipée d'activité <i>Couverture cessation anticipée activité (amiante)</i>	20/06/2002	30/06/2016	2002/33 2016/38
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Travail dominical</i>	05/06/1970	15/01/2016	2016/11
APN		Caisse d'Épargne carrière des salariés <i>Avenant n° 1 à l'accord du 25 juin 2004</i>	25/06/2004	26/09/2016	2016/44
CCNE	3167	Casinos (2257) <i>Avenant n° 24 aménagement de fin de carrières</i>	29/03/2002	09/11/2016	2017/4
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Indemnisation des salariés en activité partielle</i>	30/12/1952	29/09/2016	2016/47
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	10/07/2006	17/02/2016	2016/17
CCN		Crédit mutuel (1468) <i>Avenant à l'accord du 15 décembre 2009 emploi des seniors</i>	29/06/1987	16/12/2016	2017/8
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Avenant n° 2016-2 prévention de la pénibilité</i>	21/11/1988	02/02/2016	2016/18
CCNE	3351	Enseignement privé indépendant (hors contrat) (2691) <i>Avenant n° 33 à l'accord du 3 novembre 2015 alternance et stage</i>	27/11/2007	16/02/2016	2016/13
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 16 septembre 2015 contrat de génération</i> <i>Reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans les activités de refuges et fourrières</i>	21/01/1997	14/09/2016 19/10/2016	2016/43 2016/49
AIN		Indemnisation du chômage <i>Avenant n° 3 règlement général (Mayotte)</i>	14/05/2014	24/03/2016	
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>Avenant n° 71 contrat de génération</i>	25/01/1991	16/11/2016	2017/10
APN		Métallurgie emploi et GPEC	23/09/2016		2016/45
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>Insertion des personnes en situation de handicap</i>	31/01/2000	20/05/2016	2016/29
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Contrat de génération</i>	06/04/1956	20/10/2016	2016/52
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>GPEC et contrat de génération</i>	01/06/1989	19/10/2016	2017/12

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	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC)</i>	21/11/2009	22/11/2016	2017/1
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266) <i>Pacte de responsabilité</i>	20/06/1983	10/03/2016	2016/18
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Emploi spécifique conducteur transport de tourisme</i> <i>Comité lutte contre travail illégal déménagement</i>	21/12/1950	25/01/2016 12/02/2016	2016/14 2016/15
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>Actualisation de la convention</i>	01/10/1985	27/07/2016	2016/36
NIVEAU DÉPARTEMENTAL ET LOCAL					
AID		Indemnisation du chômage Mayotte	24/03/2016		
CCC	3324	Manutention portuaire Fort-de-France <i>Pacte de fiabilité</i>	04/07/2003	13/04/2016	2016/30

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

La protection sociale complémentaire a pour objet de compléter les prestations servies aux salariés par les régimes obligatoires de base de sécurité sociale ou de prévoir une prise en charge particulière lorsque ces régimes n'interviennent que partiellement ou pas du tout.

La protection sociale complémentaire comporte principalement :

- la retraite complémentaire légalement obligatoire, qui relève d'une négociation interprofessionnelle (régimes ARRCO⁽¹⁹⁾ et AGIRC⁽²⁰⁾ qui seront unifiés à partir du 1^{er} janvier 2019) ;
- la prise en charge à titre obligatoire ou facultatif des garanties liées aux 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.

X.1. FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2016

L'année 2016 a été particulièrement riche pour la protection sociale complémentaire, avec l'entrée en vigueur de dispositions structurantes pour les branches professionnelles. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier, est entrée en vigueur l'obligation, pour toutes les entreprises, de mettre en place une couverture obligatoire de l'ensemble de leurs salariés en matière de remboursements complémentaires de frais de santé, conformément à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2016 a créé le "versement santé", dispositif alternatif à la couverture collective obligatoire pour certaines catégories de salariés à contrat court ou à temps partiel. Il peut notamment être mis en œuvre à l'initiative des partenaires sociaux dans le cadre d'un accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur. Le versement santé peut également bénéficier,

¹⁹⁾ ARRCO : Association des régimes de retraite complémentaire.

²⁰⁾ AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres.

à leur initiative, à certains salariés en contrat court ne bénéficiant pas d'une couverture collective obligatoire d'au moins trois mois lorsqu'ils font valoir un droit à dispense à ce titre.

La LFSS pour 2016 a également instauré des cas de dispense d'affiliation à la couverture collective, qui sont d'ordre public. Cela signifie qu'ils peuvent être utilisés de plein droit par les salariés, même s'ils ne sont pas expressément mentionnés dans l'acte juridique instaurant les garanties. Ces dispenses d'ordre public visent à éviter les situations de cotisation multiple pour certains salariés et à favoriser l'accès à certains dispositifs sociaux.

X.1.1. L'entrée en vigueur de la généralisation de la couverture complémentaire collective obligatoire

L'article 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (article L. 911-7 du code de la sécurité sociale) dispose que les employeurs doivent proposer à leurs salariés, à compter du 1^{er} janvier 2016, une couverture garantissant à ses bénéficiaires un niveau minimal de prestations de remboursements de frais de soins de santé. L'employeur est tenu de prendre en charge au moins 50 % du coût des garanties mises en place à titre obligatoire dans l'entreprise.

Ce droit concerne tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté dans la branche ou l'entreprise.

X.1.2. Le versement santé instauré par l'article 34 de la LFSS pour 2016

L'article 34 de la LFSS pour 2016 vise à 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'agissait 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.

X.1.2.1. Instauration d'un nouveau 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 2016 dispose que certains salariés peuvent bénéficier 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 couverture santé). Il ne doit pas non plus s'agir d'une couverture collective mise en place par un autre employeur, y compris 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.

Peuvent être concernés :

- les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat de mission, dans la limite d'une durée de contrat de trois mois,
- ou les salariés à temps partiel dont la durée de travail, dans la limite d'une quotité travaillée est de quinze heures par semaine.

Cette modalité de couverture doit être instaurée par accord collectif de branche ou 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

Par exception, les employeurs se sont vu accorder, pour 2016, la possibilité de mettre en place le versement santé par décision unilatérale de l'employeur, le versement santé en l'absence de couverture complémentaire santé obligatoire pour ces salariés. Cette possibilité a été pérennisée par la LFSS 2017.

À l'initiative du salarié

Les salariés en CDD ou en contrat de mission inférieurs à trois mois peuvent, à leur initiative, demander à être dispensés de la couverture collective obligatoire proposée par leur employeur et à bénéficier en contrepartie du versement santé, s'ils ne bénéficient pas d'une couverture collective et obligatoire pendant une durée d'au moins trois mois.

Ces salariés ont donc la possibilité de souscrire à la couverture complémentaire santé proposée par leur employeur ou de demander à en être dispensés au bénéfice du versement santé.

Modalités de calcul du versement santé

Un montant de référence est calculé mensuellement.

Ce montant 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 il appartient, le montant de référence est fixé à 15 euros (montant 2016). Ce montant est de 5 euros (montant 2016) 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 –, ce montant étant proratisé 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 CDI, 125 % pour les salariés en CDD ou contrat de mission.

X.1.2.2. Évolutions des cas de dispense d'affiliation à la couverture collective et obligatoire

L'article L. 911-7 a instauré un cas de dispense d'ordre public, pour les salariés ne bénéficiant pas d'une couverture collective obligatoire d'au

moins trois mois, pouvant choisir de bénéficier du versement santé, (voir supra). Le décret d'application de l'article 34 de la LFSS pour 2016, a en outre prévu un ensemble de cas de dispense d'ordre public. Cela signifie qu'ils peuvent être utilisés de plein droit par le salarié, même si cela n'est pas mentionné dans l'acte juridique instaurant les garanties. L'exercice de la dispense s'effectue à l'initiative du salarié.

Ainsi, les salariés suivants peuvent se dispenser d'adhérer à la couverture collective obligatoire :

- ceux 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 ;
- ceux couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du régime ou de l'embauche si celle-ci est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel. Cela évitera à ces 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 ;
- ceux qui bénéficient 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 les caractères 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.

X.2. CARACTÉRISTIQUES DES ACCORDS EXAMINÉS

En 2016, 126 accords collectifs de prévoyance – frais de santé ont été examinés par la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP).

X.2.1. Accords en matière de prévoyance

Au total, en 2016, 72 accords ont porté sur la prévoyance :

- **quatre textes ont mis en place un régime collectif de prévoyance :**
 - convention collective régionale du 5 mai 2014 des *ingénieurs et cadres du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane* ;
 - convention collective du 15 juin 2015 de la branche *Banque Populaire* ;
 - convention collective nationale du 8 décembre 2015 des *salariés du négoce des matériaux de construction* ;
 - accord collectif du 17 décembre 2015 portant création d'un régime de santé et prévoyance dans la branche de la *radiodiffusion*.

Parmi ces quatre textes, un régime prévoyance a été créé au bénéfice des cadres (convention collective des *ingénieurs et cadres du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane*). Les trois autres accords mentionnés ont été instaurés au bénéfice de l'ensemble des salariés.

S'agissant des cotisations :

- deux accords ne précisent pas expressément le niveau des cotisations (convention collective régionale des *ingénieurs et cadres du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane* et convention collective nationale des *salariés du négoce des matériaux de construction*) ;
- deux accords ont prévu une prise en charge de l'employeur à hauteur de 50 % de la cotisation globale (convention collective de la branche de la *Banque Populaire* et branche de la *radiodiffusion* pour les salariés non cadres) ;
- pour les salariés cadres, la branche de la *radiodiffusion* a prévu une prise en charge des cotisations par l'employeur à hauteur de 100 %.

Enfin, un accord a instauré une mutualisation du régime mis en place par le biais de la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale (branche de la *radiodiffusion*).

- **68 accords ont eu pour objet la modification de régimes préexistants dont notamment⁽²¹⁾ :**
 - vingt-huit ont modifié les garanties mises en place (amélioration ou ajustement des garanties) ;
 - vingt-quatre ont modifié le niveau des cotisations (à la hausse ou à la baisse) ;
 - seize ont concerné le dispositif de portabilité, notamment dans l'objectif d'une mise en conformité avec l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, entré en vigueur le 1^{er} juin 2015 pour la couverture complémentaire en matière de prévoyance ;
 - quatre ont concerné la mise en œuvre du degré élevé de solidarité ;
 - trois ont eu pour objet la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs ;
 - treize ont mis en œuvre une refonte globale du régime préexistant (dont sept prévoient notamment la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs) ;
 - enfin, un accord a porté sur la modification des dispositions relatives aux indemnités de départ à la retraite.

X.2.2. Accords en matière de frais de santé

Au total, 72 accords en matière de remboursements complémentaires des frais de santé des salariés ont été examinés par la COMAREP en 2016.

- **27 ont instauré des garanties de frais de santé :**
 - accord du 14 avril 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé dans la branche de la *fabrication de l'ameublement* (étendu le 7 avril 2016) ;
 - accord du 25 juin 2015 relatif à la mise en place d'une garantie de frais de santé à adhésion obligatoire dans la branche des *coopératives de consommateurs* ;
 - avenant n° 02-15 du 15 juillet 2015 relatif à la complémentaire santé collective et obligatoire dans la branche des *acteurs du lien social et familial* ;
 - accord du 16 septembre 2015 relatif à la mise en place des garanties de frais de santé dans la branche de l'*exploitation cinématographique* (étendu le 7 avril 2016) ;
 - avenant du 24 septembre 2015 relatif au régime particulier de prévoyance des *journalistes professionnels rémunérés à la pige* (étendu le 7 juillet 2016) ;

²¹⁾ La somme des accords est supérieure au nombre total des accords examinés, certains accords portant sur plusieurs thèmes.

- accord tripartite du 25 septembre 2015 dans la branche des *vins de Champagne* (étendu le 18 janvier 2016) ;
- accord régional du 25 septembre 2015 instituant une couverture complémentaire de frais de santé des *ouvriers, ETAM et cadres du bâtiment et des travaux publics de La Réunion* (étendu le 21 février 2017) ;
- accord du 28 septembre 2015 portant sur l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de santé dans la branche des *commissaires-priseurs judiciaires et opérateurs de ventes volontaires* (étendu le 7 avril 2016) ;
- accord du 5 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé dans la branche des *pompes funèbres* (étendu le 7 avril 2016) ;
- accord du 6 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé dans la branche de *l'assainissement et de la maintenance industrielle* (étendu le 21 mars 2017) ;
- accord du 6 octobre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de protection santé dans les *entreprises exerçant des activités de transport sanitaire* (étendu le 2 août 2016) ;
- accord du 7 octobre 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé de la branche *conchylicole* ;
- accord du 4 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé dans la branche du *commerce de détail de l'habillement et des articles textiles* (étendu le 29 mars 2016) ;
- accord du 4 novembre 2015 relatif à la protection sociale complémentaire dans les *industries du bois et l'importation des bois* et à la création d'un régime de frais de santé ;
- avenant n° 14 du 5 novembre 2015 instaurant un régime conventionnel frais de santé dans la *coopération maritime* (étendu le 6 février 2017) ;
- accord du 6 novembre 2015 portant sur l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé dans la branche des *cabinets ou entreprises d'expertises en automobile* (étendu le 7 avril 2016) ;
- accord du 6 novembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime conventionnel de frais de santé dans la branche du *sport* (étendu le 6 février 2017) ;
- accord du 18 novembre 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé dans les *industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne* (étendu le 12 juillet 2016) ;
- convention collective nationale du 8 décembre 2015 des salariés du *négoce en matériaux de construction* (étendu le 21 mars 2017) ;

- accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé de la branche des *organismes de formation* (étendu le 6 février 2017) ;
- accord du 24 novembre 2015 relatif à la généralisation de la couverture de frais de santé dans la branche du *thermalisme* (étendu le 6 février 2017) ;
- accord du 2 décembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé dans la branche du *négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques* (étendu le 27 décembre 2016) ;
- accord du 14 décembre 2015 relatif au régime de frais de santé des *salariés intérimaires* ;
- accord collectif national du 15 décembre 2015 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé de la branche du *transport fluvial* ;
- accord du 16 décembre 2015 relatif au régime de remboursement des frais de santé dans la branche du commerce de détail de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* (étendu le 13 février 2017).
- accord du 17 décembre 2015 portant création d'un régime de santé et prévoyance dans la branche de la *radiodiffusion* ;
- accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance dans la branche de la *répartition pharmaceutique* (étendu le 6 février 2017).

Focus sur les 27 accords examinés par la COMAREP en 2016 instaurant un régime de remboursement complémentaire de frais de santé

Caractéristiques

Par rapport au panier de soins minimal dont doivent bénéficier les salariés conformément à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale : vingt accords (soit 74 %) ont prévu une couverture supérieure au panier de soins minimum (sur l'ensemble des garanties ou sur une partie seulement). Seuls trois accords (soit 11 %) mettent en place une couverture strictement égale au panier de soins minimum. Enfin, quatre accords (soit 15 %) ne mentionnent pas expressément de panier de soins (le niveau des garanties mises en place dans les entreprises ne pouvant être inférieur au panier minimum, conformément au droit en vigueur).

Options facultatives prévues : douze accords (soit 44 %) prévoient une ou plusieurs garanties supérieures optionnelles pour les salariés. Ces couvertures optionnelles peuvent être mises en place à titre obligatoire par l'entreprise ou choisies de manière facultative par les salariés. Dans ce dernier cas, le financement des garanties supplémentaires est à leur charge exclusive.

Couverture des ayants droit : quatre accords (soit 15 %) prévoient une couverture obligatoire des ayants droit. Dix-huit accords (soit 66,5 %) prévoient leur prise en charge à titre facultatif (dans ce cas, la cotisation au titre de la couverture des ayants droit du salarié est à la charge exclusive de ce dernier) et cinq accords

(soit 18,5 %) ne prévoient pas de dispositions relatives à la couverture des ayants droit.

Cotisations

Niveau de la participation financière de l'employeur : 23 accords (soit 85 %) prévoient une participation financière de l'employeur à hauteur de 50 % de la cotisation globale au titre du régime de frais de santé. Deux accords (soit 7,5 %) instaurent une participation de 60 %. Enfin, deux autres accords n'indiquent pas expressément le niveau de la participation de l'employeur (celle-ci ne pouvant être inférieure à 50 % du coût des garanties mises en place à titre obligatoire, conformément au droit en vigueur).

Caractéristiques de la cotisation : dans 17 accords des cas (soit 63 %), le montant de la cotisation est exprimé de manière forfaitaire (par la définition d'un montant de cotisation, par un pourcentage du plafond annuel ou mensuel de sécurité sociale, ou en fonction du nombre d'heures travaillées, voire selon les tâches effectuées).

Dans ce cas, le montant de la cotisation, qui oscille entre 25,60 et 48 euros, est en moyenne de 34 euros pour la couverture d'un salarié seul.

Dans les trois cas où la couverture des ayants droit est obligatoire et le montant de la cotisation fixé de manière forfaitaire, ce dernier oscille entre 57 euros et 185 euros et est en moyenne de 116 euros.

Pour un accord, la cotisation est proportionnelle à la rémunération des salariés. Il s'agit d'un accord pour lequel la couverture des ayants droit est obligatoire. Enfin, pour neuf accords (35 %), le montant de la cotisation n'est pas défini dans l'accord de branche.

Clauses de recommandation

Sur les vingt-sept accords, douze (soit 44 %) comportent une clause de recommandation. Parmi ces derniers, dix accords (83 %) recommandent plusieurs organismes assureurs, et deux accords (soit 7 %) n'en recommandent qu'un seul.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, date à laquelle les dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale issues de la LFSS pour 2014 sont entrées en vigueur, 49 clauses de recommandation ont été examinées par la COMAREP dans le cadre de la création de nouveaux régimes. S'y ajoutent la mise en place, pour quatre régimes préexistants, d'une clause de recommandation.

Degré élevé de solidarité

Dans la quasi-totalité des cas, les prestations présentant un degré élevé de solidarité, associées à la recommandation et prévues aux articles R. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, sont financées par un prélèvement égal à 2 % de la prime ou de la cotisation. Un accord prévoit un financement supérieur (financement à hauteur de 4 % de la prime ou de la cotisation).

• 55 accords ont eu pour objet la modification de régimes préexistants :

- vingt et un accords ont modifié les garanties mises en place (amélioration, ajustement ou mise en conformité avec le panier de soins minimal dont doivent bénéficier les salariés au titre de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale et/ou avec le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéfi-

ciant d'aides fiscales et sociales, définissant le nouveau cahier des charges des contrats dit "responsables") ;

- neuf accords ont procédé à la modification à la hausse ou à la baisse des cotisations au titre du régime frais de santé mis en place dans la branche. Sur ceux-ci :
 - . cinq prévoient une participation de l'employeur au financement de la couverture collective obligatoire à hauteur de 50 % et un accord prévoit une prise en charge de l'employeur supérieure à 50 % ;
 - . un accord a porté sur la fixation des cotisations dues par les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite "loi Évin" ;
 - . un accord a eu pour objet la fixation de taux d'appel de cotisations ;
 - . enfin, un dernier accord a porté sur la mise en place de taux de cotisations spécifiques aux salariés affiliés au régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle.
- douze accords ont modifié les conditions d'affiliation des salariés au régime de frais de santé :
 - . six accords ont eu pour objet notamment la suppression des conditions d'ancienneté pour bénéficier du régime de frais de santé mis en place dans la branche,
 - . cinq accords ont porté sur la mise en conformité des dispositions d'un accord ou d'une convention collective en matière de facultés de dispense d'affiliation des salariés au régime,
 - . enfin, un accord a eu pour objet la mise en place du versement santé, en application de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale ;
- trois accords ont recommandé un ou plusieurs organismes assureurs (deux accords ont recommandé plusieurs organismes assureurs, un accord n'en a recommandé qu'un seul) ;
- cinq accords ont concerné la mise en œuvre du degré élevé de solidarité ;
- quatre accords ont refondu le régime de remboursement complémentaire de frais de santé déjà mis en place dans la branche (dont un a prévu la recommandation d'un organisme assureur) ;
- un accord a concerné le dispositif de portabilité des garanties

Liste des textes abordant le thème de la protection sociale complémentaire ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>Avenant n° 01-16 prévoyance</i>	04/06/1983	14/01/2016	2016/6
CCNE	3353	Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>Avis d'interprétation des avenants n° 9 et n° 12</i>	20/12/2007	03/03/2016	2016/17
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Avenant n° 2 à l'accord du 3 juin 2015 régime frais de santé</i> <i>Avenant n° 5 à l'accord du 27 mars 2006 prévoyance</i>	21/01/1986	21/09/2016 13/12/2016	2016/51 2017/4
CCNE	3381	Aide soins services à domicile (BAD) (2941) <i>Avenant n° 29-2016 titre VII. maintien de salaire</i> <i>Avenant n° 30-2016 régime de complémentaire santé</i>	21/05/2010	03/11/2016 03/11/2016	2011/41 2017/10 2017/10
APNE	3056	Ameublement négoce prévoyance <i>Avenant n° 8 à l'accord relatif à la prévoyance</i>	29/05/1989	18/02/2016	2016/19
CCNE	3246	Animation (1518) <i>Fonds social régimes de prévoyance et santé</i>	28/06/1988	02/12/2016	2017/8
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Avenant à l'accord du 2 mai 2011 accompagnement d'une personne en fin de vie</i> <i>Avenant n° 33 à l'article 73 sur les frais d'obsèques</i>	13/04/1994	18/03/2016 22/12/2016	2017/5 2017/9
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 24 juin 2015 régime de frais de santé</i>	02/06/2003	25/02/2016	2016/18
APN	3265	Assurances sociétés retraite prévoyance <i>Régime de retraite RRP fermé</i> <i>Régime professionnel de prévoyance (RRP)</i> <i>Avenant à l'accord du 8 décembre 2014 CREPSA action sociale</i>	05/03/1962	02/05/2016 28/06/2016 27/09/2016	2016/31 2016/38 2016/50
CCNE	3379	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>Avenant n° 21 à l'accord du 15 septembre 2015 frais de santé</i>	31/03/2011	17/03/2016	2011/24 2016/22
CCNE	3076	Audiovisuel électronique équipement ménager commercial (1686) <i>Avenant n° 44 au titre V. prévoyance</i>	26/11/1992	15/06/2016	2016/34
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Avenant n° 76 régime professionnel complémentaire de santé</i> <i>Tarif de prévoyance obligatoire 2017</i> <i>Avenant n° 79 portabilité garanties prévoyance - santé</i> <i>Statuts d'IRP AUTO prévoyance santé</i>	15/01/1981	20/01/2016 22/06/2016 20/09/2016 19/10/2016	2016/11 2016/34 2016/48 2016/49
APN	3107	Bâtiment Travaux Publics cessation anticipée d'activité <i>Couverture sociale de la cessation anticipée d'activité (amiante)</i>	20/06/2002	30/06/2016	2002/33 2016/38

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	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
APNE	3107	Bâtiment Travaux Publics régime de prévoyance <i>Avenant n° 23 à l'accord du 1^{er} octobre 2001 prévoyance</i> <i>Avenant n° 24 à l'accord du 1^{er} octobre 2001 prévoyance</i>	01/10/2001	30/06/2016 20/12/2016	2001/46 2016/38 2017/11
APNE	3107	Bâtiment Travaux Publics régime de prévoyance ouvriers <i>Avenant n° 57 régime de prévoyance annexe III.</i>	31/07/1968	30/06/2016	2016/38
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 17 juillet 2015 remboursement frais de santé</i> <i>Régime de prévoyance collectif</i>	05/06/1970	09/02/2016 23/06/2016	2016/16 2016/38
CCNE	3114	Biologie médicale laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>Complémentaire santé</i> <i>Prévoyance cadres</i>	03/02/1978	08/09/2016 22/09/2016	2016/47 2016/46
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>Avenant n° 3 à l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 frais de soins</i>	12/12/1978	10/10/2016	2017/2
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>Avenant n° 114 mutualisation prévoyance et frais de santé</i> <i>Avenant n° 20 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 frais de soins de santé</i> <i>Avenant n° 21 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 frais de soins de santé</i>	19/03/1976	01/06/2016 13/10/2016 01/12/2016	2016/28 2016/50 2016/52
CCNE	3102	Boulangerie pâtisserie industrielle (1747) <i>Avenant n° 21 régime des frais de soins de santé</i> <i>Avenant n° 22 régime de prévoyance</i>	13/07/1993	17/11/2016 17/11/2016	2017/2 2017/2
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Avenant à l'accord du 7 octobre 2015 frais de santé</i>	15/12/1987	16/03/2016	2016/17
CCNE	3255	Cabinets dentaires (1619) <i>Avenant n° 7 cotisations de prévoyance</i>	17/01/1992	27/10/2016	2016/52
CCNE	3135	Cartonnage industrie (489) <i>Avenant n° 2 à l'avenant du 13 janvier 2011 prévoyance</i>	09/01/1969	28/06/2016	2016/35
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733) <i>Avenant n° 86 à l'accord du 12 octobre 2015 régime frais santé</i>	27/06/1973	11/04/2016	2016/24
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Avenant n° 1 comité de pilotage et régime frais de santé</i>	10/07/2006	15/06/2016	2016/36
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Avenant n° 2 à l'accord du 18 janvier 2010 prévoyance</i>	23/06/1970	04/04/2016	2016/32
CCNE	3224	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>Avenant n° 2 bis à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 prévoyance</i>	01/01/1984	06/07/2016	2016/46
APN		Coopération agricole industries agroalimentaires régime frais de santé <i>Avenant n° 3 à l'accord du 18 novembre 2014 modification du tableau de garanties</i>	18/11/2014	26/02/2016	2015/31 2016/30
CCN		Coopératives de consommateurs salariés (3205) <i>Création régime retraite surcomplémentaire cadre</i>	16/10/2014	27/10/2016	2014/49 2016/52

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3327	Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>Avenant n° 5 à l'accord du 7 décembre 2006 régime complémentaire santé</i>	13/12/2007	20/12/2016	2017/4
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Accord n° 2016-04 révision du régime de prévoyance</i>	21/11/1988	01/12/2016	2017/4
CCN		Économistes et métreurs vérificateurs (3213) <i>Annexe III. régime de prévoyance Avenant n° 1 annexe III. régime prévoyance</i>	16/12/2015	07/12/2016 07/12/2016	2016/7 2017/4 2017/4
APNE	3368	Électriques et gazières industries prévoyance <i>Avenant n° 2 modifiant dispositions de l'accord du 27 novembre 2008 Avenant n° 3 taux d'appel des cotisations de prévoyance</i>	27/11/2008	19/02/2016 06/12/2016	2009/1 2016/14 2017/1
CCNE	3351	Enseignement privé indépendant (hors contrat) (2691) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 22 septembre 2015 régime de santé</i>	27/11/2007	29/06/2016	2016/38
CCNE		Ferroviaire convention dispositions générales (3217) <i>Contrat de travail et organisation du travail</i>	31/05/2016	31/05/2016	2016/27 2016/27
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>Régime de prévoyance Avenant n° 4 à l'accord du 3 juillet 2012 frais de santé</i>	21/01/1997	13/05/2016 10/12/2016	2016/33 2017/4
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>Avenant à l'accord du 19 novembre 2015 complémentaire frais de santé Avenant de l'article 5.2. de l'accord du 3 juillet 1992 prévoyance des organismes de formation et annexe Avenant de l'article 9 de l'accord du 19 novembre 2015 complémentaire frais de santé Avenant de l'article 11.3 ter de l'accord du 19 novembre 2015 complémentaire frais de santé</i>	10/06/1988	28/06/2016 28/06/2016 21/10/2016 21/10/2016	2016/40 2016/40 2016/52 2016/52
CCNE	3014	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>Avenant n° 41 prévoyance et frais de santé</i>	16/07/2003	28/06/2016	2016/35
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>Avenant n° 123 régime de prévoyance</i>	15/04/1988	14/12/2016	2017/5
CCNE	3233	Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>Classification des emplois</i>	17/12/1985	25/04/2016	2016/39
CCNE	3144	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Avenant n° 88 modification suite à la nouvelle classification Avenant n° 2 prévoyance et frais de santé</i>	11/12/1979	11/01/2016 30/06/2016	2016/18 2016/36
CCNE	3241	Habillement articles textiles commerce de détail (1483) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 9 octobre 2015 prévoyance</i>	25/11/1987	13/09/2016	2016/45
CCNE	3098	Habillement industries (247) <i>Avenant à l'accord du 1^{er} juillet 2003 régime de prévoyance</i>	17/02/1958	24/05/2016	2016/30
CCNE	3148	Habillement mercerie chaussure jouet commerce gros (500) <i>Couverture santé complémentaire</i>	13/03/1969	23/02/2016	2016/21
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>Avenant à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 prévoyance</i>	21/10/1983	20/09/2016	2016/45

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCN		Hébergement réadaptation centres CHRS (783) <i>Avenant n° 1 au protocole n° 158 régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 4 au protocole n° 155 complémentaire santé</i>	15/10/1974	26/04/2016 27/06/2016	2016/41 2016/52
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 3 juillet 2015 frais de santé</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 3 juillet 2015 frais de santé</i>	05/07/1991	29/01/2016 26/09/2016	2016/11 2016/43
CCNE	3037	Huissiers de justice (1921) <i>Avenant n° 56 cotisation pour l'allocation de fin de carrière</i> <i>Avenant n° 57 régime retraite complémentaire</i>	11/04/1996	13/09/2016 13/09/2016	2016/47 2016/47
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>Avenant n° 65 bis régime de prévoyance santé</i> <i>Avenant n° 71 régime prévoyance et frais de santé</i>	09/09/1988	01/03/2016 01/12/2016	2016/15 2017/9
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Avenant à l'accord du 19 janvier 2004 portabilité prévoyance</i>	18/12/1952	03/02/2016	2016/43
CCNE	3138	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Dispositions régime de prévoyance</i> <i>Dispositions régime de prévoyance</i>	29/05/1956	09/02/2016 06/12/2016	2016/13 2017/7
CCNE	3384	Industries alimentaires diverses 5 branches (3109) <i>Avenant n° 7 taux de cotisations régime de prévoyance</i>	21/03/2012	06/07/2016	2012/50 2017/9
CCNE	3136	Journalistes (1480) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 17 décembre 2015 santé prévoyance</i>	27/10/1987	15/05/2016	2016/46
CCNE	3264	Lin rouissage teillage (1659) <i>Frais de santé et régime de prévoyance</i>	28/01/1992	24/05/2016	2016/37
CCNE	3170	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>Avenant à l'accord du 29 juin 2015 régime frais de santé</i> <i>Avenant à l'accord du 29 juin 2015 régime frais de santé</i> <i>Avenant n° 23 à l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 prévoyance</i> <i>Avenant n° 24 à l'avenant n°11 du 17 mars 2006 prévoyance</i>	06/01/1970	07/03/2016 12/07/2016 12/07/2016 12/07/2016	2016/15 2016/34 2016/34 2016/34
CCNE	3256	Mareyeurs-expéditeurs (1589) <i>Avenant n° 42 modification du chapitre VII prévoyance</i>	15/05/1990	10/06/2016	2016/37
CCNE	3060	Métiers de la transformation des grains (1930) <i>Avenant n° 44 prévoyance</i> <i>Avenant n° 46 de révision de la convention</i>	16/06/1996	07/01/2016 09/11/2016	2016/11 2017/3
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>Avenant n° 58 complémentaire santé</i>	21/02/2001	17/02/2016	2016/34
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 17 décembre 2009 prévoyance complémentaire</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 17 décembre 2009 prévoyance couverture dépendance totale</i>	08/06/2001	21/01/2016 21/01/2016	2016/11 2016/11
CCNE	3084	Optique lunetterie de détail (1431) <i>Avenant n° 3 à l'accord du 14 juin 2011 prévoyance non-cadres</i>	02/06/1986	31/03/2016	2016/23
CCN	3116	Personnes inadaptées et handicapées établissements (413) <i>Avenant n° 338 régime de complémentaire santé</i>	15/03/1966	03/06/2016	2016/41

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Avenant à l'accord du 9 juillet 2015 régime de prévoyance Cotisations régime frais de santé des anciens salariés Taux d'appel de cotisations des garanties prévoyance</i>	06/04/1956	17/11/2016 17/11/2016 17/11/2016	2016/51 2016/51 2016/51
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Conditions de mise en concurrence du régime de prévoyance et de santé Avenant à l'article 30 prévoyance Régime de prévoyance et annexes 1 à 4</i>	01/06/1989	15/06/2016 14/12/2016 14/12/2016	2016/39 2017/12 2017/7
CCNE	3262	Pharmaceutique répartition (1621) <i>Complémentaire frais de santé et prévoyance</i>	07/01/1992	12/01/2016	2016/10
CCNE		Photographie professions (3168) <i>Avenant n° 4 à l'accord du 5 décembre 2002 cotisations prévoyance</i>	13/02/2013	06/10/2016	2013/21 2017/2
CCNE	3243	Poissonnerie (1504) <i>Avenant n° 90 à l'avenant n° 76 du 17 juin 2010 régime de prévoyance</i>	12/04/1988	18/03/2016	2016/21
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Avenant à l'accord du 18 mars 2011 complémentaire santé et prévoyance</i>	21/11/2009	25/01/2016	2016/12
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>Régime professionnel de frais de santé</i>	01/03/1974	17/05/2016	2016/31
CCNE	3350	Portage de presse (2683) <i>Garanties régime de prévoyance</i>	26/06/2007	11/05/2016	2016/34
CCNE	3183	Ports de plaisance (1182) <i>Frais de santé et portabilité</i>	16/03/1982	20/09/2016	2016/45
CCNE	3375	Ports et manutention CCN unifiée (3017) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 17 décembre 2015 dockers intermittents Avenant n° 1 à l'accord du 17 décembre 2015 dockers occasionnels Avenant n° 1 à l'accord du 17 décembre 2015 régime de prévoyance Avenant n° 1 à l'accord du 14 mai 2014 retraite supplémentaire Avenant n° 1 à l'accord du 19 mai 2015 pension de réversion Revalorisation rentes de retraite supplémentaire Avenant n° 2 à l'accord du 17 décembre 2015 dockers intermittents Avenant n° 2 à l'accord du 17 décembre 2015 dockers occasionnels Avenant n° 2 à l'accord du 17 décembre 2015 régime de prévoyance Avenant n° 3 à l'accord du 17 décembre 2015 dockers intermittents Avenant n° 3 à l'accord du 17 décembre 2015 dockers occasionnels Avenant n° 3 à l'accord du 17 décembre 2015 régime de prévoyance</i>	15/04/2011	19/02/2016 19/02/2016 19/02/2016 11/05/2016 11/05/2016 11/05/2016 28/06/2016 28/06/2016 28/06/2016 03/11/2016 03/11/2016 03/11/2016	2014/14 2016/33 2016/33 2016/33 2016/41 2016/41 2016/41 2016/33 2016/33 2016/33 2017/9 2017/9 2017/9

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Mise en œuvre du degré élevé de solidarité des régimes de prévoyance frais de santé</i>	13/08/1999	19/04/2016	2016/24
CCNE		Production cinématographique titres I. - II. - III. - IV. (3097) <i>Titre IV. salariés permanents</i>	19/01/2012	29/07/2016	2013/34 2016/45
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industriels (1396) <i>Avenant n° 104 taux cotisations du régime de prévoyance</i>	22/10/1985	16/12/2016	2017/9
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>Avenant n° 2 à l'accord du 19 octobre 2011 prévoyance – santé</i>	18/05/1988	04/10/2016	2016/51
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Avenant n° 9 régime de prévoyance non-cadres</i>	26/07/2011	13/10/2016	2011/38 2016/47
CCNE	3285	Radiodiffusion (1922) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 17 décembre 2015 santé prévoyance</i>	11/04/1996	15/05/2016	2016/46
CCN	3369	Régies de quartier (3105) <i>Avenant n° 1 annexe IV. frais de santé</i>	02/04/2012	25/05/2016	2013/4 2016/28
AINE		Retraite cadres – accord du 14/03/1947 – AGIRC <i>Avenant n° A -287 à l'article 3 de l'annexe III. Avenant n° A -288 à l'article 8 de l'annexe I. Dispositions sur les délibérations D 21 et D 26 Avenant n° A -289 à l'article 3 de l'annexe I. Avenant n° A -290 à l'article 3 ter Suppression délibérations D 31 et D 34 Avenant n° A -291 à l'article 8 et à l'article 32 de l'annexe I. Suppression de la délibération D 55</i>	15/06/1983	15/03/2016 15/03/2016 20/06/2016 20/06/2016 04/10/2016 04/10/2016 13/12/2016 13/12/2016	1987/20 2016/15 2016/15 2016/30 2016/30 2016/45 2016/45 2017/5 2017/5
AINE		Retraite non cadres accord du 08/12/1961- ARRCO <i>Modification des délibérations 13 B et 17 B Avenant n° 137 à l'article 13 de l'annexe A Avenant n° 138 aux articles 21 et 31 de l'annexe A Avenant n° 139 - 22 et 26 de l'annexe A Dispositions sur les délibérations 15 B et 20 B Avenant n° 140 à l'article 21 de l'annexe A Avenant n° 141 à l'annexe B Suppression des délibérations 8 B et 9 B Délibérations 3 B et 4 B et 11 B Avenant n° 142 aux annexes A et C Prorogation du protocole du 5 février 1979 activité partielle</i>	15/03/1988	15/03/2016 15/03/2016 15/03/2016 15/03/2016 20/06/2016 20/06/2016 04/10/2016 04/10/2016 13/12/2016 13/12/2016 13/12/2016	2016/15 2016/15 2016/15 2016/15 2016/30 2016/30 2016/45 2016/45 2017/5 2017/5 2017/5
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Révision partielle de la convention (2ème phase)</i>	20/07/1976	07/12/2016	2017/8
CCNE	3328	Sport (2511) <i>Avenant n° 111 prévoyance</i>	07/07/2005	30/06/2016	2016/34
CCNE	3049	Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>Avenant n° 7 cotisations garanties prévoyance</i>	26/06/1989	15/06/2016	2016/42
CCNE	3151	Tourisme social et familial organismes (1316) <i>Frais de santé et prévoyance</i>	10/10/1984	17/11/2016	2017/1
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404)	10/12/1985		

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
		<i>Avenant n° 1 à l'accord remboursements de frais de santé</i>		12/04/2016	2016/24
APN		Transport protection sociale salariés <i>Modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 garantie décès et invalidité</i>	20/04/2016	20/04/2016	2016/29 2016/29
APNE	3156	Transports routiers prévoyance IPRIAC <i>Avenant n° 7 à l'accord du 24 septembre 1980 inaptitude à la conduite</i>	24/09/1980	20/04/2016	2016/29
APNE	3212	Travail temporaire cadres prévoyance <i>Avenant n° 4 Avenant n° 1 Avenant n° 5</i>	10/07/2009	05/02/2016 15/04/2016 16/09/2016	2009/40 2016/25 2016/36 2016/45
APNE	3212	Travail temporaire non cadres prévoyance <i>Avenant n° 5 Avenant n° 1 Avenant n° 6</i>	10/07/2009	05/02/2016 15/04/2016 16/09/2016	2009/40 2016/25 2016/36 2016/45
APN		Travail temporaire régime de frais de santé <i>Avenant n° 1 Avenant n° 2</i>	14/12/2015	30/09/2016 09/12/2016	2016/6 2016/51 2017/5
CCNE	3050	Verre miroiterie transformation négoce (1499) <i>Régime de prévoyance</i>	09/03/1988	01/03/2016	2016/19
CCNE	3179	Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>Avenant n° 85 régime de prévoyance</i>	09/11/1988	18/02/2016	2016/19
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Avenant aux articles III.24. et III.25. du chapitre III.</i>	13/02/1969	15/11/2016	2017/6
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		Bois pin maritime Gascogne <i>Avenant n° 1 à l'accord du 1^{er} juillet 2014 indemnisation maladie</i>	29/03/1956	13/10/2016	2017/2
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>Actualisation de la convention Avenant n° 58 autres rémunérations 2017</i>	01/10/1985	27/07/2016 13/10/2016	2016/36 2016/47
CCRE		Vins de champagne (1384) <i>Tripartite régime de remboursement des frais médicaux</i>	09/07/1985	29/04/2016	2016/23
NIVEAU DÉPARTEMENTAL OU LOCAL					
CCDE	3325	Métallurgie Vendée (2489) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 25 mars 2008 prévoyance</i>	16/12/2004	11/03/2016	2016/16

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 moins mobilisé la négociation collective en 2016, avec 122 textes conclus contre 207 en 2015, 162 en 2014 et 144 en 2013⁽²²⁾.

XI.1. RECRUTEMENT

XI.1.1. Période d'essai

Douze accords comportent des dispositions relatives à la période d'essai, principalement en cas de contrat à durée indéterminée (CDI).

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 : un mois pour les salariés non logés de la branche des *gardiens, concierges et employés d'immeubles*, pour les salariés permanents non cadres de la *production cinématographique* et pour les ouvriers et employés de la *manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne*. Dans ces deux dernières branches, la durée initiale conventionnelle est également plus courte que la durée maximale légale pour les autres catégories professionnelles (deux mois pour les agents de maîtrise et trois mois pour les cadres).

L'accord territorial des *industries et métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes* stipule que la période d'essai n'est pas renouvelable pour les salariés de niveaux I et II. Dans le même sens, aucun renouvellement n'est prévu par l'avenant à la convention collective de l'*industrie laitière*, ni par celui des *gardiens, concierges et employés d'immeubles* pour les salariés logés (catégories A et B). Plusieurs accords prévoient également des durées de renouvellement (un ou deux mois) inférieures à la durée initiale de la période d'essai (*industries et métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes, métiers de la transformation des grains, services de santé au travail interentreprises*). L'accord collectif national sur la carrière des salariés des *caisses d'épargne*, prévoit la possibilité d'un renouvellement de la période d'essai à compter de son extension.

Dans le souci d'accompagner et de faciliter l'insertion professionnelle du salarié, l'accord de la *production cinématographique* relatif aux salariés permanents prévoit "un point" avant la fin de la période d'essai entre le salarié et son supérieur hiérarchique. Il impose que la demande de renou-

22) Données définitives arrêtées au 15 mars 2017.

vement soit motivée et faite par écrit dans un délai de prévenance égal à celui prévu par la loi en cas de rupture de la période d'essai. Cet accord prévoit également que la durée de la période d'essai peut être réduite en cours d'exécution si les parties en conviennent. Il impose enfin la notification de la rupture par écrit avec accusé de réception, ou lettre remise contre décharge.

L'accord territorial des *industries et métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes* prévoit 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), 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.

Par ailleurs, on notera l'interdiction de fixer une période d'essai pour le contrat à durée déterminée (CDD) spécifique mis en place dans la branche du *sport*, sauf si un accord collectif ou sectoriel le permet.

Enfin, certaines branches comportent des dispositions relatives à la réalisation éventuelle d'un essai technique professionnel préalablement à l'embauche, et donc à la période d'essai, pour évaluer l'aptitude du salarié à occuper l'emploi proposé (*métiers de la transformation des grains, industries et métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes*). L'accord relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche *ferroviaire* rappelle que les questions de sécurité ferroviaire et de sécurité de ses personnels sont une priorité et que l'embauche est donc soumise à des tests d'aptitudes et à des autorisations et habilitations des salariés par les autorités administratives.

XI.1.2. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

XI.1.2.1. Favoriser l'égalité professionnelle en mettant l'accent sur la politique de recrutement

L'ensemble des accords de branche 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.

Afin de favoriser la mixité des recrutements, la branche des *coopératives de consommateurs salariés* ainsi que celles des *personnels sédentaires*

et des *personnels navigants des entreprises de navigation* invitent les entreprises à diversifier leurs canaux de recrutement.

En outre, la branche des *coopératives de consommateurs salariés* invite les entreprises à tenir “un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués”. Ce registre des candidatures doit ainsi permettre aux entreprises “d’identifier d’éventuels biais discriminants lors des recrutements et de mettre en place des actions correctives”.

Enfin, cette même branche, tout comme celles des *coopératives de consommateurs salariés* et des *vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France* recommande de veiller à la mixité des éventuels jurys de recrutement.

XI.1.2.2. 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 de la branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* et des branches des *personnels sédentaires* et des *personnels navigants des entreprises de navigation* s'engagent lorsqu'un déséquilibre est constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, à en rechercher les raisons, à les analyser et à prendre des mesures correctives visant à améliorer la situation.

La branche de la *coopération maritime* (salariés non navigants, cadres et non-cadres) prévoit quant à elle, lorsqu'un tel déséquilibre est constaté, de mettre en œuvre, dans le cadre de recrutement pour des postes à représentation essentiellement masculine, des actions de communication à l'attention des femmes, et inversement pour les métiers à représentation essentiellement féminine. Elle va même jusqu'à inviter les employeurs à privilégier l'embauche des hommes ou des femmes, dans le but d'améliorer la parité au sein d'un niveau de classification, d'une catégorie socioprofessionnelle ou d'un secteur d'activité de l'entreprise.

Enfin, la branche des *vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France* incite les entreprises à établir un cahier des charges à destination des personnes en charge du recrutement relatif au respect des critères de sélection entre les femmes et les hommes.

XI.2. EXÉCUTION DU CONTRAT

XI.2.1. Clauses du contrat

Droits de propriété littéraire et artistique

L'accord à la convention collective nationale du *secteur privé du spectacle vivant* relatif aux metteurs en scène encadre les relations avec le producteur de théâtre. Figurent au nom des conditions particulières de l'engagement, le respect des droits d'auteur du metteur en scène qui impose de recueillir son accord préalable et écrit, ainsi que celui du producteur, en cas de modification essentielle de la mise en scène du spectacle. De même, l'accord du metteur en scène est requis en cas d'utilisation de sa mise en scène lors d'une reprise de l'œuvre et pour tout enregistrement, retransmission ou télédiffusion du spectacle.

Principes de déontologie

L'avenant à la convention collective nationale des *personnels des administrateurs et mandataires judiciaires* rappelle que l'administrateur ou le mandataire judiciaire salarié relevant du nouveau statut créé par la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques conserve toute latitude en ce qui concerne sa déontologie et le choix des dossiers que pourrait lui envoyer son employeur.

Secret professionnel

L'avenant à la convention collective nationale des *métiers de la transformation des grains* rappelle, dans un article, l'interdiction de communiquer des informations relatives à l'entreprise (méthodes, organisation, fonctionnement, marchés, produits, tarifs, etc.).

Afin de permettre le respect de l'obligation de secret professionnel qui s'impose aux personnels des *services de santé au travail interentreprises* (SSTI) compte tenu de leurs missions spécifiques, l'accord collectif prévoit que les SSTI s'engagent à prendre toutes dispositions utiles, notamment dans l'organisation des locaux (isolement acoustique), la gestion des courriers, ainsi que pour la conservation et l'utilisation des données (données médicales et données confidentielles des entreprises).

Non-concurrence

Deux accords encadrent l'application d'une clause de non-concurrence.

L'avenant à la convention collective nationale *des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes* instaure la possibilité d'insérer une clause de non concurrence dans le contrat de travail pour les salariés non-cadres de niveaux IV et V. La durée maximale d'application de cette clause est fixée à un an et le montant de la contrepartie pécuniaire doit être égal au minimum à 5/10^{èmes} du salaire moyen des trois derniers mois de présence (6/10^{èmes} en cas de licenciement et tant que le salarié n'a pas retrouvé un emploi). La renonciation par l'employeur doit intervenir dans un délai de 30 jours et au plus tard à la date de départ effectif du salarié. Les dispositions de l'accord de branche ont un caractère impératif.

L'avenant à la convention collective nationale de la *coiffure et des professions connexes* limite également la durée d'application de la clause de non-concurrence à un an. Il précise que la limite géographique doit prendre en considération l'environnement rural ou urbain de l'établissement de l'employeur et que, dans le cadre de la coiffure à domicile, il pourra être tenu compte de la zone de chalandise. La clause n'est opposable au salarié que si celui-ci dispose, à la rupture du contrat, d'une ancienneté minimale égale ou supérieure à six mois au sein de l'entreprise (période d'essai comprise) et ne peut être insérée dans un contrat en alternance. L'accord fixe également les modalités de renonciation (lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, au plus tard dans les quinze jours calendaires qui suivent la notification de la rupture du contrat ou la date de rupture fixée par la convention de rupture conventionnelle).

XI.2.2. Modification du contrat de travail

L'avenant à la convention collective nationale des *métiers de la transformation des grains* prévoit plusieurs situations de modification des fonctions habituelles exercées par le salarié :

- le remplacement provisoire partiel ou total, qui ne peut excéder six mois, sauf si le remplacement est motivé par la maladie ou l'accident du titulaire. Pendant le remplacement, le salarié perçoit à minima le salaire minimum applicable dans l'entreprise au poste qu'il occupe provisoirement, augmenté, s'il y a lieu, des primes afférentes à l'emploi ;
- la mutation en renvoyant, lorsque l'emploi proposé comporte un salaire inférieur à celui occupé, à l'application des règles légales applicables en cas de modification pour motif économique.

La convention collective nationale des *gardiens, concierges et employés d'immeubles* précise que la modification du contrat de travail pour des raisons techniques ou d'organisation ne pourra en aucun cas amener une réduction des avantages acquis, tant sur le salaire que sur la classification. L'avenant à la convention collective de l'*industrie laitière* prévoit une garantie de maintien du salaire et du positionnement dans la classification en vigueur lorsque le salarié est âgé de 55 ans révolus et compte au moins 25 années d'ancienneté dans l'entreprise. Pour les autres salariés, si la modification entraîne une réduction de rémunération brute, le salarié bénéficie d'un complément temporaire dégressif (100 % de la différence entre son ancienne rémunération brute et la nouvelle pendant les trois premiers mois, 80 % au 4^{ème} mois, 60 % au 5^{ème} mois, et 50 % au 6^{ème} mois).

L'accord national relatif à l'emploi dans la *métallurgie* prévoit qu'en cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise, le salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un an bénéficie, lorsque la modification emporte une diminution de sa rémunération, du maintien temporaire de sa rémunération pendant une période de trois mois. Cette période est portée à quatre mois pour les salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à trois ans, et à six mois pour les salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à cinq ans. Le salarié bénéficie, pendant un an à compter de la modification, d'une priorité d'accès aux emplois disponibles correspondant aux compétences et au moins au classement de son emploi antérieur.

Cet accord comporte par ailleurs comme axe d'action la gestion anticipée des mobilités et le développement des parcours de mobilité. À ce titre, plusieurs dispositifs d'accompagnement sécurisés à la mobilité peuvent être utilisés, soit dans le cadre d'une mobilité interne à l'entreprise, avec la possibilité d'assortir la modification du contrat de travail d'une période probatoire, soit dans le cadre d'une mobilité externe à l'entreprise, avec, notamment, la mise en œuvre du prêt de main-d'œuvre ou de la période de mobilité volontaire sécurisée, telle que prévue aux articles L. 1222-12 et suivants du code du travail.

XI.2.3. Congés

Afin de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée des salariés, de nombreux accords favorisent le recours aux congés autres que les congés payés.

Régimes de prévoyance complémentaires

Ainsi, dans le cadre d'accords relatifs aux régimes de prévoyance complémentaires, certaines branches prévoient un maintien des garanties sociales notamment pour les périodes de congés durant lesquelles la rémunération n'est pas maintenue. Selon les cas, sont visées les périodes de congé maternité, de congé paternité, de congé d'adoption ou encore de congé de solidarité familiale ou de congé de présence parentale (prévu par exemple par les branches du *personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes*, des *mareyeurs-expéditeurs* et *Pôle emploi*).

La branche du *personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes* accorde en outre un maintien des garanties sociales pendant 30 jours consécutifs, maximum par année civile, à l'occasion de congés sans solde prévus par le code du travail ou pris par les salariés dans le but d'étendre leurs droits à congés payés (congés sans solde, congé parental d'éducation et congé sabbatique).

Certaines branches prévoient également que les salariés, à titre individuel, peuvent demander à bénéficier d'un maintien de garanties sociales pour la durée de certains congés.

Ainsi la branche des *mareyeurs-expéditeurs* prévoit que les garanties en cas de décès peuvent être maintenues pour les suspensions du contrat de travail à l'initiative des salariés. Sont notamment visées les périodes de congé sans solde, congés sabbatiques et congés parentaux.

La branche de la *répartition pharmaceutique* prévoit la possibilité de maintien des garanties à titre d'adhésion individuelle en cas de congé sabbatique, congé parental d'éducation et congé sans solde.

La branche *Pôle emploi* accorde aux salariés qui ont demandé le maintien du bénéfice de la garantie liée au remboursement des frais de soins de santé et de celles liées à la prévoyance dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, d'un congé d'adoption, ou d'un congé de présence parentale, le bénéfice de la prise en charge de la part patronale de la cotisation dans les mêmes conditions que celle accordée aux agents en activité.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a ouvert de nouveaux droits à congés pour événements familiaux (article 9)

La loi a fixé un nombre de jours minimum pour événements familiaux et a renvoyé à la négociation la possibilité d'accorder des jours supplémentaires.

Les dispositions d'ordre public comprenant le nombre minimal de jours d'autorisations d'absence pour événements familiaux reprennent les droits à congés existant avant la loi tout en augmentant le nombre pour certains événements familiaux. Ainsi le nombre de jours accordés en cas de décès d'un enfant a été porté de deux à cinq jours. Le nombre de jours de congés accordés en cas de décès du conjoint ou du conjoint pacsé a été porté de deux à trois jours et a été ouvert au concubin du salarié. Le nombre de jours de congés accordé en cas de décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur du salarié a été porté d'un jour à trois jours.

En outre un nouveau droit à congé de deux jours minimum a été créé en cas de survenance du handicap chez un enfant.

Des branches accordent un nombre de jours de congés supplémentaires en cas d'événements familiaux : par exemple la branche des *gardiens, concierges et employés d'immeubles* accorde six jours de congés pour mariage ou pacte civil de solidarité (PACS), le minimum légal étant quatre jours.

Certaines branches rappellent les droits à congés ouverts par la loi. La branche des *gardiens, concierges et employés d'immeubles* rappelle le droit à cumuler les trois jours de congé pour naissance et le congé de paternité de onze jours. La branche des *métiers de la transformation des grains* consacre les nouveaux droits à congés ouverts par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels en rappelant que cinq jours de congés sont accordés en cas de décès d'un enfant et deux jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant.

La branche des *sociétés d'assistance* favorise le recours aux congés familiaux en accordant le report du droit à un congé pour événement familial à l'issue d'un congé de solidarité familiale.

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 *ferroviaire* accorde une autorisation d'absence pour la recherche d'un emploi pendant la période de préavis de licenciement d'une durée de deux heures par jour de travail effectif afin de pouvoir rechercher un nouvel emploi. Avec l'accord de l'employeur, ces heures

peuvent être regroupées sur un même mois. Durant ces heures, la rémunération du salarié est maintenue.

Congés familiaux et protection de la maternité

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a étendu la protection de la maternité contre le licenciement (article 10)

La période légale d'interdiction de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pour les femmes à l'issue de leurs congés liées à la grossesse et à la maternité a été étendue de quatre à dix semaines après le congé de maternité et inclut désormais la période de congés payés qui suit immédiatement le congé maternité. À noter que cette protection bénéficie aux femmes enceintes mais également au conjoint salarié de la femme enceinte ainsi qu'aux parents adoptants.

Les partenaires sociaux rappellent également les dispositions en vigueur en matière de congés familiaux et de protection de la maternité.

La branche des *gardiens, concierges et employés d'immeubles* met en avant le droit à une autorisation d'absence accordée au conjoint d'une femme enceinte pour trois examens de suivi de la grossesse (conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail). Elle évoque également les droits et conditions de bénéfice des congés de maternité, paternité et d'adoption ou encore les règles de protection contre le licenciement d'une femme enceinte.

En outre, elle favorise le recours aux congés parentaux en accordant le maintien de la rémunération pendant le congé de maternité ou d'adoption.

La branche du *négoce en fournitures dentaires* rappelle le droit à bénéficier d'un congé parental.

La branche des *sociétés d'assistance* favorise le recours au congé de solidarité familiale en accordant et revalorisant une rémunération complémentaire forfaitaire qui est versée pour la durée du congé, afin de favoriser l'accompagnement d'une personne en fin de vie.

XI.2.4. Télétravail

Les modalités d'organisation du télétravail sont définies à la fois dans des accords de branche et dans des accords d'entreprise.

Le télétravail ne fait pas encore l'objet d'accord spécifique dans les branches. Il s'intègre dans les dispositions d'accords plus généraux (à l'occasion de la conclusion d'un Pacte de responsabilité, lors de la

négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou encore dans un accord relatif à l'organisation du travail).

La majorité des textes de branche renvoie aux accords d'entreprises le soin de fixer les modalités précises de mise en œuvre du télétravail dans un cadre défini.

La branche *Banque Populaire* a prévu l'élaboration d'un guide d'orientation pour les entreprises. De plus, un bilan des différents accords d'entreprises sera présenté chaque année dans le cadre de l'observatoire national sur les conditions de vie au travail.

Certains textes précisent les règles applicables en l'absence d'accord d'entreprise. Ainsi l'accord relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail conclu dans la branche *ferroviaire* limite à deux le nombre de jours télétravaillés pour chaque grande période de travail ou par semaine.

Près de 400 accords d'entreprise portant sur le télétravail ont été recensés en 2016⁽²³⁾.

XI.2.5. Le transfert conventionnel des contrats de travail

Trois accords ont porté sur le transfert conventionnel des contrats de travail.

La branche des *ports et manutention* a adopté un accord spécifique sur la continuité des contrats de travail qui a la particularité de déléguer aux représentants locaux le soin de négocier les transferts de contrats de travail dans le respect du cadre national et des usages locaux applicables. L'accord local devra notamment préciser le périmètre des salariés concernés, mentionner le nombre de salariés susceptibles d'être transférés en "équivalent temps plein" par catégorie professionnelle. Il est indiqué que l'accord local ne pourra pas prévoir de prime ou d'indemnité de transfert.

La branche des *fleuristes et de la vente et des services aux animaux familiers* a adopté un accord autonome applicable aux activités de refuges et fourrières spécifique sur la question des transferts. Le régime conventionnel a vocation à s'appliquer en cas de succession de marchés. Une convention de transfert respectant le cadre juridique fixé par l'accord autonome est conclue entre l'entreprise entrante et l'entreprise sortante. Si le salarié remplit certaines conditions cumulatives (être affecté majoritairement à l'activité transférée, appartenir à un niveau de un à quatre de la grille des emplois de la branche, etc.), il doit être repris par l'entreprise

23) Source : D@ccordNG système informatique de gestion du dépôt des accords d'entreprises - DGT.

entrante. L'accord liste par ailleurs les différentes obligations de l'entreprise entrante et de l'entreprise sortante.

Dans le cadre de l'actualisation de la convention collective de la branche régionale de *manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne*, les règles de transfert ont été maintenues. Quant à la branche des *services de l'automobile*, la révision de la convention collective a précisé que le régime du transfert applicable à la branche est le transfert légal prévu par le code du travail.

XI.3. RUPTURE DU CONTRAT

Seize 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.

XI.3.1. Procédures de rupture, durée des préavis

L'avenant à la convention collective nationale du *notariat* précise les règles applicables aux représentants des salariés au sein des commissions et organismes paritaires du notariat. Notamment, il prévoit qu'en cas de licenciement d'un de ces salariés (sauf lorsqu'il s'agit d'un salarié déjà protégé en application des dispositions du code du travail), l'employeur doit saisir le Conseil paritaire national de conciliation de la branche. Ce Conseil doit s'assurer que le licenciement est sans lien avec le mandat du salarié et que la cause du licenciement alléguée par l'employeur est justifiée, au vu des mémoires écrits que l'employeur et le salarié sont tenus de lui transmettre. L'avenant prévoit également que, si le licenciement est ensuite reconnu sans motif réel et sérieux par le juge et que le Conseil paritaire national de conciliation a lui-même émis un avis défavorable ou acté une position divergente, l'indemnité de licenciement sera augmentée d'une somme égale à trois mois de salaire.

En matière de préavis de licenciement, plusieurs accords prévoient une durée plus longue que celle prévue par la loi, en général trois mois pour les cadres (*industrie laitière, métiers de la transformation des grains, salariés permanents de la production cinématographique, Caisse d'Épargne, manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne*, ainsi que la branche *ferroviaire* lorsque l'ancienneté est d'au moins six mois). Le préavis de licenciement est également de trois mois pour les *gardiens, concierges et employés d'immeubles* de catégorie B. Les avenants à la convention collective de l'*industrie laitière* et à celle des *métiers de la transformation des grains* prévoient un préavis unique de deux mois

pour les agents de maîtrise et techniciens, quelle que soit leur ancienneté. Dans l'avenant relatif aux salariés permanents de la convention collective nationale de la *production cinématographique*, les durées de préavis sont majorées d'un mois en cas de licenciement lorsque le salarié est, à la date de notification de la rupture, âgé de plus de 50 ans.

Par ailleurs, l'avenant à la convention collective des *gardiens, concierges et employés d'immeubles* fixe une durée de préavis différente en cas de démission selon que le salarié est logé (un mois) ou non logé (huit jours si le coefficient hiérarchique est inférieur ou égal à 602).

De nombreux accords ouvrent la possibilité de disposer d'un nombre d'heures pour rechercher un emploi pendant le préavis tant que le salarié n'a pas retrouvé d'emploi. Ces accords prévoient souvent les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être dispensés d'exécuter la fin du préavis de rupture lorsqu'ils ont retrouvé un emploi.

XI.3.2. Indemnité de licenciement

Plusieurs accords retiennent une indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable que le montant légal en appliquant des taux plus élevés que ceux fixés par la loi dès un an d'ancienneté (*ferroviaire*) ou à partir d'une certaine ancienneté (au-delà de la septième année d'ancienneté pour les *gardiens, concierges et employés d'immeubles*) et en les modulant selon les catégories de salariés (*métiers de la transformation des grains*, cadres des *services de santé au travail interentreprises*, agents de maîtrise et cadres du *cartonnage*).

L'avenant à la convention collective de la *production cinématographique* prévoit, en outre, une majoration de 25 % du montant dès lors que le salarié a plus de 50 ans et au moins dix ans de présence continue dans l'entreprise. Dans les *services de santé au travail interentreprises*, les taux d'indemnité sont majorés de 50 % lorsque le licenciement intervient après le 57^{ème} anniversaire du salarié.

Si l'indemnité prévue en cas de licenciement pour motif personnel par cet avenant est égale au montant légal, celle versée en cas de licenciement pour motif économique est supérieure (5/10^{ème} de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté, plus 1/10^{ème} de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté au-delà de dix ans). Dans la branche du *cartonnage*, les indemnités prévues pour les agents de maîtrise et les cadres sont majorées de 20 % lorsque le licenciement est lié à la réorganisation de l'entreprise (fusion ou concentration) et concerne un salarié âgé de 50 ans et plus.

XI.3.3. Rupture conventionnelle

Un seul accord comporte un article sur la rupture conventionnelle qui reprend les dispositions légales applicables (*industries et métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes*).

Dans le cadre des mesures de simplification, l'obligation d'affichage du règlement intérieur et de la convention collective a été remplacée par une information par tout moyen (cf. décret n° 2016-1417 du 20 octobre 2016 modifiant les articles R. 1321-1 et R. 2262-3 du code du travail).

XI.3.4. Départ à la retraite

Quatre accords ont notamment eu pour thème le départ à la retraite ou la mise à la retraite.

Concernant le montant des indemnités et la durée de préavis, la majorité des accords renvoie aux dispositions légales et réglementaires.

À noter cependant que l'avenant à la convention collective régionale *manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne* prévoit un montant d'indemnité de départ à la retraite plus favorable. Il fixe en effet ce montant à 0,18 mois de salaire par année d'ancienneté et ce, jusqu'à trente années d'ancienneté. Au-delà des trente années d'ancienneté, le montant de l'indemnité est fixé forfaitairement à six mois de salaire.

XI.4. CONTRATS PARTICULIERS

XI.4.1. 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 notamment relatifs au temps de travail, au handicap ou à la prévoyance santé ou aux périodes d'essai, tous accords évoqués par ailleurs dans le présent bilan.

XI.4.2. Contrat à durée déterminée d'usage (CDDU)

XI.4.2.1. Dans le secteur du spectacle

Contexte

La feuille de route issue du rapport "Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle" (Gille – Archambaud – Combrexelle),

remis au Premier ministre le 7 janvier 2015, prévoit notamment que les négociations doivent responsabiliser les partenaires sociaux représentatifs du secteur du spectacle sur l'usage du contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) et le financement du régime d'assurance chômage qui en est le corollaire.

Dans le prolongement, l'article 34 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi pose le principe des négociations enchâssées.

Cet article précise que dans les secteurs du spectacle :

- les partenaires sociaux doivent réviser les listes des emplois de ces professions pouvant être pourvus par la conclusion de CDDU 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 ;
- les partenaires sociaux doivent également négocier, dans les mêmes délais, les conditions de recours au CDDU.

État des lieux des négociations en 2016

À fin 2016, plusieurs branches ont conclu un accord relatif aux listes de fonction et/ou aux conditions de recours au CDDU :

- branche *prestataires techniques du spectacle* (CCN entreprises techniques au service de la création et de l'événement – IDCC 2717) : les partenaires sociaux ont signé deux accords relatifs aux listes de fonctions (avenant n° 8 du 9 septembre 2015 dans le secteur du "*spectacle vivant*" et avenant n° 10 du 25 février 2016 dans le secteur "*audiovisuel*", complétés depuis par l'avenant n° 12 du 7 juillet 2016). Ils ont également signé un accord sur les conditions de recours au CDDU (avenant n° 11 du 25 mars 2016) ;
- branche *production audiovisuelle* (IDCC 2642) : les partenaires sociaux de la branche ont signé un avenant n° 6 le 1^{er} juillet 2016 relatif aux listes de fonctions et conditions de recours au CDDU ;
- branche *entreprises artistiques et culturelles* (IDCC 1285) : les partenaires sociaux de la branche ont signé un avenant le 8 décembre 2016 relatif à la liste de fonctions ;
- branche *radiodiffusion* : les partenaires sociaux de la branche ont signé un avenant le 30 avril 2016 sur les conditions de recours au CDDU ;
- branche *production cinématographique* (IDCC 3097) : les partenaires sociaux de la branche ont signé un accord le 28 avril 2016 relatif aux conditions de recours au CDDU.

Quatre branches ont donc signé un accord valide relatif aux listes de fonctions, et cinq branches ont signé un accord valide relatif aux conditions de recours au CDDU. D'autres branches sont toujours en cours de négociation sur ces sujets.

XI.4.2.2. Autre secteur

Les partenaires sociaux de la branche du *personnel des agences de voyages et de tourisme* ont conclu l'accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous CDDU dont il détermine les conditions d'emploi conformément aux dispositions légales et réglementaires. Cet accord prévoit une liste fixant les fonctions pouvant donner lieu à la conclusion d'un CDDU et définit les conditions de recours à ce type de contrat de travail.

XI.4.3. Contrat à durée déterminée spécifique dans le secteur du sport

Les partenaires sociaux de la branche du *sport* ont conclu par accord collectif du 27 juillet 2016 un avenant relatif à l'intégration du CDD spécifique dans la convention collective nationale du *sport*, créé par la loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 visant à protéger les sportifs de haut niveau et professionnels et à sécuriser leur situation juridique et sociale. Cet accord est actuellement en cours d'examen par les services de la DGT dans le cadre de la procédure d'extension.

XI.4.4. Contrat à durée déterminée saisonnier

Les partenaires sociaux de la branche de l'*hôtellerie de plein air* ont conclu un accord le 11 juillet 2016 relatif au caractère saisonnier d'un établissement.

Cet accord précise que les campings sont des établissements saisonniers, il définit la saison pour la branche, il prévoit une durée maximale pour les CDD à caractère saisonnier et rappelle enfin que l'emploi de personnel permanent dans les campings, quand il est possible, s'effectue sous CDI.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels donne la définition des emplois saisonniers (article 86)

L'article 86 de la loi du 8 août 2016 inscrit, dans le code du travail, la définition des emplois saisonniers. Il s'agit des emplois dont les "tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs".

Par ailleurs, l'article a pour objet de sécuriser la situation des travailleurs saisonniers tout en veillant à ce que les obligations créées ne portent pas une atteinte disproportionnée aux intérêts économiques et financiers des entreprises recourant aux contrats saisonniers. L'alinéa 6 de cet article prévoit que dans les six mois à compter de sa promulgation (donc au plus tard le 8 février 2017), les branches ou les entreprises dans lesquelles l'emploi saisonnier est "particulièrement développé" engagent une négociation sur les modalités de reconduction des contrats saisonniers et de prise en compte de l'ancienneté des salariés.

L'alinéa 7 du même article prévoit que dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la loi (donc au 8 mai 2017), une ordonnance organise les modalités de la reconduction des contrats saisonniers et de la prise en compte de l'ancienneté dans les entreprises non couvertes par des dispositions conventionnelles en la matière. À défaut d'accord sur ces deux thèmes, les dispositions de l'ordonnance s'appliqueront. La loi de ratification devra intervenir au plus tard en novembre 2017.

XI.5. LA NON-DISCRIMINATION DE L'EMBAUCHE À LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La majorité des branches rappellent leur attachement au respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la non-discrimination dans l'accès à l'emploi et aux différents stades de la relation de travail. Ce rappel de la législation devient même systématique au sein des accords en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'emploi des personnes en situation de handicap et d'emploi des jeunes et des séniors.

Ainsi, la branche des *artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision* précise dans sa convention collective que "les employeurs s'interdisent toute discrimination à l'embauche, disparité ou inégalité de traitement, toute sanction, toute rupture de contrat, toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte, qui serait fondée sur un quelconque critère tel que cité à l'article L. 1132-1 du code du travail".

Certaines branches sont même allées plus en avant sur cette question en devançant la nouvelle obligation de formation en matière de non-discri-

mination figurant, depuis la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, à l'article L. 1131-2 du code du travail. Ainsi la branche du *ferroviaire* dans son accord du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail prévoit que les entreprises de la branche "sensibilisent leurs salariés aux principes et pratiques de non-discrimination, et particulièrement les salariés impliqués dans l'encadrement du personnel, le recrutement et la gestion des ressources humaines". Cette sensibilisation/formation à la non-discrimination est également prévue par les accords en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signés en 2016 au sein des branches des *vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France*, des *personnels navigants des entreprises de transports et services maritimes* et du *personnel sédentaire des entreprises de navigation*.

Liste des textes abordant le thème du contrat de travail⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>Avenant n° 01-16 prévoyance</i>	04/06/1983	14/01/2016	2016/6
CCNE	3353	Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>Avenant n° 14 classification et salaires du mandataire salarié</i>	20/12/2007	30/06/2016	2017/1
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Avenant n° 61 clause de non concurrence</i>	21/01/1986	05/04/2016	2016/20
CCNE	3381	Aide soins services à domicile (BAD) (2941) <i>Avenant n° 29-2016 titre VII. maintien de salaire</i>	21/05/2010	03/11/2016	2011/41 2017/10
APNE	3056	Ameublement négoce prévoyance <i>Avenant n° 8 à l'accord relatif à la prévoyance</i>	29/05/1989	18/02/2016	2016/19
CCNE	3348	Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666) <i>Avenant n° 19 temps partiel</i>	24/05/2007	25/04/2016	2016/26
CCNE	3278	Artistes interprètes télévision émissions (1734) <i>Avenant de mise à jour de la convention</i>	30/12/1992	09/06/2016	2017/6
CCNE	3226	Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Liste des emplois CDD d'usage</i>	01/01/1984	08/12/2016	2017/8
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Avenant à l'accord du 2 mai 2011 accompagnement d'une personne en fin de vie Personnes handicapées</i>	13/04/1994	18/03/2016 18/11/2016	2017/5 2017/5
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 24 juin 2015 régime de frais de santé</i>	02/06/2003	25/02/2016	2016/18
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	18/01/2002	20/06/2016	2016/41
APN	3265	Assurances sociétés retraite prévoyance <i>Régime professionnel de prévoyance (RPP)</i>	05/03/1962	28/06/2016	2016/38
CCNE	3076	Audiovisuel électronique équipement ménager commercial (1686) <i>Avenant n° 44 au titre V. prévoyance</i>	26/11/1992	15/06/2016	2016/34
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Avenant n° 77 d'adaptation aux évolutions législatives et conventionnelles</i>	15/01/1981	22/06/2016	2016/34
CCN		Banque Populaire (3210) <i>Insertion dans l'emploi des personnes handicapées</i>	15/06/2015	14/11/2016	2015/32 2017/3
APN		Bâtiment méthode dialogue économique et emploi	14/01/2016		2016/14
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Travail dominical Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Régime de prévoyance collectif</i>	05/06/1970	15/01/2016 09/02/2016 23/06/2016	2016/11 2016/16 2016/38
APN		Caisse d'Épargne carrière des salariés <i>Avenant n° 1 à l'accord du 25 juin 2004</i>	25/06/2004	26/09/2016	2016/44 2016/44

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 le 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	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
APN		Caisse d'Épargne insertion personnes handicapées	25/11/2016		2016/52
CCNE	3135	Cartonnage industrie (489) <i>Avenant n° 153 congés et indemnités licenciement</i>	09/01/1969	29/03/2016	2016/21
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733) <i>Avenant n° 85 de mise en conformité aux observations pour l'extension de l'avenant de révision n° 79 du 17 novembre 2014</i> <i>Avenant n° 86 à l'accord du 12 octobre 2015 régime frais de santé</i>	27/06/1973	07/03/2016 11/04/2016	2016/24 2016/24
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Avenant n° 38 travail à temps partiel</i> <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i> <i>Avenant n° 39 clause de non concurrence</i>	10/07/2006	21/01/2016 17/02/2016 15/06/2016	2016/14 2016/17 2016/36
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Avenant à l'accord du 14 décembre 2001 forfait annuel en jours</i>	23/06/1970	30/06/2016	2016/42
CCNE	3326	Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>Égalité professionnelle</i>	07/12/2004	02/02/2016	2016/14
CCN		Coopératives de consommateurs salariés (3205) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	16/10/2014	27/10/2016	2014/49 2016/52
CCN		Crédit Mutuel (1468) <i>Avenant à l'accord du 14 janvier 2009 emploi et insertion des personnes handicapées</i> <i>Avenant n° 2 principes de classification et les minima</i> <i>Avenant à l'accord du 15 décembre 2009 emploi des seniors</i>	29/06/1987	20/04/2016 21/09/2016 16/12/2016	2016/22 2016/42 2017/8
CCNE	3033	Dentaires fournitures négoce (635) <i>Avenant à l'article 26 congé parental</i>	26/11/1971	19/01/2016	2016/13
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Accord n° 2016-2 prévention de la pénibilité</i> <i>Accord n° 2016-04 révision du régime de prévoyance</i>	21/11/1988	02/02/2016 01/12/2016	2016/18 2017/4
CCN		Économistes construction et métteurs vérificateurs (3213) <i>Annexe III. régime de prévoyance</i>	16/12/2015	07/12/2016	2016/7 2017/4
CCNE	3351	Enseignement privé indépendant (hors contrat) (2691) <i>Création catégorie temporaire de cadres</i> <i>Avenant n° 33 à l'accord du 3 novembre 2015 mise en œuvre du contrat de génération</i>	27/11/2007	12/01/2016 16/02/2016	2016/10 2016/13
CCNE	3355	Entreprises techniques service création événement (2717) <i>Avenant n° 11 dispositions sur le CDD d'usage</i> <i>Avenant n° 12 fonctions éligibles au CDD d'usage</i>	21/02/2008	25/03/2016 07/07/2016	2016/33 2016/35
CCNE		Ferroviaire convention dispositions générales (3217) <i>Contrat de travail et organisation du travail</i>	31/05/2016	31/05/2016	2016/27 2016/27
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>Régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 16 septembre 2015 contrat de génération</i>	21/01/1997	13/05/2016 14/09/2016	2016/33 2016/43
CCNE	3014	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>Avenant n° 41 prévoyance et frais de santé</i>	16/07/2003	28/06/2016	2016/35

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3144	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Avenant n° 88 modification suite à la nouvelle classification</i>	11/12/1979	11/01/2016	2016/18
CCNE	3148	Habillement mercerie chaussure jouet commerce gros (500) <i>Couverture santé complémentaire</i>	13/03/1969	23/02/2016	2016/21
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Avenant n° 34 caractère saisonnier d'un établissement</i>	05/07/1991	11/07/2016	2016/34
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>Avenant n° 65 bis régime de prévoyance santé</i>	09/09/1988	01/03/2016	2016/15
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Avenant à l'accord du 19 janvier 2004 portabilité prévoyance</i> <i>Avenant à l'accord du 7 juin 2000 forfait-jours cadre</i>	18/12/1952	03/02/2016 27/06/2016	2016/43 2016/44
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>Avenant n° 71 contrat de génération</i>	25/01/1991	16/11/2016	2017/10
CCNE	3124	Laitière industrie (112) <i>Avenant n° 36 - classification - RAM - primes emploi</i>	20/05/1955	03/06/2016	2016/29
CCNE	3266	Maisons d'étudiants (1671) <i>Avenant n° 63 heures complémentaires</i>	27/05/1992	15/03/2016	2016/22
CCNE	3170	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>Avenant à l'accord du 29 juin 2015 régime frais de santé</i>	06/01/1970	07/03/2016	2016/15
CCNE	3256	Mareyeurs-expéditeurs (1589) <i>Avenant n° 42 chapitre VII. prévoyance</i>	15/05/1990	10/06/2016	2016/37
APN		Métallurgie emploi et GPEC		23/09/2016	2016/45
CCNE	3060	Métiers de la transformation des grains (1930) <i>Avenant n° 44 prévoyance</i> <i>Avenant n° 46 de révision de la convention</i>	16/06/1996	07/01/2016 09/11/2016	2016/11 2017/3
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>Insertion des personnes en situation de handicap</i>	31/01/2000	20/05/2016	2016/29
CCNE	3216	Navigation personnel sédentaire (2972) <i>Égalité professionnelle</i>	14/09/2010	12/10/2016	2010/48 2016/51
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 17 décembre 2009 prévoyance complémentaire</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 17 décembre 2009 prévoyance couverture dépendance totale</i> <i>Avenant n° 31 droit syndical et représentation syndicale</i>	08/06/2001	21/01/2016 21/01/2016 07/07/2016	2016/11 2016/11 2016/36
APN		Organismes tourisme voyages salariés CDD d'usage		29/04/2016	2016/24
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Contrat de génération</i>	06/04/1956	20/10/2016	2016/52
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Travail de nuit</i> <i>Régime de prévoyance et annexes 1 à 4</i>	01/06/1989	14/01/2016 14/12/2016	2016/13 2017/7
CCNE	3262	Pharmaceutique répartition (1621) <i>Complémentaire frais de santé et prévoyance</i>	07/01/1992	12/01/2016	2016/10
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>Rémunération des jeunes préparateurs</i>	03/12/1997	07/03/2016	2016/17
CCNE		Photographie professions (3168) <i>Aménagement et organisation du temps de travail</i>	13/02/2013	22/03/2016	2013/21 2016/22

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Avenant à l'accord du 18 mars 2011 complémentaire santé et prévoyance</i>	21/11/2009	25/01/2016	2016/12
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>Régime professionnel de frais de santé</i>	01/03/1974	17/05/2016	2016/31
CCNE	3183	Ports de plaisance (1182) <i>Frais de santé et portabilité</i>	16/03/1982	20/09/2016	2016/45
CCNE	3375	Ports et manutention CCN unifiée (3017) <i>Transfert personnel continuité contrats de travail</i>	15/04/2011	03/11/2016	2014/14 2017/9
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Accord d'adaptation - substitution à l'accord du 1^{er} juin 2006</i>	15/02/1985	04/05/2016	
CCNE	3346	Production audiovisuelle (2642) <i>Avenant n° 6 champ application et dispositions CDD d'usage</i>	13/12/2006	01/07/2016	2016/40
CCNE		Production cinématographique titres I. – II. – III. – IV. (3097) <i>Conditions de recours au CDD d'usage</i> <i>Titre IV salariés permanents</i>	19/01/2012	28/04/2016 29/07/2016	2016/31 2016/45
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>Forfait-jours</i>	18/05/1988	02/11/2016	2016/52
APNE	3285	Radiodiffusion accord d'étape CDD d'usage <i>Avenant n° 2 à l'accord du 29 novembre 2007</i>	29/11/2007	30/04/2016	2008/6 2016/46
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266) <i>Pacte de responsabilité</i> <i>Avenant n° 52 temps partiel</i>	20/06/1983	10/03/2016 11/03/2016	2016/18 2016/18
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Révision des articles 5 et 6 dialogue social</i> <i>Révision partielle de la convention (2^{ème} phase)</i>	20/07/1976	07/12/2016 07/12/2016	2017/6 2017/8
CCNE	3370	Services à la personne entreprises (3127) <i>Aménagement du temps de travail</i>	20/09/2012	13/10/2016	2012/45 2016/51
CCNE	3372	Spectacle vivant entreprises du secteur privé (3090) <i>Titre IV. annexe I. (mettre en scène de théâtre)</i>	03/02/2012	10/11/2016	2012/26 2017/5
CCNE	3328	Sport (2511) <i>Avenant n° 112 intégration du CDD spécifique</i>	07/07/2005	27/07/2016	2016/44
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Avenant n° 7 à l'accord du 22 janvier 1999 forfait-jours</i>	10/12/1985	16/02/2016	2016/16
APN		Transport protection sociale salariés	20/04/2016		2016/29
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Avenant n° 14 rémunérations transport déménagement</i>	21/12/1950	13/12/2016	2017/8
APNE	3156	Transports routiers prévoyance IPRIAC <i>Avenant n° 7 à l'accord du 24 septembre 1980 inaptitude conduite</i>	24/09/1980	20/04/2016	2016/29
CCNE	3050	Verre miroiterie transformation négoce (1499) <i>Régime de prévoyance</i>	09/03/1988	01/03/2016	2016/19
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	13/02/1969	14/04/2016	2016/24

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 du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE	3185	Couture parisienne (303) <i>Travail dominical</i>	10/07/1961	19/04/2016	2016/22
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>Actualisation de la convention</i>	01/10/1985	27/07/2016	2016/36
CCRE		Métallurgie Isère Hautes-Alpes (mensuels) (2221) <i>Mensualisation et dialogue social</i>	13/09/2001	30/11/2016	2017/9
CCRE		Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) <i>Salaire (barèmes des taux effectifs garantis) 2016</i>	21/02/1980	22/02/2016	2016/15
NIVEAU DÉPARTEMENTAL OU LOCAL					
AIC		La Vallée Village travail dominical et soirée	15/12/2016		2017/4

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

XII. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE NÉGOCIATION DES ACCORDS COLLECTIFS

Ce thème, de plusieurs centaines de mentions chaque année, porte sur les règles structurant la négociation collective autres que celles qui sont d'ordre public (règles de validité des accords, de révision, etc.) d'une part, notamment les principes de méthode, le calendrier, les clauses de rendez-vous, l'organisation et le financement du dialogue social dans la branche, et, d'autre part, sur la création et le fonctionnement des commissions paritaires de branche. Près de la moitié des mentions traite du fonctionnement de commissions paritaires (thématiques ou non) et plus d'une sur dix (12 %) est consacrée aux clauses de rendez-vous.

Si l'amélioration du fonctionnement des commissions paritaires est un des thèmes prédominants, les partenaires sociaux manifestent également la volonté, à travers les accords conclus, d'améliorer la lisibilité des dispositifs conventionnels, tant pour les entreprises que pour les salariés, et de se mettre en conformité avec la législation. Ainsi, si peu de textes abordent tous les thèmes organisationnels, quelques-uns cependant, lors de la renégociation d'une convention collective par exemple, cherchent à structurer profondément le dialogue social dans leur branche. En 2016, onze textes ont pour thème principal le dialogue social (contre six en 2015, sept en 2014, et huit en 2013)⁽²⁴⁾.

L'essor de la négociation sur les conditions de négociation de branche reflète également l'évolution des dernières lois relatives au travail qui ont renforcé la place de la branche dans l'encadrement des relations de travail. Notamment, l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) dont les missions sont précisées.

Des principes généraux régissant le dialogue social à la mise en place "matérielle" des instances, les mentions relatives aux conditions de conclusion et d'application de la négociation collective reprises ci-après reflètent les principales modalités négociées par les partenaires sociaux, sans toutefois, prétendre à l'exhaustivité.

24) Pour l'édition de cette première contribution sur ce thème, les textes analysés ci-après peuvent être signés avant 2016 afin de prendre en compte le maximum d'arguments énoncés par les partenaires sociaux. À ce titre, les branches citées permettent des illustrations mais ces mentions ne reflètent pas l'intégralité des branches ayant intégré le sujet dans leurs textes.

XII.1. LES RÈGLES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ADOPTÉES PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

XII.1.1. Objectifs et règles déontologiques de la méthode

XII.1.1.1. Les objectifs d'une méthode

La réécriture, en tout ou partie, d'un dispositif conventionnel recouvre pour les branches au moins trois enjeux, structurés comme suit : clarifier, moderniser et bâtir ensemble dans un souci d'efficacité et de cohérence (*personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM*) :

- clarifier le dispositif implique de procéder au “toiletage” des textes, rendu nécessaire par l'obsolescence de certaines dispositions, par référence à d'anciens articles du code du travail, par des répétitions ou des disparités de vocabulaire, par la multiplicité d'avenants cumulatifs et non totalement substituables, soit encore du fait des évolutions législatives ou jurisprudentielles rendant illégales ou obsolètes les dispositions. La clarification implique également, pour les branches, un souci de lisibilité tant sur le fond que sur la forme. La “lecture facile” permet de rendre le dispositif conventionnel plus accessible à ces destinataires, de sécuriser les entreprises de la branche et les salariés (*entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes*) ;
- moderniser le dispositif indique une volonté de rendre la convention “adaptable aux nouvelles organisations du travail et aux attentes exprimées par les salariés, aux préoccupations sociales (...) prises en compte dans le fonctionnement des entreprises” (*personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM*) ;
- bâtir ensemble, enfin, consiste à aborder “la négociation du texte dans sa globalité, tout en préservant l'équilibre général dans les garanties offertes aux salariés” ou encore “de formaliser des ambitions et orientations partagées sur le dialogue social” (*industries électriques et gazières*).

Ainsi, parvenir à un nouveau dispositif conventionnel, structuré, ordonné, simplifié et rédigé clairement est un chantier complexe lorsqu'il s'agit d'une réécriture importante ou d'une révision totale d'une convention collective. Cela nécessite le plus souvent, au préalable, de négocier un accord organisant la négociation de ce futur dispositif (*métallurgie ; industries chimiques*).

Le besoin de mettre en place une méthodologie de négociation est d'autant plus nécessaire que la notion même de clarification est ambiguë et complexe. En effet, certaines branches l'entendent comme une réécriture

à droit constant (*industrie des cuirs et peaux ; industries chimiques ; manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne*), c'est-à-dire "sans apporter de modifications sur le fond" alors même qu'en pratique, il paraît difficile pour les partenaires sociaux de concilier négociation sur la forme et absence de négociation sur le fond, propre à l'exercice du "toiletage". Ainsi, la branche des *industries chimiques* prévoit dans son accord de méthode de 2014 que "*si une disposition apparaîtrait ne pas être conforme à la notion de droit constant, les parties signataires s'engagent à la réécriture de cette disposition*".

En outre, les partenaires sociaux utilisent les préambules des textes relatifs au dialogue social pour affirmer la place spécifique de la branche comme constituant "l'espace pertinent de régulation de la concurrence et de détermination d'un socle de garanties sociales" (*activités du déchet*) ou la valorisation des actions "menées dans l'intérêt de la branche" (*mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes*).

XII.1.1.2. Les règles déontologiques de la négociation

Les partenaires sociaux rappellent également, dans les textes relatifs au dialogue social, les motivations qu'ils souhaitent voir appliquer aux futures négociations. Ainsi, les parties signataires souhaitent se donner "les moyens de construire un dialogue social de branche responsable et permanent, fondé sur une relation de loyauté et de confiance mutuelle" (*activités du déchet*) ou s'inscrivent dans des principes qui "priorisent, dans le respect des droits, la conciliation, la médiation et la recherche de solutions égociées" (*imprimeries de labeur et des industries graphiques*).

En outre, la notion de permanence des négociateurs est rappelée à double titre. Elle marque d'une part, l'importance pour les négociateurs d'être présents tout au long de la négociation et elle ouvre, d'autre part, le bénéfice, pour chaque participant, du droit à absence de leur entreprise sous réserve de respecter un délai de prévenance (*industries céramiques ; gardiens, concierges et employés d'immeubles ; organisations professionnelles de l'habitat social ; salariés des établissements privés*). L'employeur est alors tenu d'accorder l'autorisation d'absence.

Cette même idée est également exprimée dès lors que les entreprises de la branche doivent s'engager à laisser le temps aux négociateurs de participer aux instances paritaires de la branche et aux réunions préparatoires (*industries céramiques*). Au-delà de son caractère informatif, l'autorisation d'absence permet le bénéfice du remboursement des frais engagés par les représentants pour assister aux négociations et le maintien de la rémunération lors de l'exercice d'un mandat de représentation des salariés ou

d'une organisation syndicale (*organisations professionnelles de l'habitat social ; salariés des établissements privés*).

Plus largement, les parties rappellent la nécessité du respect de la libre expression des représentants d'organisations syndicales, notamment par la poursuite des échanges formels ou informels malgré les désaccords exprimés à l'occasion de négociations. Cette "entière liberté d'opinion en toute matière" (*notariat*) permet aux représentants de s'investir pleinement et de concilier les intérêts des personnes et du secteur économique qu'ils représentent. Un rappel est également souvent fait sur la conciliation entre vies professionnelle, personnelle et exercice du mandat syndical, qu'il soit exercé au niveau de l'entreprise ou au niveau de la branche, ou la nuit (*notariat ; organisations professionnelles de l'habitat social ; salariés des établissements privés ; métiers de la transformation des grains*).

XII.1.2. Fonctionnement

XII.1.2.1. Les modalités générales d'organisation et de fonctionnement

Le fonctionnement de la négociation est abordé dès l'origine dans les conventions collectives puis par avenant. Ces textes présentent le cadre général des modalités de fonctionnement de l'instance de négociation (secrétariat), des réunions (convocation, calendrier, périodicité) et des modalités de représentation des parties. Quand il s'agit de la création de cette instance, les parties définissent, le plus souvent dans un seul accord, l'ensemble de ces points (plus d'autres points complémentaires, le cas échéant). Nombre de textes plus spécifiques précisent uniquement certaines de ces modalités, notamment afin d'adapter les dispositions pour apporter des moyens supplémentaires.

Le **secrétariat** de l'instance de négociation est le plus souvent confié à une organisation professionnelle d'employeurs (*industries céramiques ; ferroviaire, salariés du négoce des matériaux de construction ; plasturgie*). La branche des *activités du déchet* propose cependant un exercice conjoint entre le secrétaire du collège syndical de salariés et le secrétaire du collège professionnel d'employeurs.

Les **convocations et ordres du jour** sont adressés par courrier aux organisations syndicales de salariés représentatives selon des délais précisés dans les accords : sept jours (*industries chimiques ; activités du déchet ; métallurgie*), dix jours ouvrés (*industries céramiques*) ou quinze jours avant la date de la réunion (*salariés des établissements privés ; ferroviaire ; salariés du négoce des matériaux de construction*). La branche du

personnel laïc des diocèses précise que la convocation doit être envoyée avec le relevé de décisions de la précédente réunion et les documents de travail. Pour autant, l'envoi des documents de travail peut être décorrélé de l'envoi de la convocation (*ferroviaire*).

Le délai d'envoi des convocations est observé à double titre : il permet aux représentants de prendre connaissance des conditions de la réunion et, le cas échéant, des documents de travail mais également aux représentants d'informer les entreprises de leurs absences (cf. *supra*).

Pour structurer le déroulé de la négociation, les branches peuvent affirmer le besoin de rencontres fréquentes et régulières et déterminent ainsi, dans l'accord, la cadence ou le **nombre de réunions** prévues dans l'année pour la commission de négociation (six à dix réunions annuelles pour les *salariés du négoce des matériaux de construction* par exemple). La loi du 8 août 2016 prévoit pour la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), quant à elle, au minimum trois réunions par an (cf. *encadré ci-après*).

Les branches intègrent également un **agenda social prévisionnel ou un calendrier**. Pour la branche du *personnel des sociétés anonymes et fondations d'HLM*, l'agenda, fixé pour trois ans, indique les thèmes négociés chaque année et peut être révisé en fonction de l'avancée des négociations. Pour la branche des *industries des cuirs et peaux*, le calendrier est prévu pour les six mois à venir et mentionne les dates et thèmes des réunions. Les branches peuvent également fixer les grandes étapes d'ouverture des négociations ou chantiers prioritaires sans date prévisionnelle, avec seulement des indications sur la fréquence des réunions (*organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs*).

Au-delà, les partenaires peuvent prévoir également dans les accords des **clauses dites de "revoyure"** qui engagent l'ouverture de la négociation. Elles peuvent être déclenchées soit par des éléments exogènes à la négociation, soit par des éléments de suivi des dossiers. Ainsi, pour la branche des *particuliers employeurs* ou celle du *personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports région parisienne*, les signataires s'appuient sur les conclusions de bilans, qualitatifs et/ou quantitatifs pour enclencher de nouvelles négociations. Ces éléments de suivi prennent une forme particulière, notamment dans le domaine de la formation professionnelle, où les branches sollicitent des retours d'expérience, des enquêtes sur le devenir des bénéficiaires de formations. Parmi les éléments exogènes, le changement de cadre légal et/ou réglementaire est évoqué par la branche de la *répartition pharmaceutique* et des *personnels des agences générales d'assurances*. *L'hôtellerie de plein air*

évoque, plus largement, un besoin conjoncturel pour déclencher la clause de revoyure. Régulièrement, l'inflation ou la réévaluation anticipée du SMIC sont évoquées dans le cadre des négociations relatives aux salaires (*plasturgie ; maisons à succursales de vente au détail d'habillement*).

Les branches déterminent également le **nombre des participants** aux réunions de négociation, nombre qui doit être "compatible avec le bon fonctionnement des réunions" (*ferroviaire*). La composition des instances de négociation est fondée sur la représentativité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Les branches utilisent différentes modalités pour fixer le nombre de représentants : nombre maximal pour toutes les organisations négociatrices (18 équivalent temps plein (ETP) pour *l'aide, accompagnement, soins et services à domicile*) ou, plus fréquemment, nombre défini par organisation : trois ou quatre par organisation syndicale de salariés et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs, ou plus exceptionnellement, un (*industrie des cuirs et peaux ; entreprises de services à la personne*) ou neuf (*fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*). L'instance de la *céramique* comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les branches définissent la **qualité des représentants**. Il s'agit des titulaires d'un mandat de représentation du personnel ou d'une organisation syndicale, au niveau d'une entreprise, d'un groupe ou d'une branche (*Banque Populaire*), en tant que salariés travaillant dans des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective et désignés par les organisations syndicales représentatives signataires de ladite convention (*industries de produits alimentaires élaborés*) ou désignés par lettre recommandée avec accusé de réception par chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (*activités du déchet*). Les branches peuvent délimiter également, par la formalisation des rapports juridiques entre l'organisme employeur, le salarié mis à disposition et l'organisation syndicale représentative dans la branche, les contours de la mise à disposition des salariés (*aide, accompagnement, soins et services à domicile*).

Les textes rappellent parfois la durée de désignation des membres (quatre ans pour les *industries céramiques de France*), la définition du nombre maximal de journées préparatoires, les lieux de rencontre, etc.

XII.1.2.2. Les modalités de participation des représentants

En assurant les conditions matérielles liées au remboursement des frais, à la prise en compte des absences et à la valorisation du temps de la négociation, les branches organisent, dans ces textes, les conditions de participation des représentants aux réunions de négociation. Il convient également de souligner que la prise en charge des frais des négociateurs est une des clauses obligatoires (L. 2232-8 du code du travail) que l'accord ait vocation à être étendu ou non, parmi les plus essentielles à respecter.

Les membres des délégations peuvent s'absenter de leur emploi sous couvert d'une convocation à ces réunions paritaires. Les salariés doivent alors produire à leur employeur la convocation ou autres documents qui justifient de cette **absence**. Cette absence peut être circonscrite (cinq heures par an pour la branche *organisations professionnelles de l'habitat social*) ou les négociateurs peuvent bénéficier "du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs fonctions" (*notariat*). La communication relative à cette absence doit, le plus souvent, respecter un délai de prévenance : de cinq jours ouvrés (*salariés du négoce des matériaux de construction*), à au moins cinq semaines pour la branche du *négoce de l'ameublement* par exemple. En précisant ce délai, les parties signifient la prise en compte de la charge de travail des entreprises, ce qui permet non seulement à l'employeur de s'adapter à cette absence mais également l'oblige à son acceptation.

Les textes évoquent également le **remboursement des frais** de transport, de nourriture et d'hébergement des membres sur présentation de justificatifs originaux (*industries céramiques ; industrie pharmaceutique*) ou non (*Vallée Village ; casinos*, etc.). Ces conditions de remboursement peuvent être parfois extrêmement détaillées. Ainsi les branches des *casinos* et du *ferroviaire* indexent des frais de remboursement sur un minima garanti de 3,52 euros (par exemple un forfait d'un repas pour une réunion en Île-de-France prend la valeur maximale de huit minima garantis par repas). La branche du *cinéma d'exploitation* établit le niveau de remboursement des repas à 16,70 euros sur justificatif. La branche des *industries de produits alimentaires élaborés* limite, quant à elle, les remboursements au nombre des participants définis selon les instances paritaires concernées (cf. *infra*) sur la base d'un tableau envisageant plusieurs hypothèses (par moyen de locomotion, par exemple, il présente la base du remboursement, la norme et le plafond et les justificatifs demandés).

Pour certaines branches, le temps consacré à la préparation, la participation et la restitution de ces réunions est considéré comme du **temps de travail** effectif et est rémunéré comme tel (*salariés du négoce des matériaux*

de construction ; organisations professionnelles de l'habitat social, salariés des établissements privés) dans la limite du nombre de réunions définie par accord ou d'une durée d'absence autorisée. Le temps de trajet peut être également considéré comme du temps de travail effectif (*ferroviaire*).

Le temps n'est pas forcément imputable sur le crédit d'heures de délégation dont les intéressés bénéficient éventuellement dans leur entreprise, s'ils exercent par ailleurs des fonctions représentatives (*salariés du négoce des matériaux de construction*) mais "pris sur le temps de travail" (*Banque Populaire*).

XII.1.3. Financement

Pour certaines branches, la nécessité de se doter des moyens nécessaires pour permettre une négociation de qualité c'est-à-dire la reconnaissance de la qualité de négociateur, la connaissance par les négociateurs de leur secteur professionnel, du droit du travail et des stratégies de négociation (*transports urbains de voyageurs ; négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques*) implique l'attribution d'un budget spécifique à la négociation collective de branche. Ce budget comprend les moyens alloués au fonctionnement des instances paritaires, ceux dédiés aux actions de valorisation menées par la branche, notamment en termes de formation des négociateurs, de communication des actions de la branche, au niveau territorial ou dans le cadre de négociations exceptionnelles. Des moyens sont enfin parfois directement mis à disposition des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Afin de récolter les fonds nécessaires, ces branches fixent l'assiette des cotisations et y associent la clé de répartition entre les différents objectifs qu'ils souhaitent vouloir financer.

L'assiette peut être identique à celle du financement de la formation professionnelle, c'est-à-dire la masse salariale brute hors apprentis (*aide, accompagnement, soins et services à domicile ; blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressings et teinturerie ; bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, etc.*).

Le taux de prélèvement est variable selon les branches : 0,033 %, à 0,15 % (*négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques ; blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressings et teinturerie*). Parfois, des montants de cotisations minimum ou maximum sont fixés (montant minimal forfaitaire de 50 euros et maximal de 15 000 euros pour le *négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques*). Les branches peuvent également décider d'une contri-

bution annuelle forfaitaire en fonction de l'effectif des entreprises où le montant de la cotisation s'échelonne de 400 euros pour les entreprises de moins de dix salariés à 1 500 euros pour les entreprises de plus de cent salariés (*bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*).

Les branches peuvent également déterminer **la clé de répartition** des fonds entre les différentes missions qu'ils veulent voir exécuter. Ainsi, elles peuvent, dans un premier temps, répartir de façon égale une partie du fonds entre les collègues salariés et employeurs (*coiffure ; négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques ; blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressings et teinturerie*). Dans un second temps, elles répartissent les fonds dans chacun des collègues. Ainsi, dans la branche de la *coiffure*, la CGT, FO et la CFDT sont chacune destinataires de 3/15^e des fonds répartis, tandis que l'UNSA, la CFE-CGC et la CFTC sont chacun destinataires de 2/15^e. Dans la branche *blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressings et teinturerie*, alors que l'intégralité de la part du collègue employeur revient à l'organisation professionnelle d'employeurs représentative, chacune des cinq organisations syndicales de salariés représentatives reçoit 20 % des fonds.

En outre, les branches conviennent le plus souvent d'une négociation triennale sur les taux et montants des cotisations payées par les entreprises (*aide, accompagnement, soins et services à domicile ; coiffure ; négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques*). Une réunion dans l'année peut également être envisagée en fonction des circonstances économiques (*coopératives de consommateurs*).

La **gestion de ces fonds** est souvent confiée à une association paritaire, diversement nommée selon les branches – association de gestion du fonds du dialogue social de branche (*transports urbains de voyageurs*), association de gestion des fonds du paritarisme (*laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, plasturgie*), ou du fonds d'aide au paritarisme (*aide, accompagnement, soins et services à domicile*). Outre l'allocation aux partenaires sociaux, cette association peut également avoir la charge de l'exécution du budget en faveur du fonctionnement des instances paritaires ou en faveur d'actions de valorisation de la branche.

Ces dernières peuvent comprendre les frais d'études pour éclairer les négociations (*plasturgie ; métallurgie*), les frais de formation à la négociation des représentants (*blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressings et teinturerie ; négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques*), ou encore les frais d'information, d'animation et de communication de la branche (*plasturgie*).

Les moyens alloués au fonctionnement des instances paritaires comprennent, quant à eux, les frais de :

- secrétariat, spécifiés par accord pour les branches des *laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers*, du *négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques*,
- logistique, spécifiés par accord pour les branches du *négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques*,
- d'hébergement, de transport et de repas des participants, spécifiés par accord notamment pour les branches de *l'exploitation cinématographique*, du *négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques*, ou de *la métallurgie*.

XII.2. LA NÉGOCIATION SUR LES INSTANCES PARITAIRES DE LA NÉGOCIATION

Les commissions paritaires sont définies dès l'origine dans la convention collective conformément aux obligations légales. En effet, une convention, pour pouvoir être étendue, doit être négociée et conclue par les partenaires sociaux dans une commission paritaire telle que le prévoit l'article L. 2261-19 du code du travail. D'autres instances paritaires interviennent dans le dialogue social, notamment en appui de la négociation, au service de thématiques spécifiques ou déclinées pour une régionalisation du dialogue social.

XII.2.1. Différentes commissions nationales liées à la négociation

Dénommée depuis la loi du 8 août 2016, l'instance, conclue au niveau de la branche dans laquelle se conduisent les négociations est dénommée **“la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)”** (cf. *encadré ci-après*). Elle doit être mise en place par accord. Elle est composée des représentants des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatifs dans le champ d'application concerné.

En cas de difficulté ou de blocage des négociations notamment, 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 (cf. *Partie 2 - Action de l'État - Rôle et activité des CMP en 2016*).

Les règles précisées ci-avant s'appliquent, dans un premier temps, à la commission de négociation. Pour autant, en lien avec l'instance paritaire

de négociation, les branches peuvent décider, afin d'adapter les finalités, de créer des instances de préparation des négociations, de contrôle de l'application des accords ou de suivi de certaines thématiques. La loi institue l'obligation de créer des structures qui précisent le champ d'intervention des partenaires sociaux.

Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

L'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels modifie l'article L. 2232-9 du code du travail afin de prévoir la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Elle regroupe en une seule entité les missions suivantes :

- la représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- l'établissement du rapport annuel d'activité.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif et exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Le décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 établit les conditions par lesquelles l'adresse de la CPPNI est rendue publique. Il détermine également les conditions dans lesquelles est effectuée la transmission aux CPPNI des conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Au 17 mars 2017, 322 adresses ont été communiquées au ministère chargé du Travail dont trois par accord (*personnel des agences générales d'assurances ; télécommunications ; métiers de la transformation des grains*).

XII.2.1.1. Une variété de commissions suivant l'état des négociations

Les **réunions préparatoires** permettent à chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche de préparer les commissions paritaires de négociation. Généralement, ces réunions se tiennent la veille de la commission de négociation (*activité du déchet*), les participants sont défrayés et les frais de transport et de séjour pris en charge à l'instar de la commission de négociation (*commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager*).

Les **groupes de travail** permettent d'alimenter les négociations ou d'approfondir un sujet avant la tenue de la réunion de négociation. Ils sont "instaurés en tant que de besoin" (*activités du déchet*) et le plus souvent

associés à une thématique technique : qualité de vie au travail (QVT), responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) pour la *Banque*, réécriture à droit constant de la convention (*industries chimiques*) par exemple. Ces groupes ont une existence distincte de l'instance paritaire de négociation dans ce sens où ils n'ont pas de pouvoir de décision (*activités du déchet*). Ils peuvent être eux-mêmes précédés de réunions préparatoires (*activités du déchet ; ferroviaire*).

Les participants par organisation représentative sont généralement moins nombreux que pour l'instance paritaire de négociation (un ou deux) et sont désignés notamment du fait de leur connaissance du domaine traité. Les membres de ces groupes peuvent également faire appel à un prestataire extérieur pour expertise : experts-métiers, actuaire, expert technique, etc.

Les **commissions de suivi** sont régulièrement associées à un texte portant sur un sujet dédié, hors formation professionnelle (cf. *infra*) tels que l'égalité professionnelle (*bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*), le travail dominical (*négoce de l'ameublement Indre-et-Loire ; bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*), les personnes handicapées (*sociétés d'assistance*), la prévoyance (*pompes funèbres*) ou l'exposition aux facteurs de pénibilité (*blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie ; ports de plaisance*) par exemple.

Ces commissions permettent d'analyser les données relatives au thème concerné par un accord et de procéder, si nécessaire, au regard des évolutions législatives ou économiques constatées *via* les indicateurs ou études à leur disposition, à l'ajustement des objectifs de l'accord. Leurs membres peuvent également établir un bilan d'application de l'accord (à l'issue d'une période de trois ans pour la branche de la *production audiovisuelle*, dans un délai maximum de cinq ans pour les *industries textile ennoblement*).

La commission peut être réservée aux seuls signataires de l'accord (*négoce de l'ameublement Indre-et-Loire ; sociétés d'assistance*, etc.).

Précisément, sur le thème de la prévoyance où la technicité et les implications financières sont fortes, de nombreuses branches ont créé une commission de suivi dédiée dont les dénominations diffèrent. Sont ainsi créés des comités de pilotage et de suivi, des commissions paritaires de suivi du régime ou encore des comités paritaires de gestion sans incidence sur le contenu du suivi. Les branches des *acteurs du lien social et familial* ou des *organismes de formation* ont, quant à elles, une commission paritaire "santé et prévoyance" en charge notamment du suivi du régime

de prévoyance et du suivi de la portabilité en lien avec les organismes assureurs.

Le suivi permet notamment d'examiner le nombre de sinistres et de prestations versées, d'évaluer les actions de prévention mises en place par l'organisme assureur et plus largement, les évolutions légales et réglementaires susceptibles d'impacter l'équilibre entre les prestations et les cotisations. Cela peut conduire à la proposition d'ouverture de nouvelles négociations pour ajuster le niveau des prestations et/ou le niveau des cotisations. La spécificité du travail de ces instances est le recours aux documents communiqués par les organismes de prévoyance sélectionnés (rapports financiers, analyses commentées concernant l'évolution des garanties pour la population couverte et les actions de prévention mises en place) et leur fréquence annuelle ou semestrielle.

Elles agissent par délégation de la commission paritaire de négociation, en lui renvoyant en cas d'ajustement des garanties et/ou des cotisations (*acteurs du lien social et familial*) ou en procédant aux ajustements nécessaires par voie d'avenant, lorsque la commission décide de mettre en place des garanties supplémentaires par rapport à celles des organismes assureurs par exemple (*organismes de formation*).

Selon l'article L. 2232-4 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016, les accords interprofessionnels instituent des **commissions paritaires d'interprétation**. Ces commissions ont vocation à intégrer la CPPNI par suite de la loi du 8 août (cf. *encadré CPPNI*). Les branches pouvaient leur confier ainsi, outre l'interprétation des accords collectifs, la **conciliation** en cas de conflit, l'intervention pour trouver une solution amiable à des litiges individuels ou collectifs ayant pour origine une disposition de la convention collective. Si les branches réaffirment souvent la nécessaire rapidité de cette procédure, la seule précision apportée est relative au délai de convocation des parties au litige (par exemple, dix jours pour la branche *ferroviaire*).

Certains textes spécifient la mention telle que "en cas de divergence entre salarié et employeur, le salarié pourra saisir" ou "tous différends et réclamations collectifs non réglés au niveau des entreprises sont soumis par la partie la plus diligente" à cette commission agissant pour interprétation (*entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes ; industries métallurgiques et assimilées de la Vendée*). Les branches des *activités du déchet* ou des *industries céramiques* précisent que "ses avis lient le juge" en cas de contentieux alors même que la jurisprudence est divergente sur les effets de telles dispositions.

En outre on relève, pour certains textes conclus avant la loi du 8 août, que le travail des commissions d'interprétation et de conciliation alerte la commission paritaire de négociation sur les dispositions des conventions collectives dont la renégociation serait souhaitable. La branche du *notariat* prévoit, de plus, qu'en cas de licenciement d'un salarié représentant au sein des commissions et organismes paritaires de la branche (sauf lorsqu'il s'agit d'un salarié déjà protégé en application des dispositions du code du travail), l'employeur doit saisir le conseil paritaire national de conciliation. Celui-ci doit alors s'assurer que le licenciement est sans lien avec le mandat du salarié et que la cause du licenciement alléguée par l'employeur est justifiée, au vu des mémoires écrits que l'employeur et le salarié sont tenus de lui transmettre.

L'article L. 2232-9-I issu de la loi du 8 août 2016 prévoit que la CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

À noter que la distinction entre ces derniers types d'instances et la commission paritaire de négociation est parfois délicate. Ainsi, la branche des *conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement* alloue à la commission paritaire de branche, le suivi du temps partiel choisi. La branche du *personnel des agences de voyages et de tourisme* a créé une commission d'interprétation, de conciliation et de suivi. La branche du *notariat* distingue notamment les instances où les salariés sont désignés en qualité de membre des commissions paritaires instaurées par la présente convention collective : commissions de l'emploi, d'interprétation, régionale de conciliation, de conciliation obligatoire et d'arbitrage facultatif et conseil de conciliation, de la commission paritaire de la convention collective nationale où les salariés sont mandatés par les organisations syndicales.

Selon l'article L. 2232-10 du code du travail, les conventions de branche ou les accords professionnels instituent des **observatoires paritaires de la négociation collective**. Ils permettent de constituer un socle de connaissances utiles à la branche et ont également pour mission de recueillir et de diffuser l'état des accords dans les entreprises et les établissements permettant de recenser les thèmes de négociation les plus actifs à l'échelle infra-branche.

L'observatoire permet notamment aux partenaires sociaux de faire :

- la veille de certaines thématiques ;
- le partage ou le retour d'expérimentations menées au sein d'entreprises ;
- le suivi d'actions mises en place ou de bonne pratique ;

- l'élaboration d'indicateurs de suivi de la branche (*Banque*), pour le rapport de branche (*production cinématographique*) notamment.

La loi du 8 août 2016 permet désormais à la CPPNI d'exercer les missions de cet observatoire.

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi avait prévu que, lorsque la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise (CE) ou les membres de la délégation unique du personnel (DUP) ou les délégués du personnel (DP) est en cause, une **commission paritaire de validation** pouvait se prononcer sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables. Depuis la loi du 8 août 2016, les accords conclus en l'absence de délégué syndical par les représentants élus du personnel sont désormais transmis pour information à la CPPNI. La commission de validation perd son objet et est donc supprimée.

En 2016, des commissions de validation ou des dispositions ont cependant été créées ou actualisées (*casinos, diocèses de l'église catholique en France, horlogerie, entreprises des services à la personne, etc.*). Ces stipulations ont fait l'objet d'un refus d'extension. (cf. *Partie 2 – Chapitre 2 - Action de l'État*). Seule la branche des *industries pharmaceutiques* a précisé que la commission de validation paritaire de la branche était "devenue sans objet".

XII.2.1.2. Les instances paritaires liées à la formation professionnelle

Aux termes 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 ses annexes, les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) avec l'appui des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) 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. Le travail des OPMQ permet aux branches de remplir leurs obligations légales, en matière de tutorat, d'accompagnement des entreprises dans la définition des politiques de formation et les salariés pour l'élaboration de projets professionnels, la cartographie des métiers, l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et la mixité des métiers (articles L. 2241-2 et L. 2241-4 du code du travail) (cf. *supra. Partie 3 - Chapitre 3 – VII. La négociation sur la formation professionnelle*).

En 2016, 63 accords sont relatifs aux CPNEFP. Ils portent sur leur constitution, leur composition, les modes de désignation des représentants titulaires ou suppléants, la durée des mandats, les modalités de leur organisation et de leur fonctionnement, leurs attributions à l'instar de ce qui est décrit pour la commission paritaire de négociation (cf. *supra*). 28 accords ont traité des OPMQ.

Les CPNEFP sont constitués de membres dont le mandat est le plus souvent de quatre ans. Elles se réunissent en général deux fois par an (*services de l'automobile, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*, trois fois pour les *services de l'automobile*). Les membres des OPMQ se réunissent généralement une fois par an.

En application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, 2016 a été marquée par la conclusion d'accords méthodologiques sur la négociation du rapprochement entre l'organisme paritaire de collecte agréé pour le développement de l'emploi et de la formation dans l'industrie (OPCA DEFI) et l'OPCA + de synergie + de services + de proximité (OPCA 3+). Ils concernent les branches des *industries de l'ameublement*, du *bois*, des *industries chimiques, pharmaceutiques, pétrolières*, les *industries de la plasturgie, l'inter secteurs papier-carton* et les branches constituant la *section professionnelle paritaire des matériaux pour la construction*. Afin de permettre ce rapprochement, un texte identique, signé par chacune des branches, rappelle l'organisation assignée à ce nouveau périmètre interbranche : création de délégations de négociation restreintes pour chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'interbranche et obligation de tenue de réunions de négociation, précédées de réunions préparatoires, et ce sur "deux journées consécutives". De plus, les préambules rappellent qu'une étude de faisabilité sur le rapprochement des OPCA DEFI et OPCA 3+ a été lancée sur décision des conseils d'administration paritaires en mars 2015.

XII.2.2. Les commissions paritaires territoriales en 2016

En 2016, l'avenant du 3 octobre à l'accord national interbranches du 10 juillet 2013 relatif aux commissions paritaires territoriales (CPT) des branches des salariés du *particulier employeur* et des *assistants maternels* coordonne le développement du dialogue social territorial. Ce texte permet, par la création des CPT dans chacune des régions pour répondre aux orientations portées par les deux branches, leur déclinaison et adaptation territoriales de façon à ce qu'elles deviennent des "instances

exclusives paritaires régionales interbranches de concertation se substituant aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) créées par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi". Des nouvelles modalités de désignation, la composition des CPT, les conditions de désignation, la durée du mandat des membres (quatre ans), etc. sont précisées dans ce texte.

Également en 2016, l'avenant du 24 mars à l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat a aménagé le dispositif des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) de manière notamment à les mettre en conformité avec les dispositions de la loi du 17 août 2015 précitée (cf. *Partie 2 – Chapitre 2 - Action de l'État - Évolutions du dialogue social territorial*). Il s'agit de conforter, pour les entreprises ressortant de l'artisanat, la négociation au niveau des branches professionnelles et la création de ces instances de dialogue social au niveau territorial, sans pouvoir de négociation toutefois. Là encore, ce texte définit les principales modalités relatives à l'exercice de ces commissions (création de treize régions conformément à la loi NOTRe), composition et exercice du mandat des représentants (quatre ans), règlement intérieur, etc. Il est notamment spécifié que le montant de la rémunération brute du représentant de la CPRIA est maintenu, que des dispositions sur le crédit d'heures syndicales et la valorisation du parcours du délégué syndical par la voie de la validation des acquis d'expérience (VAE) sont prises et que chaque représentant désigné dans une CPRIA bénéficie d'un accompagnement visant à faciliter l'exercice de sa mission. Cet accord a été signé à l'unanimité des confédérations syndicales nationales interprofessionnelles et par l'UPA.

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

EN 2016

Ce chapitre présente les principaux résultats d'exploitations statistiques réalisées sur les textes⁽¹⁾ établis en entreprise en 2016 et déposés auprès des unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Il s'agit des textes enregistrés au 31 décembre 2016, ceux signés en 2016 mais enregistrés ultérieurement n'étant pas comptabilisés. Les interprétations sont donc fragiles car portant sur des données provisoires.

71 100 textes dont 42 200 accords entre employeurs et représentants du personnel ont été signés et enregistrés en 2016, soit respectivement + 17 % et + 15 % par rapport à 2015. Les accords triennaux sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ayant été assez massivement renouvelés en 2015, ce thème porteur l'année précédente régresse en 2016. En revanche les dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques tirent à la hausse les accords d'épargne salariale.

1) Accords, renouvellements d'accord 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 : DÉFINITIONS ET 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 une ou plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord – ou de constater formellement un désaccord – sur différents sujets.

Élargissement des acteurs

Devenu légal à la promulgation de la loi du 21 mars 1884 dite Waldeck Rousseau, le syndicalisme entre dans l'entreprise avec la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises qui permet la constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux.

À la suite de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 31 octobre 1995 tendant à rendre effectif le droit à la négociation dans toutes les entreprises y compris celles qui sont dépourvues de délégué syndical, la 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, ainsi qu'au développement de la négociation collective a rendu possible, par dérogation, la négociation avec les élus (comités d'entreprises ou délégués syndicaux) ou un salarié mandaté par une organisation représentative. Les lois dites Aubry I. et II. n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et n° 2000-37 19 janvier 2000 sur la réduction négociée du temps de travail, la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale permettent 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 étendent 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.

Depuis le 1^{er} janvier 2010 (dispositions issues de la loi du 20 août 2008), dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, l'employeur peut négocier un accord collectif de travail avec les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté par un syndicat, dans des conditions précises. D'une manière générale, la possibilité de négocier ne concerne donc que les entreprises de plus de 11 salariés (entreprises soumises à l'obligation de mise en place d'une représentation du personnel).

La loi du 17 août 2015 et celle du 8 août 2016 ont simplifié et clarifié la négociation dans ces entreprises :

- pour les élus et les salariés du personnel mandatés par une organisation syndicale représentative, les thèmes ouverts à la négociation ne sont plus restreints aux seules mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif en raison de la double légitimité de ce nouveau "négociateur" : celle procurée par l'élection dans l'entreprise et celle tirée de son mandatement par une organisation syndicale de salariés représentative. L'accord conclu avec le salarié ou l'élu mandaté doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans le cadre d'une consultation *ad hoc* sur l'accord. À défaut, l'accord est réputé non écrit ;
- la négociation avec un élu non mandaté continue à porter uniquement sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. L'accord ainsi conclu doit remplir une condition pour être valide : au niveau de l'entreprise, l'accord doit être signé par des élus titulaires représentant plus de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. La condition de validation par la commission paritaire de validation de branche a été supprimée par la loi du 8 août 2016.

En outre, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 permet le regroupement de trois institutions représentatives du personnel : le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), selon toutes les combinaisons possibles et des modalités variables en fonction de la taille de l'entreprise. Elle prévoit également, pour les entreprises de moins de 11 salariés, des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) au sein desquelles siègeront dix représentants salariés issus des très petites entreprises (TPE), et autant d'employeurs.

Enfin la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit la consultation des salariés en cas d'accord "potentiellement majoritaire" (lorsque les organisations syndicales signataires représentent plus de 30 % mais moins de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales [OS] représentatives), l'extension du pouvoir de négociation à l'ensemble des thèmes pour les salariés mandatés, la suppression de l'approbation de la commission de branche pour les accords signés par des élus non mandatés et une représentation des salariés des réseaux de franchise.

Évolution des critères de représentativité

La circulaire Parodi du 28 mai 1945 énonce les critères de la représentativité syndicale : ancienneté, effectifs suffisants, cotisations, indépendance à l'égard du patronat, attitude patriotique pendant la guerre, loyauté dans l'application de la législation sociale. Un arrêté du ministère chargé du Travail du 31 mars 1966 reconnaît cinq organisations syndicales représentatives au plan national. Les syndicats affiliés à l'une de ces cinq centrales bénéficient dans les branches et dans les entreprises d'une **présomption irréfragable** de représentativité.

Le premier volet de la loi du 20 août 2008 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.

La loi du 8 août 2016 généralise, de façon progressive, les accords majoritaires : pour être valide un accord devra être signé par la ou les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections, ce qui supprime le droit d'opposition.

Parallèlement, la loi du 5 mars 2014 sur la représentativité patronale définit un socle commun de critères cumulatifs et identiques à ceux définis pour la représentativité syndicale par la loi de 2008 : ancienneté (deux ans *a minima*), respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, influence, implantation territoriale équilibrée (pour les branches professionnelles), audience. Cette dernière est appréciée au regard de leurs adhérents que les entreprises adhérentes représentent 8 % des entreprises adhérant à une organisation patronale ou emploient 8 % de l'ensemble des salariés employés par l'ensemble des entreprises adhérant

à des organisations patronales, selon les pondérations introduites par la loi du 8 août 2016.

La loi du 8 août 2016 modifie les modalités d'appréciation du calcul de l'audience patronale, dont la mise en œuvre pratique est précisée par des textes réglementaires (cf. *Partie 2 - Le contexte législatif*).

Obligations de négocier sur plusieurs thèmes

Les entreprises disposant d'au moins un délégué syndical, c'est-à-dire principalement les entreprises d'au moins 50 salariés, sont soumises à des obligations de négocier – et non de conclure – sur différents thèmes et selon des temporalités variables.

Axée au départ sur les salaires, les conditions de travail et le règlement des conflits, la négociation collective d'entreprise comporte, depuis les années 80, des thèmes faisant l'objet d'une obligation annuelle de négocier. Les lois Auroux de novembre 1982 instaurent une telle obligation sur :

- les salaires ;
- la durée et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises dotées de sections syndicales.

D'autres thèmes ont par la suite été ajoutés au contenu de ces négociations annuelles obligatoires par :

- la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale ;
- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail renforçant l'obligation de négocier annuellement sur les salaires en conditionnant les allègements généraux de cotisations sociales employeurs à la tenue de ces négociations⁽²⁾.

La promotion de l'égalité professionnelle en entreprise tardant à produire des effets malgré une succession de lois⁽³⁾, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a instauré une sanction financière (s'élevant au maximum à 1 % de la masse salariale) applicable

2) 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.

3) La première est la loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

D'autres thèmes font l'objet d'une obligation triennale de négocier, telle que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les entreprises de plus de 300 salariés et les groupes depuis 2005, et le dispositif "Contrat de génération" issu de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013.

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 les rémunérations⁽⁴⁾ 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 des accords de maintien de l'emploi instaurés par la loi du 14 juin 2013 a été modifié par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques : allongement de la durée de validité maximale de deux à cinq ans, 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), dispense des obligations d'adaptation et de reclassement des salariés par l'employeur.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a opéré le regroupement des négociations obligatoires en trois blocs thématiques : la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ; la qualité de vie au travail (incluant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) ; la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Modification récente des règles de la dérogation

Enfin la loi du 8 août 2016 dispose d'une part qu'un accord de groupe peut déroger à l'accord de branche sans que ce dernier le prévoie. D'autre part, aux thèmes déjà interdits à la dérogation pour les accords d'entreprise : salaires minima, classifications, protection sociale et formation professionnelle, la loi ajoute la pénibilité et l'égalité professionnelle. Par

4) 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.

ailleurs l'accord d'entreprise prime désormais sur l'accord de branche en matière de durée du travail, ce qui est susceptible d'influer notamment sur le taux de majoration des heures supplémentaires (qui peut être ramené à 10 %) et sur la durée maximale hebdomadaire de travail (portée au-delà de 44 heures).

Les mesures de la loi du 8 août 2016 n'étant pas toutes applicables au lendemain de sa parution au *Journal officiel*, leurs effets ne sont pas encore perceptibles dans le présent 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 2016 dans cette contribution sont provisoires. Ils reposent sur les seuls textes signés en 2016 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2017, qui sont comparés aux textes signés en 2015 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2016. Une proportion non négligeable de textes signés durant l'année civile est enregistrée l'année suivante et n'est donc pas traitée dans cette publication (cf. *encadré 1*). Il s'agit principalement de textes établis en fin d'année civile. Ce décalage n'est pas sans effet sur les résultats et analyses que l'on peut effectuer à partir des données provisoires :

- 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 ;
- les analyses en évolution s'appuient sur la comparaison de données provisoires issues des 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'autre.

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.**

Encadré 1 - Données provisoires et données consolidées

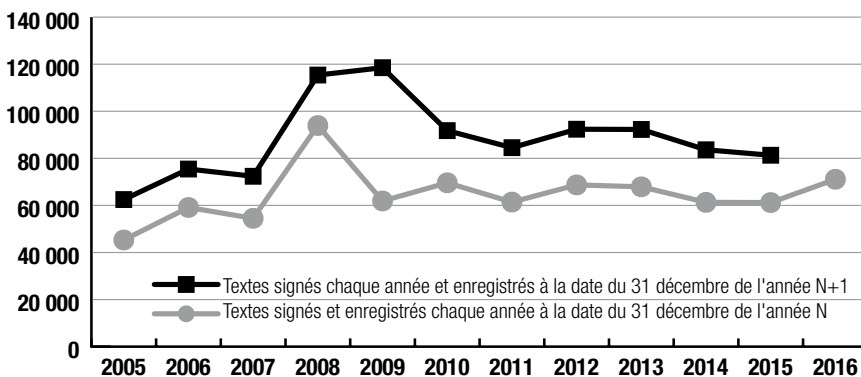
On considère stables les données consolidées par les enregistrements réalisés tout au long de l'année civile qui suit l'année de leur signature : par exemple, pour les accords signés en 2015, les données sont réputées consolidées au 31 décembre 2016. Quelques textes peuvent être enregistrés plus tardivement encore mais cela reste un cas relativement marginal. En moyenne un quart des textes signés l'année N sont enregistrés en N+1.

2009 fait exception : la moitié des textes signés cette année-là ont été enregistrés pour moitié en 2010 du fait de l'enregistrement tardif de nombreux accords sur l'emploi des salariés âgés (graphique A).

Le pic de 2008 est dû à la prime exceptionnelle de 1 000 euros et au déblocage exceptionnel de la participation⁽⁵⁾.

Le nombre consolidé de textes (accords et assimilés, décisions unilatérales, ratifications, etc.) signés en 2015 atteint 80 000. Mais du fait de ces décalages entre signature et enregistrement, les comparaisons entre N-1 (ici 2016) et N-2 (2015) n'ont de pertinence qu'à partir des données provisoires car le recul est insuffisant sur N-1.

Graphique A - Données provisoires et consolidées par année de signature



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

5) Loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat.

1.3. CHAMP DES ACCORDS ET TERMINOLOGIE

Afin de rendre compte le plus largement possible des négociations ayant eu lieu dans les entreprises, le champ couvre l'ensemble des textes déposés par les entreprises auprès des unités territoriales (UT) des DIRECCTE. Dès lors qu'ils 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, les textes sont qualifiés ici d'**accords d'entreprise**. Ce terme générique recouvre donc 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), des dénonciations d'accord et des constats 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 (cf. *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.

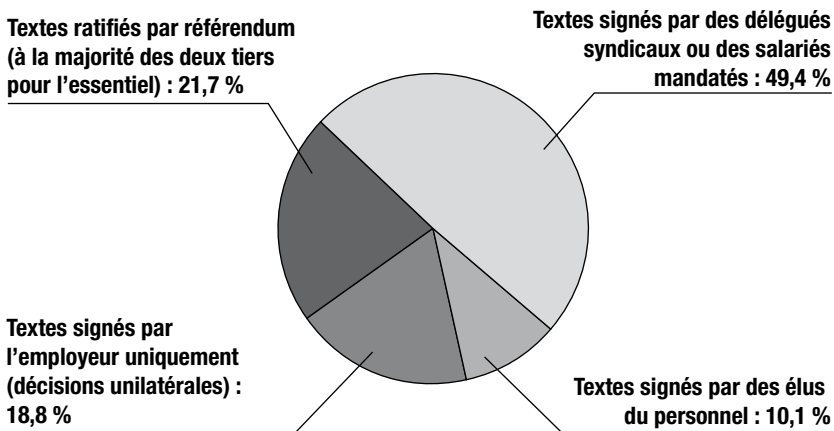
II. NOMBRE ET TYPES DE TEXTES EN 2016

II.1. DÉCOMPOSITION DU VOLUME DE TEXTES ENREGISTRÉS EN 2016

71 100 accords et autres textes ont été signés et enregistrés en 2016 dans les unités territoriales des DIRECCTE.

Comme en 2015, 59 % de ces textes ont été élaborés dans le cadre de négociations collectives au sens strict entre directions d'entreprises et représentants du personnel. Les autres textes se répartissent entre ratifications par référendum auprès des salariés (22 %) et décisions unilatérales de l'employeur (19 %).

Graphique 1 - Répartition des textes signés et enregistrés en 2016



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

Parmi les textes signés dans le cadre de la négociation collective avec des représentants du personnel, 83 % le sont par des délégués syndicaux.

II.2. TENDANCE GLOBALE EN 2016

Sur la base des données provisoires mais comparables, le nombre de textes établis en entreprise en 2016 marque une augmentation sensible

avec 71 000 textes contre 61 000 en 2015. Cet accroissement est largement imputable aux textes relatifs à l'épargne salariale.

L'augmentation s'observe sur tous les types de textes et de signataires, et plus fortement, sur les textes signés par des élus du personnel et ceux ratifiés par référendum.

Tableau 1 - Nombre de textes signés dans les entreprises en 2016 et évolution estimée par rapport à 2015 selon le mode de conclusion

Types de textes	Textes signés en 2016 ^(a)	Évolution sur un an ^(b)
Accords d'entreprise signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux, ou des salariés mandatés	42 231	+ 13,3 %
<i>Dont textes signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés</i>	35 045	+ 10,2 %
<i>Dont textes signés par des élus du personnel</i>	7 186	+ 28,2 %
Textes ratifiés par référendum (majorité des deux tiers des salariés pour l'épargne salariale)	15 431	+ 28,0 %
Textes signés par l'employeur uniquement (décisions unilatérales)	13 366	+ 1,1 %
Total des textes enregistrés et exploités	71 028	+ 13,9 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social - DARES (Accords d'entreprise).

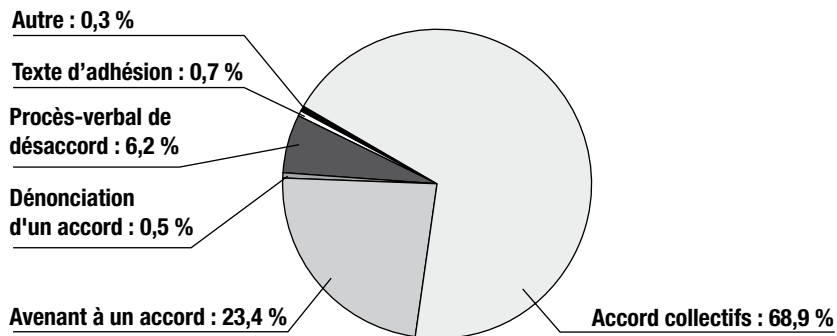
(a) Données provisoires pour 2016 : seuls les accords signés en 2016 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2017 sont comptabilisés.

(b) Méthodologie : évolution annuelle estimée en comparant le nombre de textes signés en 2016 et comptabilisés au 1^{er} janvier 2017 au nombre de textes signés en 2015 et enregistrés au 1^{er} janvier 2016. 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

69 % des textes signés en 2016 par des délégués syndicaux sont des accords initiaux ou renouvellements d'accords antérieurs, soit 4 points de moins qu'en 2015. En revanche la part des avenants à un accord atteint 23 % du total contre 18 % en 2014, conséquence de la plus forte place du thème de l'épargne salariale. Les procès-verbaux (PV) de désaccord, souvent utilisés par les entreprises pour attester l'existence de négociations annuelles obligatoires qui n'ont pas abouti à un accord représentent une proportion stable de l'ensemble des textes (6 %).

Graphique 2 - Nature des textes signés par des délégués syndicaux en 2016^(a)



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social - DARES (Accords d'entreprise).

(a) Données provisoires 2016, seuls les accords enregistrés avant le 1^{er} janvier 2017 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, soit que le nombre de thèmes abordés soit très élevé, soit que certains thèmes apparaissent comme centraux et en masquent d'autres, plus périphériques. C'est souvent le cas des accords issus des négociations annuelles obligatoires, 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.

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 pour simplification.

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. *supra*).

III.1. LES THÈMES DES ACCORDS SIGNÉS PAR DES SYNDICATS EN 2016

À l'exception de l'égalité professionnelle, dont la renégociation des premiers accords triennaux a eu lieu en grande partie courant 2015, et qui baisse de 4 points, tous les thèmes de la négociation d'entreprise sont en progression en nombre d'accords. Elle est particulièrement marquée pour le temps de travail (+ 14 %), la représentation du personnel, les instances de représentation, le droit syndical (+ 14 %), les classifications (+ 12 %) et surtout pour l'épargne salariale (+ 43 %). Concernant les autres thèmes, le nombre d'accords est soit stable soit en très légère augmentation.

La qualité de vie au travail, portée par la loi du 17 août 2015 constitue un cadre regroupant plusieurs thèmes classiques de la négociation collective

d'entreprise, sans être un thème en soi. Le nombre d'accords s'y référant assez explicitement pour que cela soit mentionné par les services reste très marginal en 2016.

Une répartition par thèmes peu différente de celle de 2015 pour la plupart des thèmes

Les premiers accords triennaux sur le contrat de génération datant de 2013 et 2014, ces derniers sont encore en vigueur et ne font pas l'objet d'une renégociation en 2016. Un tiers des accords sur l'emploi sont relatifs aux travailleurs handicapés, 31 % à la gestion de l'emploi et 31 % au maintien en emploi des salariés âgés, avec une diminution du nombre d'accords de 30 % pour ce dernier thème. Les accords de maintien dans l'emploi restent anecdotiques.

Le volume et la part de textes sur la protection sociale complémentaire et la prévoyance collective sont identiques à ceux de 2015. Conditions de travail, formation professionnelle et classifications restent des thèmes beaucoup plus rarement abordés..

Temps de travail et IRP : part constante mais augmentation du nombre de textes

Comme en 2015, les accords sur le temps de travail représentent 24 % des thèmes abordés, mais le nombre de textes augmente de 14 %.

Ils concernent principalement l'aménagement du temps de travail avec 6 300 textes. L'augmentation du nombre d'accords d'entreprise sur le travail du dimanche observée depuis 2014 se poursuit en 2016 avec près de 400 accords (contre 300 en 2015). La loi du 6 août 2015 a en effet élargi les possibilités d'ouverture des commerces le dimanche dans certaines zones géographiques (zones touristiques internationales, zones commerciales, etc.). Elle offre également de nouvelles possibilités de dérogation au travail de nuit et de soirée. Le nombre et la part des accords conclus dans le secteur du commerce sur le thème du travail dominical croissent en 2016. Cependant l'industrie reste le secteur le plus représenté sur ce thème, comme sur le travail de nuit d'ailleurs.

Cependant, ce sont les textes indexés parmi les "autres dispositions" de la durée et l'aménagement du temps de travail pour lesquels le nombre croît le plus ; de 2 000 en 2015 à 2 800 en 2016. Ils recouvrent des dispositions allant des astreintes au don de jours en passant par le télétravail. La part des accords sur la durée collective du travail et le temps partiel est en diminution sensible. La loi du 17 août 2015 a étendu la possibilité de négocier un accord d'entreprise avec un ou plusieurs salariés expres-

sément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales dès lors que l'entreprise compte moins de onze salariés, ou qu'un PV de carence a établi l'absence d' élu, ou lorsqu'aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier. Cette possibilité ne porte que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée à un accord collectif, dont le temps de travail.

Les accords sur la représentation du personnel, les instances de représentation et le droit syndical concernent, en 2016, une part constante des accords (9 %) mais le nombre de textes connaît une hausse de 14 %. Dans huit cas sur dix ces accords portent sur les mandats des représentants du personnel (durée, prorogation, etc.) ou les élections professionnelles et le vote, ce qui n'empêche pas le traitement plus épisodique d'autres sujets.

Les salaires et les primes : toujours les premiers thèmes de négociation mais une faible évolution du nombre de textes

Les accords et autres textes sur les salaires et primes représentent 35 % des textes signés par les délégués syndicaux, contre 38 % en 2015. Leur nombre est relativement stable d'une année à l'autre. 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.). Les primes sont un peu plus souvent abordées en 2016 (45 % des textes abordant le thème des rémunérations) qu'en 2015 (39 %).

9 procès-verbaux de désaccord sur 10 concernent l'évolution des salaires en 2016 – comme en 2015 –, 7 sur 10 le système de rémunération hors évolution, près d'un tiers l'évolution des primes. Plus d'un tiers des accords (ou autres textes) conclus au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et signés par des délégués syndicaux traitent du thème salarial, un quart lorsqu'ils sont conclus au niveau d'un groupe, d'un groupement ou d'une UES. C'est l'inverse pour l'épargne salariale qui représente 31 % des accords de groupes et UES et 23 % des accords d'établissement ou d'entreprise.

Tableau 2 - Les thèmes de négociation en 2016 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés

Thèmes abordés dans les accords ^(a) signés par des syndicats	2016 <i>(données provisoires)</i>		Évolution du nombre d'accords par rapport à 2015 ^(c)
	Nombre d'accords ^(a)	% de textes abordant chaque thème ^(b)	
Total des accords ^(a)	35 028	-	+ 11 %
Salaires et primes	12 367	35 %	+ 4 %
Temps de travail	8 454	24 %	+ 14 %
Emploi ^(c)	3 355	10 %	0 %
Égalité professionnelle	3 657	10 %	- 3 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	2 664	8 %	+ 4 %
Droit syndical, institutions représentatives du personnel, expression des salariés	3 197	9 %	+ 14 %
Conditions de travail	975	3 %	+ 17 %
Formation professionnelle	475	1 %	(+ 6 %)
Classification	464	1 %	(+ 12 %)
Participation, intéressement, épargne salariale ^(d)	8 414	24 %	+ 43 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

Lecture : on recense, au 1^{er} janvier 2017, 12 367 textes signés en 2016 par des représentants syndicaux et abordant le thème des salaires et primes, soit 35 % 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. La différence avec le tableau 1 affectant le nombre total de textes tient à quelques textes constituant des plans d'action mais approuvés et contresignés 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 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).

III.2. L'ÉPARGNE SALARIALE

Les modifications, apportées par la loi du 6 août 2015 aux règles de l'épargne salariale, sont entrées en vigueur pour les sommes versées à compter du 1^{er} janvier 2016. L'une des mesures vise le développement de l'épargne salariale dans les petites entreprises : les entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en place un dispositif d'épargne salariale pour la première fois (ou du moins la première fois depuis cinq ans) bénéficient d'un forfait social réduit à 8 % au lieu de 20 % pendant une durée de six ans. Une autre encourage le placement des sommes versées au titre de la

participation et de l'intéressement sur le plan d'épargne retraite collectif (PERCO)⁶⁾.

En 2016, l'épargne salariale est le thème de négociation qui augmente le plus, tant en nombre d'accords (+ 43 % par rapport à 2015) que parmi l'ensemble des thèmes (24 % contre 19 % en 2015). 22 % des accords signés en 2016 par des délégués syndicaux traitent uniquement de ce thème à l'exclusion de tout autre. Les accords signés par des délégués syndicaux ne représentent par ailleurs que 22 % de l'ensemble des textes relatifs à l'épargne salariale : le reste est signé par des élus, ratifié par référendum ou découle d'une décision unilatérale de l'employeur.

Tableau 3 - Les signataires des textes traitant de l'épargne salariale en 2016* (en %)

Signataires	Ensemble des textes d'épargne salariale	Écart avec 2015	Textes d'épargne salariale uniquement	Écart avec 2015
Délégué syndical ou mandaté	21,9	1,6	20,4	1,4
Élu(s)	16,3	1,1	16,6	1,2
Ratification 2/3	39,9	0,9	40,8	0,9
Employeur seul	21,9	3,6	22,3	3,5
Total	100,0		100,0	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

* Sont pris en compte ici d'une part la totalité des textes abordant l'épargne salariale, qu'ils traitent ou non d'autres thèmes de négociation, d'autre part ceux traitant exclusivement de ce thème.

En 2016, les accords relatifs à l'épargne salariale, accompagnée ou non d'autres thèmes, signés par les délégués syndicaux ou les salariés mandatés, atteignent le niveau des décisions unilatérales de l'employeur. Ces dernières sont en repli de près de quatre points entre 2015 et 2016.

Près de 17 000 entreprises de moins de 50 salariés ont signé et déposé au moins un texte d'épargne salariale en 2016 contre près de 14 000 en 2015. En 2016 comme en 2015, il s'agit à 98 % de textes émanant d'entre-

6) La contribution, au taux de 8,2 %, au profit du fonds de solidarité vieillesse (FSV), instaurée en 2011 sur la fraction de l'abondement de l'employeur au PERCO qui excède, annuellement pour chaque salarié ou personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 443-1 du code du travail, la somme de 2 300 euros (code de la sécurité sociale, art. L. 137-5) est supprimée (abrogation de L. 137-5 et modification de L. 135-3). Le forfait social est de 16 % (au lieu de 20 %) pour les sommes issues de l'intéressement et de la participation, et pour les contributions des entreprises qui seront versées sur le PERCO (code de la sécurité sociale, art. L. 137-16) sous certaines conditions.

Les entreprises peuvent, si le règlement le prévoit, effectuer un versement initial dans le plan, même en l'absence de contribution du salarié (code du travail, art. L. 3334-6).

Le texte autorise la mise en place d'un PERCO par ratification aux 2/3 des salariés, lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical (DS) ni de CE (code du travail, art. L. 3334-2).

Le texte autorise les salariés ne disposant pas de CET à verser l'équivalent de dix jours de congés non pris dans un PERCO, au lieu de cinq précédemment (code du travail, art. L. 3334-10).

prises ou d'établissements. Dans les deux cas, 6 textes sur 10 conclus au niveau de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'épargne salariale le sont par des unités de moins de 50 salariés.

Tableau 4 - Évolution des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale*

	2016 <i>(données provisoires)</i>	Évolution estimée entre 2015 et 2016
Textes sur l'épargne salariale, dont ^(a) :	38 350	+ 32,5 %
Intéressement	22 514	+ 33,1 %
Participation	3 698	+ 19,9 %
Plans d'épargne d'entreprise (PEE)	8 443	+ 14,2 %
Plans d'épargne retraite collectifs (PERCO)	5 200	+ 63,2 %

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.

*Sont pris en compte ici d'une part la totalité des textes abordant l'épargne salariale, qu'ils traitent ou non d'autres thèmes de négociation.

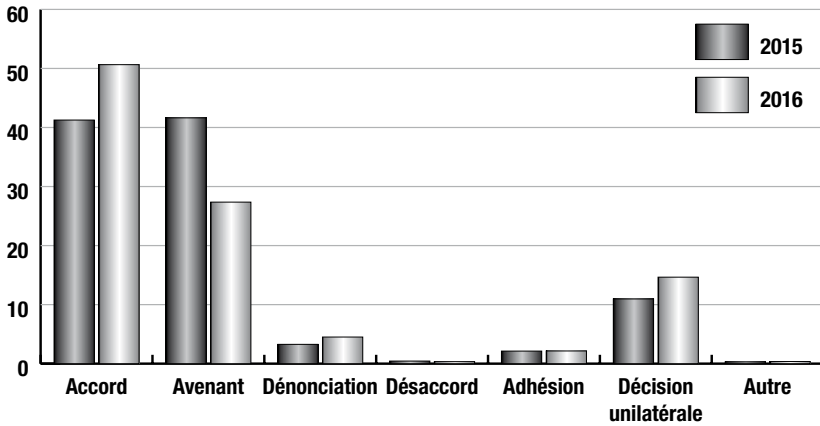
Toutes tailles d'entreprises confondues, en 2016, 59 % des 38 350 textes relatifs à l'épargne salariale signés et enregistrés traitent du dispositif d'intéressement, 10 % de celui de la participation, 22 % concernent les placements sur le PEE (contre près de 27 % en 2015) et 14 % les placements sur le PERCO. Les thèmes ne sont pas exclusifs et une entreprise peut en aborder plusieurs dans un même texte.

La percée du PERCO est manifeste dans les entreprises de 50 salariés ou plus (de 8 % des textes en 2015 à 12 % en 2016) plus encore que dans les moins de 50 (de 12 % en 2015 à 14 % en 2016), si bien que la part de textes d'épargne salariale abordant ce thème passe de 11 % en 2015 à 14 % en 2016. Comme pour l'intéressement, en deçà du seuil de 250 salariés, les chefs d'entreprise, présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ont accès au PERCO⁽⁷⁾.

42 % des textes d'épargne salariale en 2016 sont des avenants, 41 % sont des accords et 11 % des décisions unilatérales. L'année précédente, la proportion d'accords étaient plus élevée (graphique 3).

7) Articles L. 3312-3 (intéressement), L. 3323-6 et L. 3324-2 (participation) et L. 3332-2 (plans d'épargne) du code du travail.

Graphique 3 - Nature des textes relatifs à l'épargne salariale



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social - DARES (Accords d'entreprise).

Lecture : en 2016, 41,3 % des textes relatifs à l'épargne salariale sont des accords, contre 50,6 % en 2015.

L'augmentation des avenants, au détriment des accords mais également des décisions unilatérales dans une moindre mesure, concerne tous les dispositifs. Il semblerait que les rédacteurs aient adapté des accords préexistants aux nouvelles normes.

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.

Tableau 5 - Taux de signature par organisation syndicale^(a)

	2012	2013	2014	2015	2016
<i>CFDT signataire</i>	57 %	57 %	56 %	56 %	58 %
<i>CFE-CGC signataire</i>	32 %	31 %	32 %	32 %	35 %
<i>CFTC signataire</i>	21 %	20 %	20 %	20 %	21 %
<i>CGT signataire</i>	50 %	49 %	48 %	46 %	46 %
<i>FO signataire</i>	36 %	34 %	35 %	34 %	34 %
<i>Autres syndicats signataires</i>	16 %	15 %	16 %	18 %	19 %
<i>Dont SOLIDAIRES</i>	<i>Non disponible</i>			4 %	4 %
<i>Dont UNSA</i>	<i>Non disponible</i>			8 %	9 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social – DARES (Accords d'entreprise).

Lecture : en 2016, 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 signent respectivement 58 % et 46 % des accords et avenants conclus par des délégués syndicaux. Les délégués des autres organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel⁽⁸⁾ (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 identifiées comme signataires de respectivement 9 % 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 calcule des propensions à signer, c'est-à-dire

8) 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>

des taux de signature des organisations syndicales dans les seuls cas où elles sont présentes via un délégué syndical.

La CFDT reste 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), talonnée par la CFE-CGC. La CFTC, et FO signent également près de neuf accords ou avenants sur dix lorsqu'elles sont présentes aux négociations. La propension à signer de la CGT est légèrement plus faible que celle des autres organisations considérées comme représentatives au niveau national (84 %).

La propension à signer de l'UNSA est similaire à celle des organisations nationalement représentatives, celle de Solidaires est la plus basse.

Tableau 6 - 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	2016
<i>CFDT signataire</i>	94 %	94 %	94 %	94 %	94 %
<i>CFE-CGC signataire</i>	92 %	92 %	91 %	92 %	93 %
<i>CFTC signataire</i>	90 %	89 %	89 %	89 %	91 %
<i>CGT signataire</i>	85 %	85 %	84 %	84 %	84 %
<i>FO signataire</i>	90 %	90 %	89 %	90 %	89 %
<i>SOLIDAIRE signataire</i>	<i>Non disponible</i>			69 %	69 %
<i>UNSA signataire</i>	<i>Non disponible</i>			87 %	88 %

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 2016, 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

Le secteur des services reste le premier générateur d'accords signés par des délégués syndicaux (38 %), devant l'industrie (34 %). Ce ne sont pas les secteurs employant la plus grande part de salariés qui concluent le plus grand nombre d'accords. De fait, l'existence de la négociation collective et son aboutissement dépendent étroitement de la structure du secteur : taille des entreprises, ancienneté des relations professionnelles, implantation syndicale. Ainsi les transports, comme l'industrie, qui produisent 45 % des accords, regroupent 25 % des salariés, comptent chacun près de 7 % d'entreprises de 50 salariés ou plus. À l'inverse, la construction et l'hôtellerie restauration, qui produisent 6 % des accords mais regroupent 13 % des salariés, comptent seulement 1 % d'entreprises de 50 salariés ou plus⁹⁾. Dans ces secteurs c'est la négociation collective de branche qui pallie le défaut de négociation d'entreprise.

⁹⁾ Source : DADS 2014, Insee, traitement DARES.

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 2016 ^(a)	% de textes en 2016	Nombre de salariés dans chaque secteur (en milliers) ^(b)	% de salariés ^(b)
INDUSTRIE, dont :	11 825	34,1 %	3 122,2	17,4 %
Industries extractives, cokéfaction et raffinage, production et distribution d'énergie ou d'eau, gestion des déchets et dépollution	1 131	3,3 %	378,1	2,1 %
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1 787	5,1 %	549,3	3,1 %
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	1 997	5,8 %	423,7	2,4 %
Fabrication de matériels de transport	1 018	2,9 %	347,2	1,9 %
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	322	0,9 %	103,6	0,6 %
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	758	2,2 %	183,4	1,0 %
Industrie chimique	895	2,6 %	140,4	0,8 %
Industrie pharmaceutique	392	1,1 %	80,8	0,4 %
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	1 237	3,6 %	264,7	1,5 %
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	1 505	4,3 %	379,7	2,1 %
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	783	2,3 %	271,2	1,5 %
CONSTRUCTION	1 406	4,1 %	1 314,4	7,3 %
TERTIAIRE MARCHAND	21 472	61,9 %	11 531,3	64,1 %
dont :				0,0 %
Commerce de gros et de détail (y compris réparation automobile)	3 725	10,7 %	3 024,9	16,8 %
Transports et entreposage	3 772	10,9 %	1 341,5	7,5 %
Hébergement et restauration	667	1,9 %	1 007,6	5,6 %
Total Commerce, Hébergement, Restauration et Transports	8 164	23,5 %	5 374,0	29,9 %
Information et communication	1 297	3,7 %	713,8	4,0 %
Activités financières et d'assurance	2 436	7,0 %	851,1	4,7 %
Activités immobilières	894	2,6 %	234,1	1,3 %
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	3 921	11,3 %	3 074,0	17,1 %
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (hors fonction publique)	3 779	10,9 %	2 015,9	11,2 %
Autres activités de services	981	2,8 %	1 284,4	7,1 %
Total Services	13 308	38,3 %	8 173,3	45,4 %
Ensemble	34 703	100,0 %	17 983,7	100,0 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social – DARES (Accords d'entreprise).

Lecture : 17,5 % des salariés du secteur marchand non agricole sont employés dans l'industrie ; au 1^{er} janvier 2017 on recense 11 825 accords ou textes assimilés signés en 2016 dans ce secteur par des délégués syndicaux soit 34,1 % 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 extraterritoriales), niveaux d'emploi au 2^{ème} trimestre 2015, Informations rapides – n° 217, 10 septembre 2015, INSEE.

V.2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR AGRICOLE

En 2016, 732 textes émanent du secteur agricole. 80 % de ces textes portent sur l'épargne salariale. Par conséquent les textes issus de ce secteur sont très majoritairement ratifiés par référendum auprès des salariés ou établis unilatéralement par l'employeur.

Partie 4
LES DOSSIERS

LES DOSSIERS

DOSSIER N° 1 : Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2014

DOSSIER N° 2 : Étude statistique sur les grèves en 2015 : un léger repli de l'intensité des grèves

DOSSIER N° 3 : La jurisprudence sociale et l'accord collectif : évolution ou adaptation

DOSSIER N° 4 : Loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi : premier bilan des accords d'entreprise conclus

LES FICHES STATISTIQUES

SUR LES CONVENTIONS

COLLECTIVES DE BRANCHE EN 2014

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 2014

En février 2017, un ensemble de données statistiques sur les conventions collectives de branche a été mis en ligne sur le site du ministère chargé du Travail¹⁾. On y trouve notamment des fiches détaillées sur les 252 conventions collectives de branche couvrant 5 000 salariés ou plus en 2014, 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) 2014 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 en 2014”*, 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) est de 2 240 euros par mois en 2014. 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 19 % à celui d'un homme.

Au 31 décembre 2014, 712 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 466 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 2014, 20 % 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 60 % des conventions collectives s'appliquent à toutes les catégories socioprofessionnelles, 40 % d'entre elles (soit 26 % de l'emploi salarié) ne s'appliquent qu'à une, deux ou trois catégories socioprofessionnelles. 10 % n'en concernent qu'une seule.

La suite de ce dossier présente les principales caractéristiques des 57 conventions collectives de branches agrégées comptant chacune plus de 50 000 salariés. Ces conventions collectives couvrent dix 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 2013. 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 et articles 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 les *pharmacies 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 contrats à durée déterminée (CDD) et de temps partiel s'échelonnent respectivement de 1 à 19 % 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* (61 %), 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 dans le domaine du secteur tertiaire* et les *organismes de formation*.

La convention collective des *gardiens, concierges et employés d'immeubles* couvre des salariés nettement plus âgés que les autres conventions : 61 % des salariés ont 50 ans ou plus, contre 25 % en moyenne pour l'ensemble. Dans quatorze 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 66 % dans la *restauration rapide*. La proportion de jeunes parmi les salariés couverts est également élevée dans les branches qui recourent largement à l'apprentissage : les *boulangeries-pâtisseries artisanales* (19 % d'apprentis ; 48 % de jeunes) ; la *coiffure* (18 % d'apprentis ; 52 % de jeunes) ; le *bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés* (9 % d'apprentis ; 36 % 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, 66 % de jeunes), le *commerce d'articles de sports et d'équipements de loisirs* (2 % d'apprentis, 48 % de jeunes), les *hôtels-cafés-restaurants* (5 % d'apprentis, 37 % 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 1 à 9 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 62 %. 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 personnels 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 est de 2 240 euros en 2014 dans l'ensemble des conventions collectives de branche. Dans celles couvrant plus de 50 000 salariés, il s'échelonne de 1 350 euros (*coiffure*) à 4 360 euros (*métallurgie cadres*). Les écarts de salaires entre branches sont dus en grande partie à leur composition en termes de catégories socioprofessionnelles. Une forte présence de cadres tire vers le haut le salaire moyen de la branche : celles où il est supérieur à 2 600 euros ont environ 20 % de leurs effectifs composés de cadres.

Le salaire moyen des cadres s'échelonne de 2 040 euros dans la *coiffure*, entre 2 800 et 3 000 euros dans le *commerce de détail*, *fruits, légumes, épicerie*, la *restauration rapide* et les *pharmacies d'officine*, à plus de 5 000 euros dans les *transports aériens pour personnels au sol*, les *industries chimiques et pharmaceutiques* 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* (2 960 euros) et le plus faible dans les *pharmacies d'officine* (1 660 euros, soit un rapport de 1 à 1,8). Pour les employés, il varie de 1 310 euros dans la *restauration rapide* à 2 500 dans l'*industrie pharmaceutique* et les *transports aériens pour personnels au sol*. Huit branches, dont l'*industrie pharmaceutique* (2 270 euros), offrent un salaire mensuel net moyen pour les ouvriers de plus de 2 000 euros alors qu'il s'établit à 1 280 euros dans la propreté et les 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 2014, près de 7 % des salariés couverts par une convention collective de branche perçoivent 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, la *métallurgie* et les *travaux publics cadres*, les *transports*

aériens pour personnels au sol ainsi que l'*industrie pharmaceutique*, alors qu'elle atteint plus de 25 % dans la *coiffure*, le *commerce de détail*, *fruits, légumes, épicerie* et les *entreprises de propreté*. 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*, *fruits légumes, épiceries*, la *coiffure*, les *prestataires de service dans le domaine du secteur tertiaire* et le *commerce de détail, habillement et articles 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 21 et 31 %). 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 "turnover".

En 2014, 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 76 % de ces salariés aux rémunérations les plus élevées. Les branches qui emploient le plus de cadres (les branches catégorielles cadres, les *bureaux d'études*, les *sociétés d'assurance*, les *banques*, l'*industrie pharmaceutique*, etc.) 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 19 % EN FAVEUR DES HOMMES

En 2014, toutes branches confondues, le salaire net moyen des femmes est inférieur de 19 % à celui des hommes, après 20 % en 2013. Cet écart varie entre 20 % (cadres) et 7 % (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*, 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* (+ 1 %), la *prévention et sécurité* (+ 7 %) et les *activités de déchet* (+ 8 %) comportent moins de 15 % de

salariées. Dans la branche *prévention et sécurité*, 93 % des salariés présents fin 2014 sont des employés ; parmi eux, les femmes gagnent en moyenne 5 % de plus que les hommes. Dans les *activités du déchet*, l'écart global en faveur des femmes ne se retrouve pas à l'intérieur de chacune des catégories socioprofessionnelles, les hommes gagnant entre 17 % (cadres) et 4 % (employés) de plus que les femmes.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes cadres varie entre 38 % et 6 % en faveur des hommes selon les branches. Le salaire des femmes cadres est inférieur de plus de 30 % à celui des hommes cadres dans les *banques* et les *transports aériens pour personnels au sol*. En dehors de ces deux branches, l'écart varie entre 29 % (*cabinets d'experts comptables*) et 6 % (*pharmacie d'officine*). L'écart salarial femmes-hommes dans les professions intermédiaires est d'environ 1,5 % dans le *commerce de détail, papeterie, bureau, librairie* et le *commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager*. En dehors de ces deux branches, cet écart varie entre 4 % (*prévention et sécurité*) et 20 % (*services de l'automobile*) en faveur des hommes. Chez les employés, l'écart est favorable aux femmes pour la *prévention* et la *sécurité* (+ 5 %) et favorable aux hommes dans les autres cas. Il est compris entre 24 % (*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* (+ 1 %), les *télécommunications* (+ 8 %). Le salaire des femmes ouvrières est, en revanche, inférieur de 16 % à celui des hommes ouvriers pour les *prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire* et de 20 % 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 voyageur, représentant et placier [VRP]), ils représentent plus d'un 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 [IEG], RATP, Caisse 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 d'existence concomitante de convention nationale et 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 2014

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2014
00016	O	Transports routiers	664 600
00018	G	Industries textiles	61 300
00043	J	Commission courtage importation exportation	42 100
00044	C	Industries chimiques	218 400
00045	D	Caoutchouc	53 300
00054	A	Métallurgie région parisienne	250 100
00083	F	Menuiseries charpentes portes planes	15 600
00086	H	Publicité	74 600
00087	E	Industries de carrières et de matériaux ouvriers	38 800
00112	I	Industrie laitière	45 600
00135	E	Industries de carrières et de matériaux ETAM	15 600
00158	F	Travail mécanique du bois scieries négoce	40 800
00176	C	Industrie pharmaceutique	127 500
00184	H	Imprimeries de labeur	50 900
00200	I	Exploitations frigorifiques	5 700
00211	E	Industries de carrières et de matériaux cadres	7 600
00247	G	Industries de l'habillement	33 000

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2014
00275	O	Transports aériens pour personnels au sol	85 200
00292	D	Plasturgie	119 300
00303	G	Couture région parisienne	6 600
00398	E	Négoce des matériaux de construction ouvriers	23 000
00454	O	Remontées mécaniques	11 600
00468	G	Succursales du commerce de détail en chaussure	22 200
00478	Q	Sociétés financières	37 000
00489	F	Industries du cartonnage	17 400
00493	I	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	42 400
00500	G	Commerces de gros de l'habillement, de la chaussure et du jouet	20 700
00533	E	Négoce des matériaux de construction ETAM	38 700
00538	U	Manutention ferroviaire	7 800
00567	V	Bijouterie joaillerie orfèvrerie	17 600
00573	J	Commerces de gros	333 700
00637	U	Industries et commerce de la récupération	31 900
00650	A	Métallurgie cadres	435 300
00652	E	Négoce des matériaux de construction cadres	8 700
00653	Q	Sociétés d'assurances producteurs salariés	7 800
00669	E	Industries de fabrication mécanique du verre	22 800
00675	G	Succursales de vente au détail d'habillement	115 000
00714	A	Métallurgie Moselle	27 400
00731	L	Commerce de quincaillerie interrégionale cadres	8 400
00733	G	Détailants en chaussure	10 400
00759	V	Pompes funèbres	17 600
00787	T	Cabinets d'experts comptables	135 400
00822	A	Métallurgie Savoie	9 100
00827	A	Métallurgie Ardennes	11 100
00828	A	Métallurgie Manche	7 700
00836	A	Métallurgie Haute-Savoie	24 500
00843	I	Boulangeries pâtisseries artisanales	132 000
00860	A	Métallurgie Finistère	9 500
00863	A	Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine	22 200
00878	A	Métallurgie Rhône	43 600
00887	A	Métallurgie Eure	11 100
00897	P	Services interentreprises de santé au travail	16 800
00898	A	Métallurgie Allier	6 700
00899	A	Métallurgie Marne	7 700
00911	A	Métallurgie Seine-et-Marne	13 200
00914	A	Métallurgie Ain	15 900
00915	Q	Expertises évaluations industrielles commerciales	9 800
00920	A	Métallurgie Vienne	8 200

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2014
00923	A	Métallurgie Charente-Maritime	5 600
00930	A	Métallurgie Sarthe	15 200
00934	A	Métallurgie Indre	5 400
00937	A	Métallurgie Creuse Haute-Vienne	8 500
00943	A	Métallurgie Calvados	11 700
00948	A	Métallurgie Orne	7 900
00953	I	Charcuterie de détail	15 800
00959	P	Laboratoires d'analyses médicales	43 700
00979	A	Métallurgie Seine-Maritime Havre	9 000
00984	A	Métallurgie Eure-et-Loir	9 200
00992	I	Boucherie	40 400
00993	P	Laboratoires de prothèses dentaires	13 600
00998	V	Exploitation d'équipements thermiques OETAM	31 100
01000	T	Cabinets d'avocats	37 400
01031	P	Associations familles rurales	7 900
01043	R	Gardiens, concierges et employés d'immeubles	65 100
01059	A	Métallurgie Midi-Pyrénées	52 600
01077	I	Négoce et industrie des produits du sol et engrais	19 400
01090	M	Services de l'automobile	417 700
01147	P	Cabinets médicaux	83 500
01170	E	Industrie des tuiles et briques	5 500
01256	V	Exploitation d'équipements thermiques cadres	5 600
01266	N	Restauration de collectivités	93 700
01267	I	Pâtisserie	16 200
01285	H	Entreprises artistiques et culturelles	22 600
01286	I	Détaillants de confiserie chocolaterie biscuiterie	10 000
01307	H	Exploitations cinématographiques	9 300
01315	A	Métallurgie Haute-Marne Meuse	11 000
01316	N	Organismes de tourisme social et familial	12 800
01351	U	Prévention et sécurité	154 700
01365	A	Métallurgie Meurthe-et-Moselle	9 700
01369	A	Métallurgie Loire-Atlantique	30 600
01375	A	Métallurgie Doubs	11 100
01383	L	Commerce de quincaillerie interrégionale employés	19 900
01387	A	Métallurgie Flandres Douaisis	21 400
01388	D	Industrie du pétrole	31 600
01396	I	Industries des produits alimentaires élaborés	45 700
01404	M	Commerce réparation tracteurs matériel agricole BTP	80 000
01405	I	Expédition exportation de fruits et légumes	8 500
01408	D	Négoce combustibles solides liquides gazeux	15 900
01411	F	Fabrication de l'ameublement	42 200

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2014
01412	V	Installation aéroulque frigorifique et thermique	19 400
01413	V	Travail temporaire permanents	34 900
01423	O	Navigation de plaisance	13 500
01424	O	Transports publics urbains de voyageurs	51 200
01431	L	Optique-lunetterie de détail	34 700
01472	A	Métallurgie Pas-de-Calais	17 000
01480	H	Journalistes	46 300
01483	G	Commerce de détail, habillement et articles textiles	65 500
01486	S	Bureaux d'études techniques	820 200
01487	V	Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie	19 900
01492	F	Production des papiers cartons OETAM	19 400
01495	F	Transformation des papiers cartons OETAM	20 300
01499	E	Miroiterie transformation négoce du verre	10 600
01501	N	Restauration rapide	161 800
01504	I	Poissonnerie	10 100
01505	I	Commerce de détail fruits légumes épicerie	74 800
01512	R	Promotion construction	23 700
01513	I	Production eaux boissons sans alcool bière	16 900
01516	V	Organismes de formation	74 000
01517	L	Commerces de détail non alimentaire	103 900
01525	A	Métallurgie Nord Dunkerque	6 100
01527	R	Immobilier	141 200
01534	I	Industrie et commerce en gros des viandes	45 100
01536	I	Distributeurs conseils hors domicile de boissons	12 300
01539	H	Commerces de détail papeterie bureau informatique	56 900
01555	C	Fabrication commerce produits pharmaceutiques	30 300
01557	G	Commerce d'articles de sports et d'équipements loisirs	58 100
01558	E	Industries céramiques	9 200
01560	A	Métallurgie Alpes-Maritimes	6 400
01564	A	Métallurgie Saône-et-Loire	16 200
01572	A	Métallurgie Charente	6 400
01576	A	Métallurgie Cher	7 100
01577	A	Métallurgie Hérault Aude et Pyrénées-Orientales	8 300
01578	A	Métallurgie Loire Yssingaux	22 400
01580	G	Industrie de la chaussure	8 100
01586	I	Industrie de la salaison charcuterie en gros	36 800
01589	I	Mareyeurs expéditeurs	8 400
01592	A	Métallurgie Nord Valenciennois Cambrésis	18 600
01596	B	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	336 200
01597	B	Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	489 100
01604	A	Métallurgie Seine-Maritime Rouen Dieppe	17 500

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2014
01605	U	Désinfection dératisation désinsectisation 3D	5 600
01606	L	Bricolage (vente au détail en libre-service)	74 500
01607	F	Industries des jeux jouets et connexes	5 400
01611	H	Communication écrite directe	6 300
01619	P	Cabinets dentaires	39 000
01621	C	Répartition pharmaceutique	14 200
01624	I	Commerces de gros confiserie chocolaterie	9 000
01627	A	Métallurgie Puy-de-Dôme Clermont-Ferrand	11 400
01628	A	Métallurgie Deux-Sèvres	8 200
01631	N	Hôtellerie de plein air	10 100
01635	A	Métallurgie Gironde Landes	17 800
01672	Q	Sociétés d'assurances	138 900
01679	Q	Sociétés d'assurances inspection	6 500
01686	L	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	62 100
01702	B	Travaux publics ouvriers	174 200
01710	N	Agences de voyages	31 300
01732	A	Métallurgie Yonne	7 600
01747	I	Boulangerie et pâtisserie industrielle	44 100
01760	I	Jardineries graineteries	17 400
01790	H	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	34 600
01794	Q	Institutions de retraite complémentaire	32 800
01801	Q	Assistance	9 500
01809	A	Métallurgie Jura	5 500
01813	A	Métallurgie Nord Maubeuge	7 700
01850	T	Avocats salariés	6 600
01867	A	Métallurgie Drome Ardèche	15 600
01875	P	Cabinets et cliniques vétérinaires	15 200
01880	F	Ameublement négoce	60 800
01885	A	Métallurgie Côte-d'Or	9 700
01902	A	Métallurgie Maine-et-Loire	16 700
01909	N	Organismes de tourisme à but non lucratif	13 900
01912	A	Métallurgie Haut-Rhin	28 300
01921	T	Huissiers de justice	10 400
01930	I	Meunerie	20 300
01938	I	Industries transformation volaille	26 800
01947	F	Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés	10 000
01951	Q	Cabinets d'expertises en automobiles	5 400
01966	A	Métallurgie Loiret	11 500
01967	A	Métallurgie Bas-Rhin	31 800
01978	I	Fleuristes et animaux familiers	20 900
01979	N	Hôtels cafés restaurants	606 800

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2014
01982	P	Négoce et services médico-techniques	28 800
01996	C	Pharmacie d'officine	118 700
02002	G	Blanchisserie interrégionale	32 500
02003	A	Métallurgie Vosges	6 400
02021	V	Golf	5 200
02046	P	Centres de lutte contre le cancer	20 200
02060	N	Cafétérias	18 200
02089	F	Industrie des panneaux à base de bois	5 300
02098	S	Prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire	122 800
02120	Q	Banques	218 400
02121	H	Édition	18 200
02128	Q	Mutualité	54 300
02147	V	Entreprises des services d'eau et d'assainissement	37 300
02148	H	Télécommunications	86 600
02149	U	Activités du déchet	54 200
02150	R	Sociétés anonymes et fondations d'HLM	38 700
02156	L	Grands magasins et magasins populaires	36 300
02198	L	Vente à distance	34 500
02205	T	Notariat	48 900
02216	K	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	677 300
02219	O	Taxis parisiens salariés	6 600
02221	A	Métallurgie Isère Hautes-Alpes	28 300
02247	Q	Entreprises de courtage d'assurances réassurances	39 000
02257	N	Casinos	14 900
02264	P	Hospitalisation privée	268 900
02266	A	Métallurgie Mayenne	8 600
02272	U	Assainissement et maintenance industrielle	11 700
02332	R	Entreprises d'architecture	32 400
02335	Q	Agences générales d'assurances	24 000
02336	P	Foyers et services pour jeunes travailleurs	5 700
02344	A	Sidérurgie	18 400
02372	H	Entreprises de distribution directe	24 600
02408	V	Établissements enseignement privé	70 100
02409	B	Travaux publics cadres	51 100
02420	B	Bâtiment cadres	73 500
02489	A	Métallurgie Vendée	14 600
02511	V	Sport	76 200
02528	G	Industries de la maroquinerie	19 900
02542	A	Métallurgie Aisne	8 900
02543	R	Cabinets de géomètres-experts	11 100
02579	A	Métallurgie Loir-et-Cher	7 900

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2014
02583	O	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes	14 700
02596	V	Coiffure	97 900
02609	B	Bâtiment ETAM	145 600
02614	B	Travaux publics ETAM	84 800
02615	A	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et Seignanx	11 300
02630	A	Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-de-Haute-Provence	22 300
02636	V	Enseignement écoles supérieures d'ingénieurs et cadres	5 200
02642	H	Production audiovisuelle	10 600
02683	H	Portage de presse	9 700
02691	V	Enseignement privé hors contrat	22 800
02700	A	Métallurgie Oise	14 500
02717	H	Entreprises techniques au service création événement	12 700
02728	I	Sucreries sucreries-distilleries raffineries	8 300
02755	A	Métallurgie Belfort Montbéliard	21 400
02798	P	Régime social des indépendants, employés et cadres	5 600
02931	Q	Activités de marchés financiers	7 200
02972	O	Navigation personnel sédentaire	9 200
02980	A	Métallurgie Somme	7 500
02992	A	Métallurgie Indre-et-Loire	7 300
03013	H	Librairie	5 100
03017	U	Ports et manutention CCN unifiée	14 300
03032	V	Esthétique cosmétique parfumerie et enseignement	47 100
03043	U	Entreprises de propreté et services associés	363 300
03053	A	Métallurgie Haute-Saône	8 000
03090	H	Entreprises privées du spectacle vivant	10 600
03105	P	Régies de quartier	5 800
03109	I	Cinq branches - Industries alimentaires diverses	64 800
03168	H	Professions de la photographie	7 400
03205	I	Coopératives de consommation	6 100
05560	Q	Banque Populaire	31 900

Source : Dares (DADS 2014).

Caractéristiques d'emploi par CRIS pour les principales conventions collectives de branche non agricoles au 31/12/2014

Convention collective ou regroupement CRIS*	Effectif salarié au 31/12/2014	En % des salariés			
		Cadres (***)	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Ensemble des conventions collectives de branche	15 338 000	17	19	33	30
A MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE, dont :	1 642 200	27	27	8	39
00054 Métallurgie région parisienne	250 100	--	50	17	33
00650 Métallurgie cadres	435 300	100	--	--	--
01059 Métallurgie Midi-Pyrénées	52 600	--	40	11	49
B BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS, dont :	1 382 700	9	10	7	74
01596 Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés**	336 200	--	--	--	100
01597 Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés**	489 100	--	--	--	100
01702 Travaux publics ouvriers	174 200	--	--	--	100
02409 Travaux publics cadres	51 100	100	--	--	--
02420 Bâtiment cadres	73 500	100	--	--	--
02609 Bâtiment employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM)	145 600	--	51	49	--
02614 Travaux publics employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM)	84 800	--	68	32	--
C CHIMIE ET PHARMACIE, dont :	509 500	28	36	11	25
00044 Industries chimiques	218 400	26	29	10	35
00176 Industrie pharmaceutique	127 500	36	36	9	19
01996 Pharmacie d'officine	118 700	25	56	13	7
D PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES, dont :	220 500	19	21	11	49
00045 Caoutchouc	53 300	19	24	7	50
00292 Plasturgie	119 300	14	18	10	59
E VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	199 200	14	16	21	49
F BOIS ET DÉRIVÉS, dont :	254 900	12	14	25	49
01880 Ameublement négoce	60 800	12	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 57 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2014 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

présents au 31/12/2014					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	2 240	- 19,4	
22	15	3	10	2 760	- 14,1	
27	18	4	7	2 530	- 10,7	
22	10	2	16	4 360	- 16,2	
21	21	5	6	2 190	- 10,2	
11	26	6	8	2 020	- 0,3	
7	36	9	9	1 630	- 0,9	
6	28	6	7	1 800	1,2	
2	22	3	4	1 860	- 0,3	
18	16	1	10	4 100	- 22,8	
18	12	2	14	3 650	- 17,7	
39	19	4	15	2 110	- 21,6	
24	20	3	6	2 230	- 16,4	
56	17	6	19	3 000	- 23,4	
39	15	5	10	3 120	- 14,8	
58	12	6	14	3 710	- 18,8	
88	28	8	40	1 950	- 17,7	
30	13	4	10	2 610	- 18,7	
23	13	4	11	2 570	- 12,7	
32	13	4	9	2 220	- 19,6	
22	14	3	8	2 260	- 11,0	
30	17	5	11	2 090	- 11,7	
45	25	8	18	1 980	- 12,5	

Champ : conventions collectives de branche en 2014 (hors branches agricoles).
Source : INSEE, DADS 2014 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

Convention collective ou regroupement CRIS*	Effectif salarié au 31/12/2014	En % des salariés			
		Cadres (***)	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
G HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE, dont :	470 800	13	11	52	24
00018 Industries textiles	61 300	15	16	16	53
00675 Succursales de vente au détail d'habillement	115 000	13	13	70	4
01483 Commerce de détail habillement textiles	65 500	8	5	83	4
01557 Commerce articles de sports équipements loisirs	58 100	15	8	68	9
H CULTURE ET COMMUNICATION, dont :	543 100	37	18	26	19
00086 Publicité	74 600	45	26	19	10
00184 Imprimeries de labeur	50 900	13	14	13	60
01539 Commerces de détail papeterie bureau librairie	56 900	14	23	53	9
02148 Télécommunications	86 600	54	20	23	2
I AGRO-ALIMENTAIRE, dont :	822 900	9	11	32	48
00843* Boulangeries pâtisseries artisanales	132 000	--	--	48	52
01505 Commerce de détail fruits légumes épicerie	74 800	6	5	81	8
J COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT, dont :	64 800	16	18	13	53
00573 Commerces de gros	333 700	19	22	34	25
K COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE, dont :	678 300	7	9	72	12
02216* Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	677 300	7	9	72	12
L COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE, dont :	383 000	13	16	58	13
01517 Commerces de détail non alimentaire	103 900	10	13	67	10
01606 Bricolage (vente au détail en libre-service)	74 500	10	14	68	8
01686 Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	62 100	12	13	55	19

-- : 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 57 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2014 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

présents au 31/12/2014					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	12	28	1 890	- 24,0	
49	12	6	12	2 130	- 24,3	
82	48	13	45	1 760	- 22,7	
77	37	14	34	1 610	- 20,9	
42	48	19	27	1 830	- 16,4	
45	21	7	24	2 660	- 17,3	
52	27	7	13	2 900	- 18,6	
34	12	4	9	2 140	- 18,1	
46	26	8	21	1 960	- 23,5	
37	23	5	10	3 410	- 17,9	
44	28	8	18	1 950	- 21,0	
50	48	9	23	1 440	- 18,3	
55	36	13	35	1 470	- 12,4	
44	17	8	11	2 340	- 17,3	
34	19	5	13	2 310	- 17,6	
58	31	11	34	1 750	- 20,8	
58	31	11	34	1 740	- 20,8	
50	31	10	22	1 890	- 14,7	
61	35	13	29	1 700	- 15,2	
43	27	8	18	1 810	- 13,5	
35	31	10	17	1 980	- 10,3	

Champ : conventions collectives de branche en 2014 (hors branches agricoles).
Source : INSEE, DADS 2014 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

Convention collective ou regroupement CRIS*	Effectif salarié au 31/12/2014	En % des salariés			
		Cadres (***)	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
M SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS, dont :	502 300	10	16	24	51
01090 Services de l'automobile	417 700	9	16	24	51
01404 Commerce réparation tracteurs matériel agricole Bâtiment Travaux Publics	80 000	12	16	23	49
N HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME, dont :	970 900	6	9	70	15
01266 Restauration de collectivités	93 700	6	19	54	21
01501 Restauration rapide	161 800	4	7	80	9
01979* Hôtels cafés restaurants	606 800	6	6	71	17
O TRANSPORTS (HORS STATUTS), dont :	875 400	9	10	20	62
00016 Transports routiers	664 600	7	7	18	68
00275* Transports aériens personnels au sol	85 200	21	29	31	18
01424 Transports publics urbains de voyageurs	51 200	2	10	12	76
P SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL, dont :	1 988 900	8	31	51	10
01147 Cabinets médicaux	83 500	4	18	69	8
02264 Hospitalisation privée	268 900	7	32	59	3
Q BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES, dont :	740 600	38	26	35	1
01672 Sociétés d'assurances	138 900	44	26	29	1
02120* Banques	218 400	50	27	23	0,3
02128 Mutualité	54 300	21	21	57	1
R IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT, dont :	321 500	22	23	49	5
01043 Gardiens concierges employés d'immeubles	65 100	--	--	100	--
01527 Immobilier	141 200	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 57 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2014 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

présents au 31/12/2014					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			
22	27	5	12	1 940	- 13,4	
23	27	5	13	1 900	- 13,0	
17	26	4	8	2 120	- 12,8	
48	39	10	31	1 660	- 11,1	
54	14	5	26	1 750	- 19,1	
50	66	6	63	1 410	- 4,4	
44	37	12	25	1 650	- 11,8	
23	15	7	15	2 090	- 3,2	
20	16	7	14	1 880	- 2,3	
40	10	3	23	3 280	- 26,9	
20	9	4	13	2 260	- 7,5	
77	19	10	38	1 800	- 14,7	
92	14	7	46	1 800	- 34,5	
85	24	13	27	1 810	- 19,3	
60	18	5	17	3 240	- 36,2	
63	15	6	19	3 270	- 28,6	
56	17	3	17	3 830	- 36,8	
76	16	10	21	2 280	- 31,2	
59	16	6	23	2 350	- 25,6	
64	3	5	45	1 620	- 14,6	
61	21	7	19	2 460	- 30,4	

Champ : conventions collectives de branche en 2014 (hors branches agricoles).
Source : INSEE, DADS 2014 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

Convention collective ou regroupement CRIS*	Effectif salarié au 31/12/2014	En % des salariés			
		Cadres (***)	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
S BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES, dont :	945 100	52	19	23	6
01486 Bureaux d'études techniques	820 200	58	20	16	5
02098 Prestataires de services secteur tertiaire	122 800	13	14	65	8
T PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES, dont :	250 900	25	16	54	5
00787 Cabinets d'experts comptables	135 400	27	10	60	3
U NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ, dont :	648 900	4	4	26	66
01351 Prévention et sécurité	154 700	3	3	93	2
01810 Entreprises de propreté	54 200	9	10	9	72
02149 Activités du déchet	363 300	2	3	4	91
V BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES, dont :	610 400	13	32	45	10
01516 Organismes de formation	74 000	19	53	24	4
02408* Établissements enseignement privé	70 100	7	37	56	--
02511 Sport	76 200	6	64	25	6
02596 Coiffure	97 900	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 57 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2014 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

présents au 31/12/2014					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	15	2 860	- 25,0	
34	28	6	14	3 010	- 20,5	
62	34	17	22	1 810	- 26,9	
73	25	6	23	2 510	- 32,2	
67	30	4	23	2 560	- 34,8	
42	15	12	40	1 590	- 17,3	
12	19	9	15	1 510	7,0	
15	13	6	9	2 020	7,7	
63	13	14	61	1 390	- 15,1	
59	29	11	32	2 100	- 33,0	
62	14	15	41	2 110	- 19,3	
77	12	6	58	1 690	- 23,7	
37	36	18	45	1 980	- 19,9	
88	52	9	27	1 350	- 13,3	

Champ : conventions collectives de branche en 2014 (hors branches agricoles).
Source : INSEE, DADS 2014 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

Pour en savoir plus

- [1] Boudjema F. (2016), "Portrait statistique des principales conventions collectives de branche", DARES Résultats n° 016, mars.
- [2] Combault P. (2006), "La couverture conventionnelle a fortement progressé entre 1997 et 2004", Premières Synthèses n° 46.2, novembre.
- [3] Martinel L. et Vincent L. (2016), "La revalorisation du SMIC au 1er janvier 2016", DARES Résultats n° 068, novembre.

ÉTUDE STATISTIQUE

SUR LES GRÈVES EN 2015 :

UN LÉGER REPLI DE L'INTENSITÉ

DES GRÈVES

*Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (DARES)*

ÉTUDE STATISTIQUE

SUR LES GRÈVES EN 2015 :

UN LÉGER REPLI DE L'INTENSITÉ

DES GRÈVES

En 2015, 1,3 % des entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail, soit un taux équivalent à celui de 2014. Ces entreprises emploient 24 % des salariés du champ. Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) est de 69 jours pour 1 000 salariés. Le nombre de jours de grève est en légère diminution après avoir connu une progression de 2012 à 2014.

Les rémunérations restent le premier motif d'arrêt collectif du travail, cité par plus de la moitié des entreprises ayant connu au moins une grève en 2015. Le temps de travail est un motif plus fréquent en 2015 que les années précédentes.

Dans les secteurs de l'industrie, des services et de la construction, la conflictualité en entreprise est assez stable en 2015. Dans le secteur du commerce, l'intensité des arrêts collectifs de travail diminue de façon nette. En particulier, les entreprises de "transports et entreposage" ont connu des grèves plus fréquentes mais moins intenses qu'au cours des deux années précédentes.

1,3 % des entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail au cours de l'année 2015⁽¹⁾ (grèves ou débrayages⁽²⁾), quelle que soit leur durée. Cette proportion, relativement stable par rapport aux années précédentes, varie selon la taille des entreprises (tableau 1) : si elle s'établit à 0,2 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés, elle atteint 30,6 % dans celles employant au moins 500 salariés.

1) Ces résultats sont issus de l'enquête ACEMO sur le dialogue social en entreprise de la DARES (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.

Tableau 1 - Entreprises ayant déclaré au moins une grève en 2013, 2014 et 2015 par secteur et par taille
(en % d'entreprises)

Secteur d'activité		2013	2014	2015
Industrie		2,9	3,3	3,3
dont :	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1,6	2,2	1,2
	Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	3,4	3,6	6,7
	Fabrication de matériels de transport	13,7	14,3	9,0
	Fabrication d'autres produits industriels	2,4	2,7	2,6
	Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	5,4	7,4	7,2
Construction		0,3	0,3	0,3
Commerce*		0,8	0,7	0,8
dont :	Commerce ; réparation automobiles et motocycles	0,5	0,5	0,5
	Transports et entreposage	2,9	1,9	2,9
Services		1,2	1,7	1,2
dont :	Information et communication	0,6	1,5	1,2
	Activités financières et assurance	3,4	2,0	3,7
	Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	1,2	1,4	0,7
	Enseignement, santé humaine et action sociale	0,9	1,9	1,1
	Autres activités de services	1,1	1,9	1,6
Taille				
	10 à 49 salariés	0,2	0,5	0,2
	50 à 199 salariés	3,2	2,9	3,2
	200 à 499 salariés	11,4	11,5	12,3
	500 salariés et plus	29,3	27,5	30,6
Ensemble		1,2	1,4	1,3

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 2015 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 69 jours pour 1 000 salariés.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine.

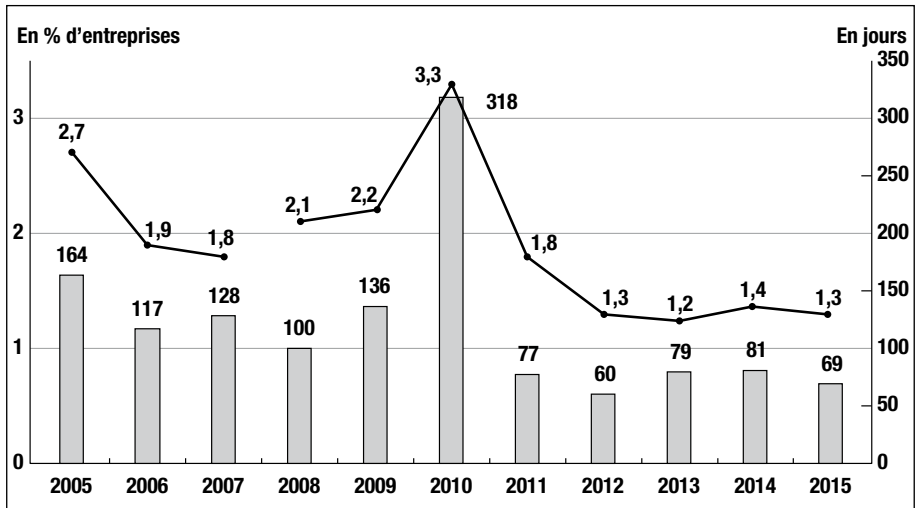
Une intensité qui s'infléchit légèrement

L'intensité des grèves est ici mesurée par leur durée et le nombre de salariés qui y sont impliqués. En 2015, celle-ci décroît par rapport à l'année 2014. Avec, en 2015, 69 journées individuelles non travaillées (JINT) pour 1 000 salariés³⁾, elle diminue de 12 jours par rapport à 2014 alors qu'elle était en augmentation de 2012 à 2014 (graphique 1). Le nombre de JINT

3) 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.

des entreprises ayant connu au moins une grève en 2015 est également en diminution (tableau 2). Dans ces entreprises, il atteint 281 jours alors qu'il s'élevait à 356 en 2014 et 322 jours en 2013.

Graphique 1 - Entreprises ayant déclaré au moins une grève et nombre de jours de grèves pour 1 000 salariés de 2005 à 2015*



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 2015, 1,3 % 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 69 jours pour 1 000 salariés.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine.

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 %)
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
2015	Industrie	117	3,3	345	33,8
	Construction	8	0,3	104	7,8
	Commerce*	98	0,8	358	27,5
	<i>dont : transports et entreposage</i>	258	2,9	494	52,2
	Services	25	1,2	133	19,1
	Ensemble 2015	69	1,3	281	24,4

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, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 117 jours pour 1 000 salariés en 2015. Rapporté aux effectifs des entreprises dans lesquelles un conflit a eu lieu, ce chiffre atteint 345 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.

Un peu plus de la moitié des entreprises ayant connu au moins une grève déclarent des mobilisations sectorielles ou interprofessionnelles

L'année 2015 a connu trois grandes journées d'actions interprofessionnelles nationales. Le 9 avril 2015, à l'appel de la CGT, la FSU, FO et Solidaires, a été une journée de mobilisation "anti-austérité" pour protester notamment contre le pacte de responsabilité et plusieurs mesures de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 6 août 2015 (dite loi Macron), qui était alors à l'étape de projet. Plusieurs actions ont eu lieu le 25 juin 2015 ; une mobilisation pour la défense des salaires dans le public et le privé à l'initiative de la CGT a été accompagnée de mobilisations sectorielles. Ces dernières concernaient la SNCF (également à l'appel de la CGT) à propos des salaires, de l'emploi et des conditions de travail, les taxis, qui ont protesté contre l'application Uberpop, et les travailleurs sociaux, qui se sont mobilisés à l'appel de la CGT, FO, la FSU, la FA-FP et

Solidaires contre le manque de reconnaissance du travail social et le projet de loi de modernisation de notre système de santé du 26 janvier 2016 (dite loi Santé). Enfin, le 8 octobre, le secteur privé, la fonction publique et en particulier l'Éducation nationale ont été appelés à la grève par la CGT, la FSU et Solidaires pour défendre les salaires, la protection sociale et s'opposer à la réforme du code du travail et à la loi du 6 août 2015.

En 2015 comme en 2014, un peu plus de la moitié des entreprises (58 % en 2015) ayant connu au moins une grève au cours de l'année ont déclaré que ces conflits s'inscrivaient dans un cadre national, sectoriel ou interprofessionnel. Ces entreprises déclarent dans des proportions identiques des revendications exclusivement internes⁽⁴⁾ ou exclusivement externes⁽⁵⁾ (soit 42 %).

4) Des motifs spécifiques à l'entreprise ou l'un de ses établissements.

5) Des revendications sectorielles, interprofessionnelles ou nationales.

Tableau 3 - Types de grèves selon le secteur d'activité (en %)

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					
2014	Industrie	58	22	20	100
	Construction	nr	nr	nr	100
	Commerce*	42	20	38	100
	<i>dont : transports et entreposage</i>	<i>nr</i>	<i>nr</i>	<i>nr</i>	-
	Services	31	9	60	100
	Ensemble 2014	43	16	41	100

Secteur d'activité					
2015	Industrie	40	23	37	100
	Construction	nr	nr	nr	100
	Commerce*	62	13	25	100
	<i>dont : transports et entreposage</i>	<i>nr</i>	<i>nr</i>	<i>nr</i>	-
	Services	31	11	58	100
	Ensemble 2015	42	16	42	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 : 40 % des entreprises de l'industrie ayant connu grève ou débrayage en 2015 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.

Les arrêts de travail motivés par les questions de rémunération restent majoritaires

53 % 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 2015, dont le poids relatif est similaire à celui de 2014. Les revendications liées aux conditions de travail sont invoquées par 18 % des entreprises concernées par des arrêts de travail.

La part des grèves liées à l'emploi passe de 15 à 17 % de 2014 à 2015. En revanche, le temps de travail est bien plus souvent cité comme motif de mobilisation des salariés en 2015 ; 16 % des entreprises concernées

par au moins une grève ont déclaré des revendications liées au temps de travail, alors que cette proportion était de 9 % en 2014. Cette augmentation s'explique peut-être en partie par les mobilisations contre la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, et en particulier les dispositions à propos du travail du dimanche.

Tableau 4 - Motifs des grèves selon le secteur d'activité (en %)

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
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	
2015	Secteur d'activité				
	Industrie	57	17	9	13
	Construction	nr	nr	nr	nr
	Commerce*	59	19	37	20
	<i>dont : transports et entreposage</i>	72	26	52	31
	Services	44	16	20	15
	Ensemble 2015	53	17	18	16
Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)	0,7	0,2	0,2	0,2	

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 : 57 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) qu'elles ont connu en 2015. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Une conflictualité stable dans l'industrie

L'intensité de la conflictualité collective en entreprise et les revendications qui lui sont associées varient selon le secteur d'activité (graphique 2).

En 2015, 3,3 % des entreprises ont connu au moins une grève dans le secteur de l'industrie. Cette proportion est identique à celle de 2014

(tableau 1) et reste plus élevée dans ce secteur que dans les autres. Le nombre de JINT pour 1 000 salariés augmente de six jours en passant de 111 jours en 2014 à 117 en 2015 dans l'industrie (tableau 2 et graphique 2), prolongeant ainsi une intensification continue des conflits dans ce secteur depuis 2012.

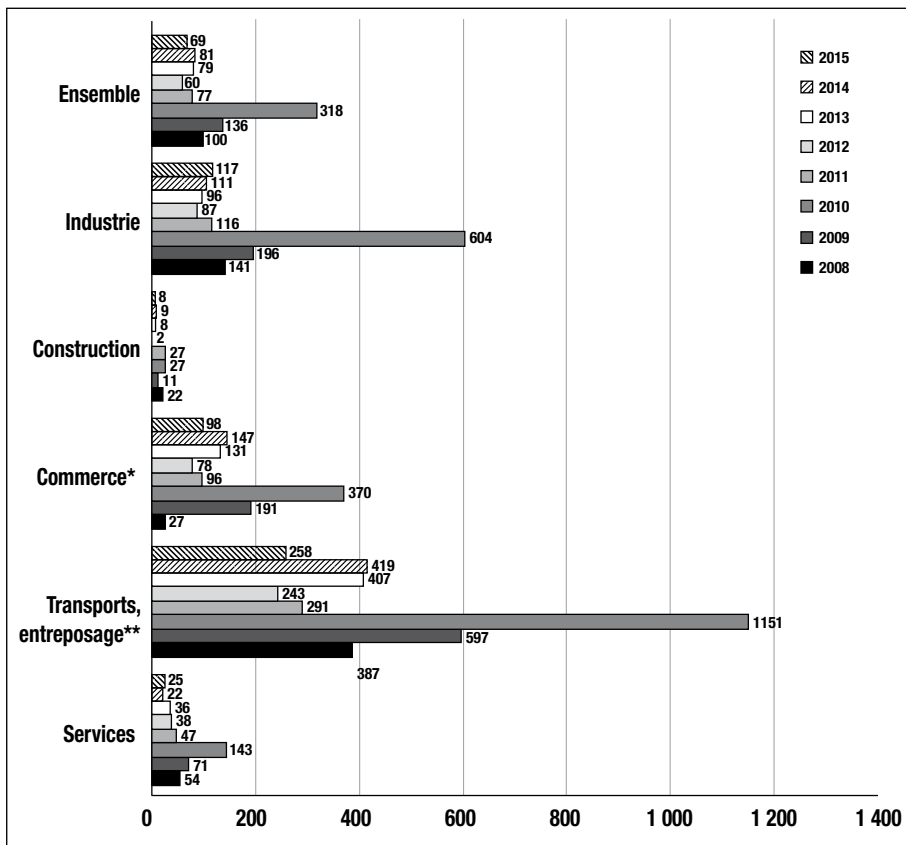
Les entreprises industrielles évoquent moins souvent qu'en 2014 des motifs de mobilisation propres à l'entreprise : 40 % déclarent avoir connu des grèves pour des motifs internes exclusivement (tableau 3).

Un peu plus de la moitié (57 %) des entreprises du secteur industriel concernées par des grèves déclarent les rémunérations comme motif de mobilisation collective en 2015, soit une baisse de 17 points par rapport à 2014. L'emploi, deuxième thème de conflit le plus cité dans l'industrie, concerne 17 % des entreprises (tableau 4).

Malgré une diminution de la part d'entreprises de "fabrication de matériels de transport" concernées par des arrêts collectifs de travail, cette catégorie reste celle dont les entreprises connaissent le plus de grèves dans l'industrie (14 % en 2014 et 9 % en 2015, tableau 1). En revanche, l'intensité des grèves s'est accrue dans ces entreprises de 2014 à 2015, passant de 185 jours de grève pour 1000 salariés en 2014 à 224 jours en 2015.

7 % des entreprises des "industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution" ont connu au moins une grève en 2015. Cette proportion est stable par rapport à l'année précédente alors que l'intensité des arrêts collectifs de travail dans ces entreprises est en progression, passant de 270 jours de grève pour 1 000 salariés en 2014 à 286 jours en 2015. Cette conflictualité s'explique en partie par les mobilisations contre la loi de transition énergétique, adoptée le 22 juillet 2015 et contre les directives de la Commission européenne qui exige davantage de concurrence dans le secteur énergétique (en particulier l'hydroélectricité). On peut également citer le cas d'Areva qui a connu plusieurs arrêts collectifs de travail visant à contester le plan social annoncé en mai 2015, et la cession d'une partie de l'activité d'Areva à EDF.

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 117 jours pour 1 000 salariés en 2015.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Légère baisse de la part des entreprises des services concernées par des arrêts collectifs du travail

1,2 % des entreprises du secteur des services ont connu au moins une grève en 2015, contre 1,7 % l'année précédente (tableau 1). Le nombre de JINT est de 25 jours pour 1 000 salariés, ce qui constitue une très légère augmentation par rapport à 2014 (+ trois jours, cf. tableau 2). De même, l'intensité des conflits dans le secteur des services est relativement

constante, avec 133 jours de grève pour 1 000 salariés au sein des entreprises ayant connu au moins une grève.

58 % des entreprises de ce secteur connaissent des grèves exclusivement pour des motifs sectoriels ou interprofessionnels en 2015. Les salariés de ces entreprises font relativement moins souvent grève que dans les autres secteurs pour des raisons internes à l'entreprise uniquement (31 % dans les services contre 42 % pour l'ensemble du champ). Seulement 11 % des entreprises signalent des grèves pour motifs internes et externes à la fois.

Les rémunérations sont le principal thème de mobilisation dans les services, présent dans 44 % des entreprises de ce secteur ayant signalé au moins une grève en 2015, et concernent une plus grande partie des conflits qu'en 2014 (+ 10 points). Les conditions de travail sont citées par 20 % de ces entreprises alors que le temps de travail, motif de grève plus fréquent en 2015 qu'en 2014 (+ 10 points), est cité par 15 % d'entre elles.

Au sein des services, les entreprises du secteur "activités financières et assurance" sont celles qui, en proportion, déclarent le plus avoir connu au moins une grève (3,7 %). Le nombre de JINT pour 1 000 salariés y est en augmentation par rapport à l'année précédente, passant de 22 à 33 jours.

Bien que le secteur de l'"enseignement, santé humaine et action sociale" ait connu une mobilisation importante le 25 juin à la fois pour défendre les métiers du travail social et s'opposer aux économies demandées aux hôpitaux et à la loi de modernisation de notre système de santé (loi dite Santé), 1,1 % des entreprises déclarent au moins une grève dans ce secteur. Le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés diminue dans ce secteur, avec 14 jours en 2015 contre 19 en 2014. Ce décalage entre des indicateurs de conflictualité faibles et la couverture médiatique importante de ces mobilisations sectorielles peut s'expliquer par le fait que le secteur public n'est pas pris en compte dans le champ de l'enquête ACEMO "Dialogue social en entreprise", et que les professions libérales de la santé y sont peu représentées. Ainsi les données indiquées précédemment ne donnent pas une vision exhaustive des mobilisations du secteur "enseignement, santé humaine et action sociale".

Des conflits moins intenses 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 0,8 %, soit une proportion quasiment identique à l'année précédente (0,7 %). En revanche, le nombre de JINT de ce secteur a diminué d'un

tiers de 2014 à 2015, passant de 147 jours à 98 jours pour 1 000 salariés (tableau 2). De même, parmi les entreprises du commerce ayant connu au moins une grève le nombre de JINT est en très nette baisse : 358 jours pour 1 000 salariés en 2015 contre 560 jours en 2014.

Alors qu'en 2014, la conflictualité collective dans le secteur du commerce concernait quasiment autant des grèves pour motifs exclusivement internes que pour des motifs exclusivement sectoriels ou interprofessionnels, en 2015 les grèves survenues dans ce secteur ont été davantage centrées sur des problématiques internes aux entreprises, de même qu'en 2013 et 2012. Ainsi en 2015, dans 62 % de ces entreprises les salariés ont participé à des arrêts collectifs de travail pour des motifs internes exclusivement, 25 % des entreprises ne déclarant *a contrario* que des motifs sectoriels ou interprofessionnels.

Les rémunérations sont un motif cité par plus de la moitié des entreprises du commerce (59 %) ayant connu une grève. 37 % se sont mobilisées à propos des conditions de travail. Les thèmes de l'emploi et du temps de travail sont cités comme motifs de grève dans respectivement 19 % et 20 % des entreprises ayant connu une grève en 2015.

Une plus grande part d'entreprises de "transports et entreposage" ont connu au moins un arrêt collectif de travail, mais les grèves y ont été moins intenses

Les entreprises de "transports et d'entreposage" sont celles qui connaissent le plus fréquemment des arrêts collectifs de travail au sein du secteur du commerce : 2,9 % d'entre elles ont déclaré au moins une grève (tableau 1), soit une augmentation d'un point par rapport à 2014. En revanche, en un an, le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés a significativement diminué en passant de 419 à 258 jours (tableau 2), ce qui représente un niveau de conflictualité relativement bas pour le secteur des transports. Les grèves pour revendications salariales concernent 72 % des entreprises ayant connu une grève en 2015. Par ailleurs, comme en 2014, la moitié de ces entreprises cite les conditions de travail comme motif de grève (52 % en 2015).

Les principales mobilisations collectives dans les entreprises des transports s'inscrivent dans un contexte de réformes et d'évolutions structurelles importantes du secteur, entamées depuis plusieurs années. Les conflits autour de la réforme ferroviaire se sont prolongés en 2015 alors même que la loi la mettant en place a été promulguée le 4 août 2014. Cette loi réorganise le transport ferroviaire en mettant fin à la séparation entre réseau ferré de France (RFF) et la SNCF, et en créant SNCF Mobilités, qui

exploite l'infrastructure ferroviaire, et SNCF Réseau, gestionnaire de cette infrastructure.

La RATP a connu plusieurs grèves, qui portaient généralement sur les conditions de travail des salariés, notamment chez les chauffeurs de bus et les régulateurs du réseau de bus.

En dehors de la RATP, de nombreuses grèves dans les transports urbains ont mobilisé les salariés, notamment dans les villes de Toulouse, Bordeaux, Lyon, Lille, Montpellier, Rouen, Brest, Dijon. Elles concernent surtout les conditions de travail et des demandes de revalorisation salariale.

De nombreuses mobilisations ont eu lieu au sein de La Poste en 2015, qui concentre 40 % du nombre de JINT du secteur "transports et entreposage". Ce sont pour la plupart des conflits localisés qui concernent divers motifs dont la réorganisation ou la délocalisation de centres postaux, les conditions de travail, le temps de travail (réduction d'heures, obligation d'heures supplémentaires).

Chez Air France, plusieurs mobilisations parfois très médiatisées ont également rythmé l'année 2015. Dans la continuité de 2014, une part des conflits a porté sur le plan de restructuration "Perform 2020". Plusieurs mobilisations ont eu lieu à la fin de l'année pour protester contre les poursuites disciplinaires à l'encontre de salariés à la suite de "l'affaire de la chemise arrachée"⁽⁶⁾ de deux membres de la direction de l'entreprise le 5 octobre 2015.

Dans les transports maritimes, les salariés de différents ports se sont mobilisés. Plusieurs ports maritimes ont connu des grèves, en particulier ceux de Calais, du Havre, de Marseille et Dunkerque. Certaines de ces mobilisations étaient motivées par des revendications nationales (notamment le 8 octobre 2015, journée d'action intersyndicale et nationale). Des conflits locaux ont également été à l'origine de plusieurs grèves et blocages ; cela a été le cas le 13 octobre 2015 à Calais où des agents du port ont protesté contre l'augmentation de la charge de travail liée à l'intrusion de migrants, ou encore le 9 décembre au Havre, où des agents portuaires ont fait grève en soutien à l'entreprise Sidel, alors en plan social. Les ports français ont par ailleurs connu des conflits en 2015, liés à la reprise de compagnies maritimes comme la SNCM ou MyFerryLink.

Globalement, 20,3 % de l'ensemble des entreprises à statut ont connu au moins un jour de grève en 2015 (encadré 2). Cette proportion a connu une forte progression de 2014 à 2015, soit + 8 points.

6) C'est de cette manière que de nombreux médias ont nommé cet épisode conflictuel.

Faible conflictualité dans le secteur de la construction

Enfin, les grèves restent rares et peu intenses dans les entreprises de la construction (tableau 1). Comme pour les deux années précédentes, 0,3 % des entreprises de 10 salariés et plus de ce secteur ont connu au moins une grève en 2015 (tableau 1). Ce 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 2014 et 2015 en passant de neuf à huit jours de grève pour 1 000 salariés.

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 par la DARES 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 2016 qui porte sur l'année 2015, compte tenu des délais requis par la collecte et l'exploitation d'une telle enquête.

Cette enquête porte sur un échantillon d'environ 15 000 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 salariés⁷⁾. 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 de l'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 dernière 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 2008⁸⁾.

7) Les résultats présentés ici proviennent de 9 764 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.

8) Une première mise en œuvre de cette définition figure dans "Les entreprises en France", Insee références, octobre 2015.

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). Et 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 au cours d'une année donnée, le nombre de JINT à déclarer est de 30 (calcul : $60 \times 0,5 = 30$ JINT).

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 chargé du Travail et articles de presse.

Depuis 2008, les enquêtes sont calées sur les effectifs salariés issus des estimations d'emploi de l'Institut national de la statistique et des études économiques – 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 décembre.

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 CRIS 1, le moins détaillé, comprend 25 postes, le niveau CRIS 2 en comprend 64 et le niveau CRIS 3, le plus détaillé, en comporte 137. La grille CRIS est mise à jour chaque année pour tenir compte des textes nouvellement créés ou des textes "archivés".

La grille 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 suivant présente la même information, par branche professionnelle définie selon la grille d'analyse CRIS.

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, CRIS niveau 1)	Proportion d'entreprises ayant connu une grève					
	2013		2014		2015	
	Ensemble	Entreprises de 200 salariés et plus	Ensemble	Entreprises de 200 salariés et plus	Ensemble	Entreprises de 200 salariés et plus
ENSEMBLE	1,2	17,6	1,4	17,0	1,3	18,5
Métallurgie et sidérurgie	3,3	28,3	3,5	29,0	3,9	33,0
Bâtiment et travaux publics	0,4	8,2	0,2	11,0	0,4	14,6
Chimie et pharmacie	2,2	21,4	3,2	18,1	1,7	22,0
Plastiques, caoutchouc et combustibles	2,8	25,3	4,2	35,2	4,4	23,9
Verre et matériaux de construction	nr	nr	nr	nr	nr	nr
Bois et dérivés	3,3	44,0	2,8	33,1	nr	nr
Habillement, cuir, textile	nr	nr	nr	nr	nr	nr
Culture et communication	0,5	10,1	2,4	17,3	1,3	21,6
Agroalimentaire	0,8	13,9	1,2	14,4	0,8	14,9
Commerce de gros et import-export	nr	nr	nr	nr	nr	nr
Commerce principalement alimentaire	nr	nr	nr	nr	0,8	6,7
Commerce de détail principalement non alimentaire	nr	nr	nr	nr	nr	nr
Services de l'automobile et des matériels roulants	nr	nr	nr	nr	nr	nr
Hôtellerie, restauration et tourisme	nr	nr	nr	nr	nr	nr
Transport (hors statuts)	1,7	19,2	1,8	20,7	2,3	22,2
Secteur sanitaire et social	1,8	16,8	2,1	13,7	2,1	25,5
Banques, établissements financiers et assurances	4,3	27,8	2,2	19,7	4,1	21,6
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	nr	nr	nr	nr	nr	nr
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	0,8	7,8	0,4	6,6	0,8	8,6
Professions juridiques et comptables	nr	nr	nr	nr	nr	nr
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	3,5	15,1	1,7	9,6	1,5	7,9
Branches non agricoles diverses	nr	nr	nr	nr	nr	nr
Branches agricoles ⁽¹⁾	nr	nr	nr	nr	nr	nr
Secteurs sous statuts	14,6	49,0	12,3	63,8	20,3	59,5
Hors conventions de branches ou statuts	2,2	15,2	1,8	12,3	2,4	22,5

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 : 3,9 % 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 2015.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

LA JURISPRUDENCE SOCIALE

ET L'ACCORD COLLECTIF :

ÉVOLUTION OU ADAPTATION

Dossier réalisé par monsieur Jean-Yves Frouin, président de la chambre sociale de la Cour de cassation

LA JURISPRUDENCE SOCIALE

ET L'ACCORD COLLECTIF :

ÉVOLUTION OU ADAPTATION

La question a été posée, à diverses reprises, et dans la période récente, des relations entre la jurisprudence sociale et l'accord collectif, et d'une possible évolution de la première à l'égard du second avec en arrière-plan la question d'une mise en retrait (ou d'un changement de posture) du juge coïncidant avec la promotion de l'accord collectif⁽¹⁾.

Il faut dire que l'on part d'une situation où le contrôle juridictionnel sur les accords collectifs a pu être d'une rigueur extrême, en tout cas très poussé. Deux jurisprudences adoptées à dix ans d'intervalle en sont l'illustration : la première avait consisté à énoncer que la décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité d'entreprise quand elle porte sur l'une des questions ou mesures visées par le second de ces textes, *sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que la décision en cause est une décision unilatérale ou prend la forme de la négociation d'un accord collectif d'entreprise portant sur l'un des objets soumis légalement à l'avis du comité d'entreprise (Soc. 5 mai 1998, n° 96-13.498, Bull. n° 219)*⁽²⁾. La seconde, c'est la décision selon laquelle *la seule différence de catégorie professionnelle (même trouvant sa source dans un accord collectif) ne saurait en elle-même justifier pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence (Soc. 1^{er} juillet 2009, n° 07-42.675, Bull. n° 168)*.

Le trait commun à ces deux jurisprudences, qui par ailleurs ont fait l'objet de larges et vives critiques, tenait notamment à ce qu'elles ne faisaient aucune distinction dans l'exercice du contrôle juridictionnel selon que ce contrôle s'exerçait sur un acte unilatéral de l'employeur ou sur un accord collectif de travail, comme si au regard d'un contrôle de validité il n'y avait aucunement lieu de distinguer.

1) F. Géa, *des accords collectifs sans juge*, *Droit social* 2/2017, p. 98 et s. ; Ph. Antonmattei, *le juge judiciaire et l'accord collectif : brèves observations*, *Droit social* 5/2017, p. 425 et s. On observera ici que si le premier des auteurs semble convaincu de la réalité d'un tel retrait, le second l'est beaucoup moins.

2) L'article L. 2323-2, alinéa 2 du code du travail, issu de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a mis un terme à cette jurisprudence.

Or, c'est précisément ce qui a changé : la place croissante accordée à la norme conventionnelle par des évolutions législatives successives a induit une adaptation du contrôle juridictionnel à un environnement normatif modifié (I.) même si pour l'essentiel – et logiquement – le contrôle de légalité des accords collectifs est normalement maintenu (II.). Reste la question particulière de l'interprétation des accords collectifs (III.).

I. L'ADAPTATION DU CONTRÔLE JURIDICTIONNEL À UN ENVIRONNEMENT NORMATIF MODIFIÉ

Il faut prendre la mesure de ces modifications affectant la place de la norme conventionnelle parmi les sources de droit du travail (I.1.) pour mieux comprendre l'adaptation du contrôle juridictionnel (I.2.).

I.1. LA PLACE CROISSANTE, ET PRIVILÉGIÉE PAR LES POUVOIRS PUBLICS, DE L'ACCORD COLLECTIF PARMIS LES SOURCES DE DROIT DU TRAVAIL

Cinq éléments bien connus, et que l'on se bornera ici à rappeler, ont contribué dans la période récente (depuis 2004, notamment) à renforcer la place de l'accord collectif parmi les sources de droit du travail et à en asseoir la légitimité :

- d'abord, il faut toujours avoir à l'esprit que la norme conventionnelle a un fondement constitutionnel régulièrement rappelé par le Conseil constitutionnel et issu de l'alinéa 8 du préambule de la Constitution selon lequel "tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail⁽³⁾" ;
- ensuite, les pouvoirs publics ont entendu, en 2007, faire du dialogue social le point de départ de toute réforme du droit du travail en insérant, dans un chapitre préliminaire qui ouvre le code du travail, un article 1^{er} du même code en vertu duquel tout projet de réforme envisagé par le gouvernement portant sur le droit du travail et de l'emploi fait l'objet d'une concertation préalable avec les partenaires sociaux en vue de l'ouverture éventuelle d'une négociation, l'objectif étant de permettre le développement de lois dites négociées ;
- en troisième lieu, la loi du 20 août 2008 dans son volet portant rénovation de la démocratie sociale a eu notamment pour objet de faire reposer la représentativité syndicale, et partant l'aptitude des syndicats à négocier des accords collectifs, sur l'audience électorale acquise lors des dernières élections professionnelles⁽⁴⁾ ;
- en quatrième lieu, la loi du 4 mai 2004, confortée sur ce point par la loi du 20 août 2008, a renforcé la légitimité des conventions et accords collectifs eux-mêmes en instituant comme condition de leur conclusion

3) O. Dutheillet de Lamothe, *l'accord collectif, une source constitutionnelle du droit du travail*, SSL 2012, n° 1533.

4) "Toute la loi du 20 août 2008 est traversée par l'idée que l'aptitude des syndicats à négocier doit reposer sur une légitimité démocratique des organisations et de leurs représentants dans l'entreprise", Obs. sous Cass. soc. 22 février 2017, n° 16-60.123, FS-PB, RJS 5/17, n° 347.

le système bien connu de majorité dite négative, c'est-à-dire la règle des 30/50 ;

- enfin, la loi du 8 août 2016 a tout à la fois posé pour l'avenir la règle de l'accord majoritaire pour la conclusion des accords collectifs et par ailleurs amplifié la place de la norme conventionnelle parmi les sources du droit du travail, en en faisant le pivot d'une refondation du droit du travail dans le prolongement du rapport Combrexelle.

Le cumul de ces éléments convergents, qui tend à rapprocher la norme conventionnelle de la loi, et qui a surtout pour conséquence de donner son plein effet (par la volonté des pouvoirs publics) à ce que l'on désigne traditionnellement comme *l'autonomie normative des partenaires sociaux*, a naturellement induit une certaine adaptation du contrôle juridictionnel sur la norme conventionnelle.

1.2. L'ADAPTATION DU CONTRÔLE JURIDICTIONNEL

Une telle adaptation se constate dans plusieurs hypothèses.

- D'abord, en présence d'une loi dite négociée, dans l'application et l'interprétation qu'il fait des dispositions de la loi, le juge prend en compte la circonstance que la loi trouve sa source dans un accord préalable mais également les objectifs qui étaient ceux des partenaires sociaux.

Ainsi, s'agissant de la rupture conventionnelle instituée par une loi du 25 juin 2008, la jurisprudence sociale a pris en compte l'objectif général des partenaires sociaux d'une déjudiciarisation de la rupture du contrat de travail et l'objectif défini par ceux-ci dans l'article 12 de l'accord national interprofessionnel (ANI) qui a précédé la loi de "sécuriser les conditions dans lesquelles l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie", pour ne pas entraver ce nouveau mode de rupture dans l'exercice de son contrôle sur les dispositions le réglementant. Elle a fait de même dans l'application des dispositions issues du même accord réglementant la période d'essai (*Cass. soc. 23 janvier 2013, n° 11-23.428, Bull. n° 14*).

- Mais c'est surtout la jurisprudence sur l'application du principe d'égalité de traitement qui a pu être perçue comme une mutation (un retrait) du contrôle juridictionnel sur l'accord collectif, alors qu'elle n'est en réalité qu'une adaptation de ce même contrôle à un environnement normatif qui s'est modifié.

Certes, le juge aurait pu rester sur la ligne de l'arrêt Pain du 1^{er} juillet 2009, rappelée au début de ce texte, et décider rigoureusement qu'à l'instar

de la différence de traitement qui trouve sa source dans une décision unilatérale, la différence de traitement qui trouve sa source dans un accord collectif doit reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence.

Mais, d'une part et précisément, fallait-il maintenir le même contrôle de justification et de pertinence sur l'accord collectif que sur la décision unilatérale, en l'état des évolutions précédemment évoquées concernant l'accord collectif ? Confrontée à une interrogation analogue à propos de la question du contrôle par le juge de la validité d'un accord préélectoral, la cour de cassation avait déjà répondu par la négative (*Cass. soc. 6 octobre 2011, n° 11-60.035, Bull. n° 228*). De la même manière, on sait que le contrôle administratif et juridictionnel sur le plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas de même intensité selon que le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) procède d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

D'autre part, ce contrôle de justification et de pertinence était-il rationnellement possible en l'état d'une norme de référence par elle-même imprécise (le principe d'égalité de traitement) et d'un objet de contrôle (l'accord collectif) qui n'en fournit guère les moyens dans la mesure où il est le résultat de compromis dont les éléments qui y ont conduit sont totalement absents, faute de travaux préparatoires ? L'évolution de jurisprudence intervenue en 2011 et ayant invité les juges du fond à vérifier si telle différence de traitement trouvant sa source dans un accord avait pour objet ou pour but de prendre en considération les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, avait apporté une réponse négative à cette interrogation, car il en résultait que les juges du fond statuaient dans des sens différents par rapport à des avantages de même nature parfois issus de la même convention collective.

C'est la combinaison de ces considérations, à la fois théoriques et pratiques, qui a conduit à la prise de distance du juge dans l'exercice de son contrôle sur l'application du principe d'égalité de traitement en matière d'avantages d'origine conventionnelle, le principe étant désormais posé que *“les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle”* (*Cass. soc. 27 janvier 2015, n° 13-22.179, Bull. n° 9*). La même solution a été étendue par la suite, sur le même fondement, aux différences de traitement entre salariés exerçant au sein

d'une même catégorie professionnelle des fonctions distinctes (*Cass. soc. 8 juin 2016, n° 15-11.324, en cours de publication*), puis aux différences de traitement résultant d'accords d'établissement d'une même entreprise (*Cass. soc. 3 novembre 2016, n° 15-18.444, en cours de publication*).

Cette solution est essentiellement fondée dans les arrêts cités sur le rôle et la légitimité démocratique des organisations syndicales mais il va de soi qu'elle prend appui sur l'ensemble des éléments déjà évoqués concernant l'accord collectif et sa place nouvelle dans l'environnement normatif en droit du travail⁵⁾.

- Une troisième illustration, parfois mise en avant pour rendre compte d'une modification du contrôle juridictionnel sur l'accord collectif, résulte de la jurisprudence qui permet à l'accord collectif de modifier le périmètre d'application des critères de l'ordre des licenciements et au-delà, de le soustraire au contrôle du juge.

La loi ne fixant pas le périmètre d'application des règles de l'ordre des licenciements, c'est la jurisprudence qui dans le silence de la loi a décidé que l'ordre des licenciements devait être mis en œuvre au niveau de l'entreprise (*Cass. soc. 24 mars 1993, n° 90-42.002, Bull. n° 97*), mais elle a réservé la possibilité pour un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise ou à un niveau plus élevé de déroger à cette règle en choisissant notamment un périmètre plus étroit (*Cass. soc. 15 mai 2013, n° 11-27.458, Bull. n° 121*). La raison de cette possibilité de dérogation conventionnelle à la règle posée de manière prétorienne était simple et claire : d'abord, les partenaires sociaux peuvent (légitimement) avoir une autre représentation de ce que doit être dans une situation précise donnée le périmètre de l'ordre des licenciements ; ensuite, on voit bien les inconvénients que peut présenter la règle légale dans certains cas : elle peut en effet conduire, lorsqu'un établissement éloigné est fermé, à licencier des salariés dépendants d'un autre établissement dont l'activité est poursuivie s'ils sont désignés par l'application de l'ordre des licenciements à toute la catégorie de personnel dont ils font partie, alors même que les salariés de l'établissement fermé pourront ne pas accepter un reclassement dans un lieu très éloigné, ce qui aboutit à une situation paradoxale.

Mais cela étant, à partir du moment où cette possibilité de dérogation conventionnelle à la détermination du périmètre d'application des règles de l'ordre des licenciements est admise, revient-il au juge d'en conserver le contrôle ? C'est une réponse négative qui est donnée à cette question dans

5) Comme on a pu l'écrire, le juge considère que les négociateurs sociaux, agissant par délégation de la loi, doivent disposer dans la mise en œuvre du principe d'égalité d'une marge d'appréciation analogue à celle que le Conseil constitutionnel reconnaît au législateur dans le contrôle qu'il exerce sur le respect par celui-ci du principe constitutionnel d'égalité, note explicative sous *Cass. soc. 8 juin 2016*.

une décision récente (*Cass. soc. 14 octobre 2015, n° 14-14.339, Bull. n° 191*) dont on peut considérer, quant à sa justification, qu'elle s'inscrit dans le droit fil de la jurisprudence ci-dessus sur l'égalité de traitement, consistant à abandonner aux partenaires sociaux une marge d'appréciation⁽⁶⁾.

Là s'arrête, pour l'heure, le changement de positionnement du juge quant à l'exercice de son contrôle sur l'accord collectif. Alors, retrait du juge, changement de posture ou de représentation de la norme conventionnelle ? On conviendra que les mots sont un peu forts par rapport à ce qui n'est qu'une adaptation du contrôle juridictionnel à "la normativité renforcée de la règle conventionnelle"⁽⁷⁾. Il peut sans doute être avancé que la représentation de la norme conventionnelle a changé mais c'est parce que la place de la norme conventionnelle dans l'ensemble des sources de droit du travail a sensiblement évolué, à l'initiative des pouvoirs publics.

Reste que cette adaptation du contrôle juridictionnel demeure en l'état limitée à des hypothèses peu nombreuses et assez circonscrites : celles notamment, comme en matière d'égalité de traitement, où le juge se trouve en présence d'une norme "légale" de référence souple, incertaine ou imprécise, et où le contrôle à exercer est plus un contrôle de justification et de pertinence qu'un contrôle strict de légalité.

Alors, certes on peut toujours conjecturer qu'une telle adaptation n'est que le point de départ d'un retrait plus systématique du juge, notamment avec l'avènement de l'accord majoritaire, et qu'ainsi des contrôles comme celui exercé sur les accords collectifs instituant la possibilité d'un recours au forfait en jours pourraient être moindres à l'avenir. Mais c'est là un très mauvais exemple car le contrôle exercé en matière de forfait en jours est un contrôle de pure légalité et un tel contrôle, quand la loi est claire dans son intention et sa rédaction, est pour l'instant rigoureusement maintenu.

6) La solution se trouve désormais consacrée dans le nouvel article L. 1233-5 du code du travail issu de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015.

7) P.-H. Antonmattei, *op.cit.*

II. LE MAINTIEN D'UN CONTRÔLE DE LÉGALITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS

On a dit précédemment que l'évolution intervenue concernant la place de l'accord collectif tendait à la rapprocher de la loi comme source de droit du travail.

Il n'en demeure pas moins que la norme conventionnelle a, dans la hiérarchie des normes, une position infra-légale dont il se déduit qu'elle doit être conforme à la loi, ce qui a pour conséquence un contrôle judiciaire de légalité de la norme conventionnelle, toutes les fois notamment qu'une disposition légale d'ordre public préexiste et (ou) encadre le pouvoir normatif des partenaires sociaux :

- il appartient en conséquence au juge de vérifier le respect des droits fondamentaux par les accords collectifs.

Un accord collectif ne saurait, ainsi, comporter des dispositions discriminatoires (*Cass. soc. 8 octobre 2014, n° 13-11.789, Bull. n° 232*).

C'est l'exercice d'un tel contrôle sur le respect des droits fondamentaux qui a conduit le juge à déclarer invalides diverses conventions collectives en matière de forfaits en jours, mais il s'agissait aussi d'un pur contrôle de légalité. On rappellera en effet que la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, tout en admettant la licéité de principe du recours au forfait en jours, en avait encadré la mise en œuvre en déléguant aux partenaires sociaux la possibilité d'y recourir **et** la détermination des modalités de suivi à l'effet d'éviter des abus (l'article L. 3121-45 du code du travail disposait que l'accord collectif de travail, qui prévoit la conclusion de forfait en jours, prévoit des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte). Or, c'est précisément parce que la plupart des conventions collectives prévoyant la possibilité de recourir au forfait en jours ne comportait pas des modalités de suivi sérieuses propres à éviter les abus qu'elles ont été déclarées invalides tant au regard de l'article L. 3121-45 du code du travail que de plusieurs directives communautaires combinées et du droit constitutionnel au repos ;

- il appartient également au juge de s'assurer de la loyauté dans le cours de la négociation collective et de sanctionner le cas échéant l'accord dont la négociation n'aurait pas été conduite conformément au principe de loyauté. La loyauté est en quelque sorte le support de la légitimité de l'accord. Ainsi a-t-il été récemment rappelé que *la nullité d'une convention ou d'un accord collectif est encourue lorsque toutes les organisations syndicales*

n'ont pas été convoquées à sa négociation, ou si l'existence de négociations séparées est établie, ou encore si elles n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature en demandant le cas échéant la poursuite des négociations jusqu'à la procédure prévue pour celle-ci (Cass. soc. 8 mars 2017, n° 15-18.080, en cours de publication) ;

- il appartiendra encore au juge de vérifier le respect tant des règles de calcul de l'accord majoritaire que de celles qui président à la détermination du champ de la négociation collective tel que redessiné par la loi du 8 août 2016 et qui pourrait l'être à la suite de la refondation du droit du travail ;

- enfin, s'agissant des rapports entre accord collectif et contrat de travail, sous réserve des dispositions légales déjà existantes qui refoulent tout contrôle du juge en l'état d'un accord collectif dans un certain champ et conforme aux dispositions légales⁸⁾, et en l'absence de toute disposition légale posant un principe général de prévalence de l'accord sur le contrat, ces rapports demeurent régis par les règles légales existantes (article L. 2254-1 du code du travail) et l'application qui en est faite par le juge encore récemment rappelée : *une convention collective ne peut, sauf disposition légale contraire, permettre à un employeur de procéder à la modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié (Cass. soc. 10 février 2016, n° 14-26.147, en cours de publication).*

On voit donc que le contrôle judiciaire de légalité des accords collectifs est rigoureusement maintenu.

Il reste à dire quelques mots sur la délicate question de l'interprétation des accords collectifs.

8) Articles L. 1222-7, L. 3121-43, L. 5125-2, et L. 2254-2 du code du travail.

III. L'INTERPRÉTATION DES ACCORDS COLLECTIFS

C'est sans doute la question la plus importante et la plus complexe à laquelle est confronté le juge en matière d'accords collectifs de travail : la plus importante, parce qu'elle est déjà la source d'un abondant contentieux qui ne pourra que s'accroître avec la promotion en cours de l'accord collectif et que cette question représente un enjeu fort puisqu'elle détermine le sens de l'accord sur des points qui peuvent être essentiels à sa bonne application ; la plus complexe, parce qu'en l'absence de travaux susceptibles de l'éclairer sur l'intention des partenaires sociaux, observation étant faite au surplus qu'un accord collectif est le résultat d'un compromis sur des dispositions réciproquement favorables ou défavorables (accord dit donnant-donnant), il est malaisé au juge d'en dire le sens sauf à se livrer à un exercice divinatoire s'apparentant à une sorte d'impressionnisme juridique.

Alors quelle(s) solution(s) ? La première des solutions – mais elle relève de la profession de foi et en tout cas du long terme – tient à une évolution du comportement des partenaires sociaux eux-mêmes et à l'adoption par eux d'une position dans la négociation collective qui tende à dégager des règles effectivement applicables à la collectivité des salariés (plutôt que des règles ambiguës dont chacun espère pouvoir tirer un jour parti à raison même de cette ambiguïté).

- Au-delà, il faut se demander à qui il revient de procéder à l'interprétation de l'accord collectif. Au premier chef, il apparaît que c'est au juge que cet office revient puisque, l'accord collectif ayant la nature d'un acte réglementaire (de droit privé), c'est naturellement au juge judiciaire qu'il revient de procéder à son interprétation. De ce point de vue d'ailleurs, la nouvelle saisine pour avis de la Cour de cassation sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif (L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire tel qu'issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) est opportune car elle pourra avoir pour effet d'accélérer l'unité d'interprétation de textes conventionnels.

Reste que la principale difficulté à laquelle se trouve confronté le juge dans l'interprétation d'un accord, c'est celle de la recherche et de la détermination de l'intention des partenaires sociaux, faute de documents existants de nature à l'éclairer sur cette intention probable. En présence d'une intention indéterminable, et même parfois insondable, la tentation du juge est de se rabattre sur l'interprétation littérale. On le lui reproche parfois mais il faut bien voir qu'il s'agit en réalité de se rabattre sur le seul élément objectif qui subsiste – le sens littéral de la disposition en cause

– quand aucun autre sens n'apparaît même au prix d'une interprétation téléologique, en l'état des intérêts divergents des signataires.

Il conviendrait donc que les partenaires sociaux laissent des "traces" des intentions qui ont pu les animer et les guider lors de la négociation. C'est le sens de la nouvelle disposition de l'article L. 2222-3-3 du code du travail selon laquelle la convention ou l'accord contient un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu. Le problème est que, outre que l'obligation ainsi prévue n'est pas sanctionnée (le même texte ajoute : *l'absence de préambule n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord*), elle risque de s'avérer insuffisante, pour peu que le préambule soit bref et général. Si une culture de la négociation collective s'intègre dans les mentalités des organisations comme c'est un peu le pari de la refondation du droit du travail, on pourrait concevoir que des procès-verbaux de réunions s'ajoutent au préambule pour faciliter la tâche du juge.

- Mais ne pourrait-il être envisagé que les partenaires sociaux eux-mêmes prennent une part plus active au travail d'interprétation ? En clair, l'interprétation des accords collectifs ne pourrait-elle s'intégrer dans la vie conventionnelle comme un élément (un prolongement) de cette vie conventionnelle. C'est ce qui est envisagé par les articles L. 2232-9 du code du travail et L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire tels qu'issus de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dont le premier prévoit qu'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est mise en place par accord ou convention dans chaque branche, laquelle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées par l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, tandis que ce dernier texte dispose que les juridictions de l'ordre judiciaire peuvent solliciter l'avis de la commission paritaire prévue sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges.

En d'autres termes, les juridictions du fond peuvent saisir en interprétation d'un accord collectif aussi bien la Cour de cassation que la CPPNI nouvellement instituée.

Mais il est à craindre que cette simple faculté de saisine de la commission soit finalement peu utilisée, comme c'était le cas pour les commissions paritaires d'interprétation déjà existantes (ancien article L. 2232-9 du code du travail) rarement saisies. Et surtout, il conviendrait, avec le développement prévu des accords d'entreprise, que des commissions d'interprétation puissent être mises en place au niveau de l'entreprise.

En réalité, pour qu'un mécanisme d'interprétation des accords collectifs par les partenaires sociaux eux-mêmes puisse fonctionner effectivement, il faudrait que la mise en place de commissions d'interprétation soit obligatoire et généralisée, qu'elles puissent être actionnées par les intéressés avant tout contentieux, et qu'éventuellement à certaines conditions déterminées par la loi l'avis rendu s'impose au juge.

Pour l'heure, en application d'une décision déjà ancienne, ce n'est que dans l'hypothèse où la convention collective dispose que l'avis d'une commission d'interprétation aura la valeur d'un avenant que cet avis lie le juge (*Cass. soc. 11 octobre 1994, n° 90-41 .818, Bull. n° 272*).

La question n'est certes pas mure et nécessite en toute hypothèse une réflexion approfondie mais il faut avoir présent à l'esprit que la place croissante de l'accord collectif parmi les sources de droit du travail porte en elle le germe d'un contentieux très nourri (car déjà abondant) de l'interprétation qu'il sera très difficile au juge d'assumer.

Pour conclure, on observera qu'il n'est pas d'abandon, ni de retrait du juge, dans l'exercice de son contrôle sur l'accord collectif mais un simple assouplissement et une adaptation également liés à la prise en compte de la normativité renforcée de l'accord collectif.

LOI DU 17 AOÛT 2015 RELATIVE
AU DIALOGUE SOCIAL ET
À L'EMPLOI : PREMIER BILAN DES
ACCORDS D'ENTREPRISE CONCLUS

Dossier réalisé par la direction générale du travail.

LOI DU 17 AOÛT 2015 RELATIVE AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI : PREMIER BILAN DES ACCORDS D'ENTREPRISE CONCLUS

I. LA MISE EN PLACE D'INSTANCES REGROUPÉES

L'article 14 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoit que, par accord majoritaire, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les institutions représentatives du personnel (IRP) peuvent être regroupées.

Ce regroupement d'instances est à géométrie variable, en fonction du souhait des partenaires sociaux. La nouvelle instance mise en place comprend l'employeur et une délégation du personnel, et peut exercer, en fonction des stipulations de l'accord, l'ensemble des attributions confiées :

- soit au comité d'entreprise (CE) et aux délégués du personnel (DP) ;
- soit au CE et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- soit aux DP et au CHSCT ;
- soit au CE, aux DP et au CHSCT.

Dans les entreprises à établissements multiples, l'accord d'entreprise majoritaire pourra prévoir que tout ou partie de ces établissements sera concerné par un regroupement d'instances. La loi prévoit également la possibilité, en l'absence d'accord conclu au niveau de l'entreprise, de créer une instance regroupée par accord majoritaire d'établissement. L'élection des représentants suivra les règles de l'élection du CE, à l'exception des instances qui regrouperont DP et CHSCT, pour lesquelles l'élection suivra les règles de celle des DP.

Un décret n° 2016-346 du 23 mars 2016 relatif à la composition et au fonctionnement de l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du

travail détermine le nombre minimum de représentants qui composent la délégation au sein de l'instance regroupée ainsi que le nombre d'heures de délégation qui leur sont attribuées pour l'exercice de leurs fonctions. Il distingue les regroupements de deux ou trois IRP.

Il fixe également le nombre de jours de formation des représentants au sein de l'instance regroupée. Ils bénéficient du stage de formation économique prévu à l'article L. 2325-44 lorsque l'instance regroupe le CE, et du stage de formation prévu à l'article L. 4614-15, lorsqu'elle regroupe le CHSCT.

À ce jour, au moins une vingtaine d'accords portant création d'une instance regroupant les IRP ont été conclus (voir tableau). Ces accords s'attachent principalement à définir les IRP regroupées, le niveau de regroupement (entreprise/établissement) et les moyens de l'instance (les accords pouvant fixer un nombre de représentants et un crédit d'heures supérieurs aux seuils réglementaires). Certains accords traitent également la question du budget de l'instance, la loi étant muette sur ce point.

En premier lieu, il est intéressant de noter que ces accords couvrent toutes les combinaisons de regroupement des IRP mais, pour la moitié d'entre eux, ils privilégient le regroupement du CE et des DP.

En second lieu, ils prévoient, pour certains d'entre eux, un nombre de représentants supérieur à ce que prévoit le décret et pour la plupart leur allouent un nombre d'heures de délégation mensuelles supérieur aux seuils réglementaires.

Enfin les accords prévoient le nombre minimum de réunions de l'instance et la constitution de commissions en leur sein. La moitié d'entre eux sont plus favorables.

Ainsi, une unité économique et sociale de la chimie a été conduite à distinguer les regroupements des établissements tertiaires (regroupant CE + DP + CHSCT) et ceux des établissements non tertiaires (DP + CHSCT). Si le nombre de représentants et d'heures de délégation est identique, l'accord prévoit toutefois cinq heures de plus dans les établissements concernés par la réglementation des risques industriels (SEVESO).

Une entreprise de l'habillement a prévu quant à elle un nombre d'heures majoré, voire doublé, pour les représentants exerçant les fonctions de secrétaire, de secrétaire adjoint et de trésorier.

II. LES MODALITÉS D'INFORMATION-CONSULTATION

Afin d'assurer un dialogue social plus efficace et plus stratégique en entreprise, l'article 18 de la loi du 17 août 2015 a refondu en profondeur les procédures d'information-consultation du CE en regroupant les dix-sept obligations d'information-consultation annuelles du CE en trois blocs de consultation cohérents :

- la consultation sur les orientations stratégiques ;
- la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- et enfin, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

En application de cet article, le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des IRP est venu préciser les informations à mettre à disposition du CE en vue de chacune de ces consultations ainsi que le contenu des informations trimestrielles. Dans ce cadre, il précise notamment les indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes afférents aux nouveaux domaines introduits par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il adapte par ailleurs les dispositions relatives à la négociation obligatoire en entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de tenir compte des évolutions introduites par la loi du 17 août 2015.

La loi du 17 août 2015 a en outre permis qu'un accord d'entreprise adapte les modalités des consultations récurrentes du CE, la liste et le contenu des informations récurrentes, le nombre de réunions annuelles du comité et enfin les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus. Sur cette base, plusieurs grandes entreprises ont conclu des accords afin d'organiser et d'adapter la procédure d'information-consultation en leur sein. Ces accords visent principalement à définir le niveau de chaque grande consultation (comité central d'entreprise et/ou comité d'établissement) et à encadrer le recours à l'expertise-comptable dans le cadre des consultations. Ces accords comportent également des dispositions novatrices, par exemple en matière de calendrier ou d'organisation des commissions du CE, qui rendent compte de la souplesse introduite dans la procédure d'information-consultation par la loi du 17 août 2015.

III. LA MODULATION EN TROIS TEMPS DE LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE

La loi du 5 mars 2014 avait permis, à titre expérimental, de conclure un accord d'entreprise prévoyant le regroupement, dans une négociation unique dite de "qualité de vie au travail", de certains thèmes de la négociation obligatoire.

L'article 19 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a poursuivi cet effort de rationalisation :

- elle regroupe l'ensemble des thèmes de négociation obligatoires en entreprise en trois blocs :
 - négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
 - négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
 - négociation triennale, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers.
- elle permet pour les entreprises et par accord majoritaire de modifier la périodicité de ces négociations.

La loi prévoit désormais que l'accord défini à l'article L. 2222-3 du code du travail, accord qui fixe les modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales, détermine également le calendrier des négociations tout en pouvant adapter les périodicités des négociations obligatoires prévues par le code dans la limite de :

- trois ans pour les négociations annuelles ;
- cinq ans pour les négociations triennales ;
- sept ans pour les négociations quinquennales.

IV. MESURES DE VALORISATION

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a pris différentes mesures afin de valoriser les parcours syndicaux :

- l'article 4 de la loi met en place un dispositif d'entretiens professionnels en début et fin de mandat pour les représentants du personnel élus ou désignés. Il prévoit également une négociation sur les mesures à mettre en œuvre pour, d'une part, concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives et d'autre part, prendre en compte, dans l'évolution professionnelle des représentants du personnel désignés ou élus, l'expérience qu'ils ont acquise dans le cadre de leurs mandats ;
- l'article 5 prévoit un dispositif national de certification des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant élu ou désigné ;
- l'article 6 met en place une garantie d'évolution salariale pour les représentants du personnel dont les heures de délégation sont au moins égales à 30 % de la durée du travail, inscrite dans leur contrat de travail et conçue sur le modèle de la garantie salariale pour les salariés en congé maternité.

Un certain nombre d'accords conclus sur la base de ces dispositions projettent l'image de mandats syndicaux davantage étapes que parenthèses dans des parcours professionnels personnels. D'autres insistent pour que ces parcours soient immédiatement considérés comme des plus par l'entreprise, en particulier par les managers directs.

Beaucoup d'accords d'entreprises insistent sur l'information des managers de proximité, sur les obligations et devoirs de l'entreprise et de son salarié pour chaque type de mandat.

Dans l'accord d'une grande banque, les managers suivent un module de formation aux relations sociales et au droit du travail. Ils sont même "accompagnés de façon spécifique par la DRH selon les besoins".

Dans une entreprise d'aéronautique, l'accord insiste sur le suivi par la hiérarchie des représentants du personnel, qui doit être adapté à la disponibilité liée aux mandats détenus.

La plupart des accords instaurent des préavis (de trois mois au minimum, par exemple) pour le retour à l'activité professionnelle.

La tendance est à vouloir anticiper plus vite, voire envisager dès le début d'un mandat, le retour complet à la vie professionnelle. "L'accompagnement en cours de mandat doit servir le retour à l'exercice professionnel", affirme

ainsi l'accord d'une grande banque. La plupart des accords donnent des garanties : la réintégration dans le poste équivalent ou similaire, correspondant au niveau de qualification de la personne, et assortie d'une rémunération au moins équivalente. Autre assurance généralement affichée : la prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice du mandat.

Tableau des accords de regroupement des instances représentatives du personnel (IRP)

Chaque ligne correspond aux caractéristiques d'un accord d'entreprise, entreprise dont l'identité a été anonymisée.

Forme de l'accord	Niveau de mise en place	IRP concernées par le regroupement	Date de mise en place de l'instance de regroupement	Composition	Durée des mandats	Crédit d'heures accordé	Formations	
/	Entreprise (pas d'unité économique et sociale [UES] - 801 salariés)	DP + CE + CHSCT	01/12/2015	12 titulaires et 12 suppléants (+)	/	50 h/mois pour les titulaires (+)	Heures de formation précisées par avenant	
Accord à durée indéterminée	Entreprise (pas d'unité économique et sociale [UES] - 305 salariés)	DP + CE + CHSCT	01/06/2016	12 titulaires et 12 suppléants (+)	/	20 h/mois pouvant bénéficier aux suppléants si elles ne sont pas utilisées par les titulaires. 4 h/mois pour les suppléants (+)	5 jours de formation économique et 3 jours de formation aux missions CHSCT (=)	
/	Entreprise (pas d'unité économique et sociale [UES] - 387 salariés)	DP + CE	01/04/2016	6 titulaires et 6 suppléants (=)	4 ans (=)	20 h/mois (+)		
/	Entreprise	DP + CE (anciennement regroupés dans une délégation unique du personnel [DUP]) + CHSCT	01/06/2016	9 titulaires et 9 suppléants	/	/	/	
/	Unité économique et sociale (UES) composée de 21 entreprises (341 salariés)	/	/	6 titulaires et 6 suppléants (=)	/	12 h/mois (=)	/	
Accord à durée indéterminée du 27 avril 2016	Entreprise (pas d'unité économique et sociale [UES])	DP + CE	01/04/2016	6 titulaires et 6 suppléants (=)	3 ans (reprise des dispositions d'un ancien accord sur la durée des mandats des représentants élus)	20 h/mois (+)	/	

	Réunions ordinaires	Participation aux réunions	Ordre du jour	Budget	Moyens matériels	Commissions créées par l'accord	Autres
	1 réunion/mois en plus des réunions du CHSCT et des réunions extraordinaires. 4 réunions par an devront porter sur les thèmes relevant de la compétence du CHSCT	Titulaires et suppléants (seuls les titulaires et l'employeur ont voix délibérative)	Établi conjointement par le président, le secrétaire et le vice-secrétaire ; communiqué au moins 8 jours à l'avance (3 jours en cas d'urgence). Pour les réunions portant sur les attributions dévolues au CHSCT, délai minimum de 15 jours avant le début de la réunion	Gestion du patrimoine du CE. Versement par l'employeur à l'instance "des subventions de fonctionnement et d'œuvres sociales prévues par la loi" (absence d'autre précision)	Local aménagé et matériel nécessaire à l'exercice des fonctions de l'instance mis à sa disposition. Recours possible à l'expert. Possibilité de recourir à la visioconférence, dans des conditions négociées entre l'employeur et la majorité des membres élus de l'instance	Commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à laquelle seront déléguées l'ensemble des attributions reconnues au CHSCT. Doit se réunir au moins 4 fois/an	/
	10 réunions/an minimum, dont 4 comportant des thèmes relatifs aux missions du CHSCT (+)	/	Établi conjointement par le président et le secrétaire ; communiqué au moins 8 jours à l'avance par email avec accusé de réception	/	Possibilité de recourir à la visioconférence (absence de précisions)	/	/
	1 réunion/mois	Les représentants syndicaux n'ont que voix consultative		/	/	/	/
	/	/	/	/	/	/	/
	1 réunion tous les 2 mois (au moins 6 réunions/an)						/
	1 réunion/mois ; "en accord avec le président et le secrétaire" (absence de précision dans l'accord), il peut être décidé d'annuler la tenue d'une réunion, en respectant l'obligation légale d'une réunion tous les 2 mois (+)	Titulaires et suppléants (seuls les titulaires et l'employeur ont voix délibérative)	Communiqué aux RP une semaine avant la réunion	/	Possibilité de recourir à la visioconférence (Webex). Demande préalable nécessaire à l'employeur	/	Mise en place d'un suivi du dispositif, avec l'établissement d'un "état des lieux" au plus tard 6 mois avant l'expiration des mandats des membres

Forme de l'accord	Niveau de mise en place	IRP concernées par le regroupement	Date de mise en place de l'instance de regroupement	Composition	Durée des mandats	Crédit d'heures accordé	Formations
Accord à durée indéterminée	Entreprise (581 salariés - laboratoires d'analyse médicale)	DP + CE	01/07/2016	7 titulaires et 7 suppléants (+)	/	12 h/mois pour les titulaires (1 journée 1/2 pour les forfaits en jours). Report possible dans la limite de 12 mois - Limite : un membre élu ne peut pas disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie son crédit d'heures mensuel. Partage possible des heures entre titulaires et suppléants. Dans chaque cas, nécessité d'informer à l'avance le supérieur hiérarchique (bons de délégation) (=)	5 jours de formation économique et sociale (=)
Accord à durée déterminée jusqu'à la fin des mandats des membres de l'instance	Unité économique et sociale (UES) (3 entreprises - 466 salariés)	DP + CE	01/06/2016	7 titulaires et 7 suppléants (+)	/	32 h/mois (+)	5 jours de formation économique et sociale (=)
Accord à durée indéterminée en vigueur à la date de sa signature	Dans une unité économique et sociale (UES), au niveau seulement des établissements de moins de 100 salariés et des établissements tertiaires	DP + CE + CHSCT	mars 2018 (prochaines élections profession-nelles)	Pour les établissements dont les effectifs sont inférieurs à 300 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ; pour les établissements tertiaires dont les effectifs sont égaux ou supérieurs à 300 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants (=)	/	20 h/mois pour les titulaires et pour les représentants syndicaux désignés dans l'instance dans les établissements de 300 salariés et plus (+)	/
	Au niveau de chacun des établissements distincts non tertiaires employant 100 salariés et plus : mise en place d'un comité d'hygiène sécurité environnement - conditions de travail - développement durable (CHSECT-DD)	DP + CHSCT		Entre 100 et 299 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants / Entre 300 et 499 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants / Entre 500 et 749 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants / 750 salariés et plus : 10 titulaires et 10 suppléants.	/	20 h/mois pour les titulaires et pour les représentants syndicaux désignés dans l'instance dans les établissements de 300 salariés et plus / 25 h/mois pour les titulaires dans les sites classés SEVESO (+)	Formation prévue par le code du travail pour les membres du CHSCT (=)

Réunions ordinaires	Participation aux réunions	Ordre du jour	Budget	Moyens matériels	Commissions créées par l'accord	Autres
1 réunion tous les 2 mois. Réunion extraordinaire possible à la demande de la majorité des membres, soit à la demande de l'employeur. Lorsqu'un projet nécessite l'information ou la consultation du CHSCT, l'employeur pourra réunir les deux instances en une réunion commune (+)	Titulaires et suppléants.	Fixé par le secrétaire et le président. Doit être communiqué aux membres de l'instance au moins 3 jours avant la tenue de la réunion (8 jours en cas de réunion commune avec le CHSCT)	/	/	/	En plus de l'entretien biennuel obligatoire, entretien bilan à la fin du mandat permettant d'engager si besoin des actions correctives, notamment de formation
1 réunion tous les 2 mois. Réunion extraordinaire possible (absence de précision quant à sa mise en place) (+)	Titulaires et suppléants (seuls les titulaires et l'employeur ont voix délibérative)	Fixé par le secrétaire et le président. Doit être communiqué aux membres de l'instance au moins 5 jours avant la tenue de la réunion (3 jours en cas d'urgence)	Gestion du patrimoine du CE. L'instance bénéficie de la subvention de fonctionnement et de la subvention au titre des activités sociales culturelles (ASC) prévues par le code du travail pour le CE	Local aménagé et matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Possibilité de recourir à un expert de son choix	/	/
1 réunion tous les 2 mois. Réunion extraordinaire possible à la demande de la majorité des membres titulaires, soit à la demande de l'employeur	/	/	/	/	/	/
Réunion tous les 2 mois. 1 réunion toutes les 6 semaines dans les établissements SEVESO. Réunion extraordinaire possible à la demande de la majorité des membres titulaires, soit à la demande de l'employeur. Dans les sites SEVESO, réunion préparatoire de 3 h possible (qui ne s'impute pas sur le crédit d'heures) (+)	Titulaires et suppléants	Établi conjointement par le président et le secrétaire ; communiqué aux membres du comité au moins 8 jours calendaires avant la réunion, sauf circonstances exceptionnelles	/	/	/	/

Forme de l'accord	Niveau de mise en place	IRP concernées par le regroupement	Date de mise en place de l'instance de regroupement	Composition	Durée des mandats	Crédit d'heures accordé	Formations
Accord à durée déterminée prenant fin à l'issue des mandats des membres de l'instance de regroupement des IRP. Accord groupé avec un accord relatif au renouvellement des membres du CCE, des CE, des DP et des membres du CHSCT de la société MGL	Certains établissements de l'entreprise (les établissements "concepts", soit 16 établissements - pas d'unité économique et sociale (UES))	DP + CE + CHSCT	À l'issue des prochaines élections professionnelles, soit d'ici la fin de l'année 2016 dans l'ensemble des établissements concernés	5 titulaires et 5 suppléants - représentants syndicaux pour les réunions relatives aux missions CE - médecin du travail, responsable sécurité et conditions de travail, agents des services de prévention des organismes de SS et IT, pour les réunions relatives aux missions du CHSCT	/	20 h/mois (=). 24 h/mois pour le secrétaire (+). Les titulaires pourront rétrocéder tout ou partie de leur crédit d'heures aux suppléants appartenant à la même organisation syndicale (OS) (nécessité d'une information écrite par les OS aux directions des établissements concernés et à la DRH avant la fin du mois précédent (+))	5 jours de formation économique et sociale et un stage de formation des membres du CHSCT selon les modalités prévues conventionnellement dans un accord de 2010 (+)
Accord à durée indéterminée qui prend effet à la date de sa signature, soit le 9 juin 2016	Entreprise (pas d'unité économique et sociale [UES] - 1 établissement - 465 salariés)	DP + CE	01/06/2016	10 titulaires et 10 suppléants (+)	2 ans	12 h/mois pour les titulaires, qui ne peuvent pas être reportées d'un mois sur l'autre. (=) 4 h/an pour chaque membre suppléant pour l'organisation de l'arbre de Noël (+)	5 jours de formation économique et sociale (=)
Accord à durée indéterminée qui prend effet à la date de sa signature, soit le 4 octobre 2016	Entreprise (1 établissement sur un périmètre inférieur à 1 000 salariés)	CE + DP + CHSCT	01/10/2016	15 titulaires et 15 suppléants (+)	3 ans	20 h/ mois pour les titulaires 10 h/mois suppléants 40 h/mois pour le secrétaire 30 h/mois pour le trésorier + 8 h/mois pour les secrétaires de section	/
Accord à durée déterminée (4 ans) qui prend effet à la date de sa signature, soit le 6 octobre 2016	Établissements (24 établissements pour un effectif total de 1 875 salariés)	CE + DP	01/06/2017	4 titulaires et 4 suppléants	/	15 h/mois pour les titulaires	5 jours de formation économique et sociale (=)

Réunions ordinaires	Participation aux réunions	Ordre du jour	Budget	Moyens matériels	Commissions créées par l'accord	Autres
1 réunion ordinaire/ mois, à l'initiative du président. Au moins 4 réunions/an de l'instance ou de la commission HSCT doivent être consacrées en tout ou partie à l'exercice des missions de l'instance en matière d'HSCT. Réunion extraordinaire possible à la demande de la majorité des membres de ladélégation du personnel (pas de précision sur les suppléants) , soit à la demande de l'employeur (+)	Titulaires et suppléants (seuls les titulaires et l'employeur ont voix délibérative ; les suppléants ont voix consultative). Y participent également les représentants syndicaux pour participer aux points concernant les missions dévolues au CE. Le médecin du travail, les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale (SS) et l'IT pour participer aux points concernant les attributions dévolues au CHSCT	Fixé par le secrétaire et le président. Doit être communiqué aux membres de l'instance au moins 5 jours avant la tenue de la réunion par courrier ou par courrier électronique (sauf en cas d'urgence ou de force majeure, sans plus de précision)	L'instance bénéficie de la subvention de fonctionnement et de la subvention au titre des activités sociales culturelles (ASC) prévues par le code du travail pour le CE. Ces comptes sont gérés par le trésorier, élu parmi les membres titulaires de l'instance. Doit établir un rapport annuel	/	Commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; il convient à chaque instance de déterminer les missions relevant de la compétence du CHSCT qu'elle lui délègue. Ses membres sont désignés parmi les membres titulaires de l'instance (résolution prise à la majorité des membres titulaires présents). Ses réunions se font soit dans le cadre d'une réunion de l'instance de regroupement, soit séparément	/
1 réunion tous les 2 mois. Réunion extraordinaire possible à la demande de la majorité des membres ayant voix délibérative, soit à la demande de l'employeur (+)	Titulaires ; les suppléants n'y participent pas sauf remplacement	Fixé par le secrétaire et le président. Doit être communiqué aux membres de l'instance au moins 3 jours avant la tenue de la réunion	Gestion du patrimoine du CE. L'instance bénéficie d'une subvention de fonctionnement égale à 0,2 % de la masse salariale brute de l'entreprise et d'une subvention au titre des activités sociales culturelles (ASC) égale à 0,5 % de la masse salariale brute	Local par site de plus de 50 salariés	Aucune commission créée (mention expresse de l'accord)	/
1 réunion plénière tous les mois (à l'exception du mois d'août). La périodicité des réunions des sections est également précisée (trimestrielle). Réunion extraordinaire possible à la demande de la majorité des membres ayant voix délibérative, soit à la demande de l'employeur (+)	/	/	/	Recours à la visioconférence organisé par l'accord	6 sections thématiques (délégation du personnel ; activités sociales culturelles [ASC] ; économie, stratégie et finances ; organisation, emploi et compétences ; politique sociale ; hygiène, sécurité et qualité de vie au travail (QVT))	/
11 réunions/an	/	/	Gestion du patrimoine du CE. L'instance bénéficie de la subvention de fonctionnement et de la subvention au titre des activités sociales culturelles (ASC) prévues par le code du travail pour le CE	/	/	/

Forme de l'accord	Niveau de mise en place	IRP concernées par le regroupement	Date de mise en place de l'instance de regroupement	Composition	Durée des mandats	Crédit d'heures accordé	Formations	
Accord à durée indéterminée qui prend effet à la date de sa signature, soit le 5 octobre 2016	Établissements des entreprises de l'unité économique et sociale [UES] (7 entreprises composent l'UES avec 15 établissements)	CHSCT + DP	01/10/2016	Établissements de plus de 300 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants - Établissements de moins de 300 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants	4 ans	15 h à 24 h/mois pour les titulaires en fonction de l'effectif Possibilité de mutualiser entre eux et avec les suppléants jusqu'à 3 heures par mois	5 jours de formation économique et sociale (=)	
Accord à durée indéterminée qui prend effet à la date de sa signature, soit le 4 octobre 2016	Entreprise	CE + CHSCT	01/11/2016	6 titulaires et 6 suppléants	3 ans	12 h/mois pour les titulaires	/	
Accord à durée indéterminée qui prend effet à la date de sa signature, soit le 21 septembre 2016	Établissement Chilly-Mazarin	CE + CHSCT	01/01/2017	4 titulaires et 4 suppléants	4 ans	25 h/mois pour les titulaires	5 jours de formation économique et sociale (=)	
Accord à durée indéterminée qui prend effet à partir du 3 octobre 2016	Unité économique et sociale [UES] composée de 10 entreprises	CE + DP	01/12/17	6 titulaires et 6 suppléants	/	12 h/mois pour les titulaires. Le suppléant peut bénéficier du solde de crédit du titulaire qu'il remplace.	/	
Accord à durée indéterminée qui prend effet à partir du 23 août 2016	Entreprise (CCE) Établissement (CE + DP + CHSCT)	CE + DP + CHSCT	01/11/2016	5 titulaires et 5 suppléants	/	30 h/mois pour les titulaires Impossibilité de report	3 jours de formation économique et sociale (=)	
Accord à durée indéterminée qui prend effet à partir du prochain renouvellement des IRP	Unité économique et sociale (UES) (4 entreprises)	CE + DP + CHSCT	Prochain renouvellement des IRP	10 titulaires et 10 suppléants	/	16 h/mois pour les titulaires	5 jours de formation économique et sociale (=)	

Réunions ordinaires	Participation aux réunions	Ordre du jour	Budget	Moyens matériels	Commissions créées par l'accord	Autres
8 réunions/an. Réunion extraordinaire CHSCT possible à la demande de la majorité des membres, soit à la demande de l'employeur	Titulaires uniquement sauf absence	Convocation et ordre du jour sont communiqués 8 jours avant la réunion (3 jours en cas d'urgence)	/	Recours à la visioconférence max 3 fois/an	/	/
6 réunions/an. Réunion extraordinaire possible sur demande de l'employeur ou de la majorité des membres titulaires	/	Convocation et ordre du jour sont communiqués 3 jours avant la réunion	/	/	/	/
4 réunions/an	/	/	Gestion du patrimoine du CE. L'instance bénéficie de la subvention de fonctionnement et de la subvention au titre des activités sociales culturelles (ASC) prévues par le code du travail pour le CE	/	/	/
6 réunions/an. Réunion extraordinaire possible sur demande de l'employeur ou de la majorité des membres titulaires	/	Convocation et ordre du jour sont communiqués 3 jours avant la réunion	Gestion du patrimoine du CE. L'instance bénéficie de la subvention de fonctionnement et de la subvention au titre des activités sociales culturelles (ASC) prévues par le code du travail pour le CE	Local doté d'une table, de chaises et de meubles de rangement, une ligne téléphonique, une adresse mail dédiée, un ordinateur, un accès aux photocopieurs de l'unité économique et sociale [UES] et deux panneaux d'affichage	Mise en place de 3 commissions (logement, égalité professionnelle et qualité de vie au travail [QVT], formation)	/
6 réunions/an. 4 réunions/an pour le CHSCT. Réunion extraordinaire possible sur demande de l'employeur ou de la majorité des membres titulaires	/	Convocation et ordre du jour sont communiqués 3 jours avant la réunion	Gestion du patrimoine du CE. L'instance bénéficie de la subvention de fonctionnement et de la subvention au titre des activités sociales et culturelles (ASC) prévues par le code du travail pour le CE	/	Commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à laquelle seront déléguées l'ensemble des attributions reconnues au CHSCT. 3 membres de l'instance y participent. Doit se réunir au moins 4 fois/an	/
6 réunions/an. 4 réunions/an pour le CHSCT. Réunion extraordinaire possible sur demande de l'employeur ou de la majorité des membres titulaires	/	/	/	/	Commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à laquelle peuvent être déléguées des attributions reconnues au CHSCT	/

Forme de l'accord	Niveau de mise en place	IRP concernées par le regroupement	Date de mise en place de l'instance de regroupement	Composition	Durée des mandats	Crédit d'heures accordé	Formations	
Accord à durée indéterminée qui prend effet à partir du 23 juin 2016	Unité économique et sociale (UES) (6 entreprises - 614 salariés)	CE + DP	Prochain renouvellement des IRP	7 titulaires et 7 suppléants	/	12 h/mois pour les titulaires	5 jours de formation économique et sociale (=)	
Accord à durée indéterminée qui prend effet à partir du 19 mai 2016	Unité économique et sociale (UES) (3 entreprises - 466 salariés)	CE + DP	Prochain renouvellement des IRP	7 titulaires et 7 suppléants	/	32 h/mois pour les titulaires	5 jours de formation économique et sociale (=)	
Accord à durée indéterminée qui prend effet à partir du 19 novembre 2015	Entreprise (657 salariés)	CE + DP	01/11/2016	10 titulaires et 10 suppléants	/	15 h/mois pour les titulaires	5 jours de formation économique et sociale (=)	

Réunions ordinaires	Participation aux réunions	Ordre du jour	Budget	Moyens matériels	Commissions créées par l'accord	Autres
11 réunions/an	/	Convocation et ordre du jour sont communiqués 3 jours avant la réunion	Gestion du patrimoine du CE. L'instance bénéficie de la subvention de fonctionnement et de la subvention au titre des activités sociales et culturelles (ASC) prévues par le code du travail pour le CE	/	Mise en place de 3 commissions (logement, égalité professionnelle et qualité de vie au travail [QVT], formation)	/
6 réunions/an. Réunion extraordinaire possible	/	Convocation et ordre du jour sont communiqués 5 jours avant la réunion. 3 jours en cas d'urgence	Gestion du patrimoine du CE. L'instance bénéficie de la subvention de fonctionnement et de la subvention au titre des activités sociales et culturelles (ASC) prévues par le code du travail pour le CE	/	/	/
12 réunions/an. Réunion extraordinaire possible	/	Convocation et ordre du jour sont communiqués 3 jours avant la réunion	/	/	Mise en place de 3 commissions (logement, égalité professionnelle et qualité de vie au travail [QVT], formation)	/

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 BRANCHES SIGNÉS EN 2015 : RÉSULTATS DÉFINITIFS
- ANNEXE 3** • LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2016
- ANNEXE 4** • LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET DES ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2016
- ANNEXE 5** • LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT EN 2016
- ANNEXE 6** • LISTE DES BRANCHES EN COMMISSION MIXTE PARITAIRE (CMP)
- ANNEXE 7** • LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES POUR LESQUELLES LA CNNC A RENDU UN PREMIER AVIS SUR UN PROJET DE RESTRUCTURATION
- ANNEXE 8** • LISTE DES DÉCRETS RELATIFS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ISSUS DE LA LOI DU 8 AOÛT 2016 (HORS FORMATION PROFESSIONNELLE)

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 2016.

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 2016 et portés à la connaissance de la DGT avant le 17 mars 2017 sont pris en compte pour établir le *Bilan de la négociation collective en 2016*.

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 départementale 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 2016, et portés à la connaissance des unités territoriales avant le 31 décembre 2016 sont pris en compte pour établir le chapitre sur la *négociation d'entreprise en 2016*.

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 BRANCHES SIGNÉS EN 2015 : 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	5	5	41	41	46	46
Accords professionnels	38	42	43	47	81	89
Conventions collectives	5	5	667	693	672	698
Textes nationaux	48	52	751	781	799	833
Accords interprofessionnels	2	0	1	0	3	0
Accords professionnels	3	3	1	1	4	4
Conventions collectives	0	0	189	200	189	200
Textes régionaux	5	3	191	201	196	204
Accords interprofessionnels	1	3	2	4	3	7
Accords professionnels	1	1	0	0	1	1
Conventions collectives	1	1	94	96	95	97
Textes départementaux/locaux	3	5	96	100	99	105
TOTAL	56	60	1 038	1 082	1 094	1 142
<i>Dont :</i> <i>Niveau interprofessionnel</i>	8	8	44	45	52	53
<i>Niveau branche</i>	48	52	994	1 037	1 042	1 089

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 2015 pour des textes signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2015 et portés à la connaissance de la DGT avant le 17 mars 2016.

2) Le nombre de textes définitif est le nombre de textes signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2015 et portés à la connaissance de la DGT avant le 17 mars 2017.

ANNEXE 3 •

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES
EN 2016

IDCC	Intitulé	Date de signature	Publication BOCC
TEXTES NATIONAUX			
3217	Accord relatif aux dispositions générales de la convention collective nationale de la branche ferroviaire (convention) Étendu le 4 novembre 2016 <i>Remplace : accord de branche du 14 octobre 2008 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail dans le fret ferroviaire</i>	31/05/2016	2016/27
3218	Convention collective de l'enseignement privé non lucratif (EPNL) <i>Remplace : convention collective de travail des professeurs de l'enseignement secondaire libre enseignant dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels (IDCC 390) signée le 23 juillet 1964</i> <i>Remplace : convention collective nationale des maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique (IDCC 1326) signée le 27 novembre 1984</i> <i>Remplace : convention collective des psychologues de l'enseignement privé (IDCC 1334) signée le 11 janvier 1985</i> <i>Remplace : convention collective nationale du travail des personnels enseignant hors contrat et des chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés (IDCC 1446) signée le 18 décembre 1986</i> <i>Remplace : convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique (IDCC 1545) signée le 28 février 1989</i> <i>Remplace : convention collective nationale de travail du personnel enseignant et formateur des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation par apprentissage intégrés à un établissement technique privé (IDCC 2152) signée le 14 avril 2000</i> <i>Remplace : convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France (IDCC 2270) signée le 4 juin 2002</i> <i>Remplace : convention collective de la FESIC (IDCC 2636) signée le 5 décembre 2006</i> <i>Remplace : convention collective des salariés des établissements privés 2015 (IDCC 3211) signée le 7 juillet 2015</i>	12/07/2016	2016/48

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 2016

	Intitulé	Date de signature	BOCC	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX				
AI	FONGECIF dispositions titre 1^{er} loi du 5 mars 2014 Accord portant application, pour les FONGECIF, des dispositions du titre I ^{er} de la loi du 5 mars 2014 relative à a formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale <i>Remplace : FONGECIF dispositions titre VI. loi du 24 novembre 2009</i>	25/03/2016	2016/30	
AP**	Caisse d'Épargne insertion personnes handicapées Accord collectif national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche Caisse d'Épargne <i>Remplace : Caisse d'Épargne insertion des personnes handicapées</i> <i>Remplace : Caisse d'Épargne atelier sur conditions de travail</i>	25/11/2016	2016/52	
AP**	Électriques et gazières industries primes indemnités 2017 Accord relatif aux primes et indemnités des industries électriques et gazières au 1 ^{er} janvier 2017 <i>Remplace : Électriques et gazières industries primes indemnités 2016</i>	15/12/2016	2017/3	
AP**	Métallurgie négociation dispositif conventionnel Accord national relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie	27/06/2016	2016/33	
AP**	Transformation laitière formation professionnelle Accord sur la formation professionnelle dans la transformation laitière (CQP, CPNEFP, VAE)	28/04/2016	2016/27	18/01/2017
AP	Alimentaire interbranches coordination CPNEFP Accord multibranches relatif à la création d'une instance de coordination des commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de branches et interbranches dans le secteur alimentaire	01/07/2016	2016/42	
AP	Bâtiment méthode dialogue économique et emploi Accord collectif national de méthode pour un dialogue économique et de l'emploi dans le bâtiment	14/01/2016	2016/14	
AP	Bois importation collecte contribution formation Accord national relatif aux collectes des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois et de l'importation des bois	02/06/2016	2016/32	15/11/2016

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

** 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	BOCC	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
AP	Bois industrie importation formation professionnelle Accord national relatif à la formation tout au long de la vie dans les industries du bois et de l'importation des bois <i>Remplace : Bois industrie importation formation professionnelle</i>	15/11/2016	2017/13	
AP	Bois menuiserie industrie entretien professionnel Accord national relatif à l'entretien professionnel dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles <i>Remplace : Bois menuiserie industrie entretien professionnel</i>	28/01/2016	2016/19	04/10/2016
AP	Collaborateurs parlementaires de députés Accord collectif concernant les collaborateurs de députés	24/11/2016	2016/50	
AP	Diocèses personnel laïc accord de méthode branche Accord de méthode relatif à la constitution d'une branche professionnelle pour les diocèses de l'église catholique en France	08/02/2016	2016/17	15/11/2016
AP	Électriques et gazières industries - élections CMCAS 2017 Accord relatif aux modalités d'organisation de l'élection des membres des conseils d'administration des caisses mutuelles complémentaires et d'action sociale (CMCAS) du 23 novembre 2017 dans les industries électriques et gazières <i>Remplace : Électriques et gazières industries - élections CMCAS</i>	16/12/2016	2017/4	
AP	Enseignement privé fusion branches Accord collectif interbranches de fusion des branches professionnelles de l'enseignement privé indépendant et de l'enseignement privé à distance	19/10/2016	2016/51	
AP	Maroquinerie salaires minima 2016 Accord relatif aux salaires minima 2016 dans les industries de la maroquinerie <i>Remplace : Maroquinerie salaires minima 2015</i>	28/01/2016	2016/13	09/06/2016
AP	Métallurgie emploi et GPEC Accord national relatif à l'emploi dans la métallurgie <i>Remplace : Métallurgie emploi ; Métallurgie GPEC ; Métallurgie mesures en faveur de l'emploi</i>	23/09/2016	2016/45	
AP	Offices publics habitat formation professionnelle Accord collectif national pour le développement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les offices publics de l'habitat <i>Remplace : Habitat formation OPCA ; Offices publics habitat formation professionnelle</i>	07/07/2016	2016/35	10/11/2016

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

** 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	BOCC	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
AP	Organismes tourisme voyages salariés CDD d'usage Accord relatif aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage dans les agences de voyages et de tourisme	29/04/2016	2016/24	
AP	Papiers cartons accord de méthode OPCA 3+ Accord de méthode pour la négociation d'un accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) Interbranches entre les industries de l'ameublement, les industries du bois, chimiques, pharmaceutiques, pétrolières, plasturgie, l'intersecteur Papiers cartons, matériaux pour la construction de l'industrie de l'OPCA 3+	09/06/2016	2016/32	
AP	Particulier employeur prévention santé au travail Accord-cadre interbranches sur les règles d'organisation et le choix du service de santé au travail, le suivi individuel et collectif et la prévention de l'altération de la santé des travailleurs dans les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur	24/11/2016	2017/9	
AP	Textile entretien dialogue social Accord qui annule et remplace l'accord du 2 décembre 2002 relatif au développement du dialogue social dans la profession, au sein de la convention collective interrégionale blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie <i>Remplace : Textile entretien dialogue social</i>	28/01/2016	2016/15	04/10/2016
AP	Transport protection sociale salariés Accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet	20/04/2016	2016/29	
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX				
AI**	Indemnisation du chômage Mayotte Convention relative à l'indemnisation du chômage à Mayotte et ses accords d'application associés <i>Remplace : Indemnisation du chômage à Mayotte</i>	24/03/2016		
AI	Médiateurs sociaux saisonniers Pays Landes Protocole d'accord des médiateurs sociaux du travail et des intervenants ateliers droits et devoirs pour les salariés saisonniers du Pays Landes nature Côte d'argent <i>Remplace : Médiateurs sociaux saisonniers Pays Landes</i>	08/06/2016	2016/44	
AI	La Vallée Village travail dominical et soirée Accord collectif territorial interprofessionnel relatif au travail dominical et au travail en soirée sur le site de la Vallée Village	15/12/2016	2017/4	

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

** 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 EN 2016

	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° 01-16 prévoyance</i> <i>Avenant n° 02-16 salaires</i> <i>Avenant n° 03-16 salaires</i> <i>Avenant n° 04-16 salaires</i>	14/01/2016 05/02/2016 01/12/2016 22/12/2016	3218	2016/6 2016/12 2017/2 2017/8
CCNE	Activités de marchés financiers (CCNM) (2931) <i>Salaires minima hiérarchiques 2017</i>	08/12/2016	3257	2017/3
CCNE	Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>Avis d'interprétation des avenants n° 9 et n° 12</i> <i>Avenant n° 14 classification et salaires du mandataire salarié</i>	03/03/2016 30/06/2016	3353	2016/17 2017/1
CCNE	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 3 juin 2015 régime frais de santé</i> <i>Avenant n° 60 salaires minima conventionnels et primes</i> <i>Avenant n° 61 clause de non concurrence</i> <i>Formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 3 juin 2015 régime frais de santé</i> <i>Avenant n° 5 à l'accord du 27 mars 2006 prévoyance</i>	02/02/2016 10/02/2016 05/04/2016 21/09/2016 21/09/2016 13/12/2016	3023	2016/13 2016/13 2016/20 2016/44 2016/51 2017/4
CCNE	Aide soins services à domicile (BAD) (2941) <i>Avenant n° 24-2016 organisation du temps de travail</i> <i>Avenant n° 25-2016 congés payés</i> <i>Avenant n° 26-2016 paritarisme</i> <i>Avenant n° 28-2016 CPNEFP - CPREFF</i> <i>Avenant n° 29-2016 titre VII. maintien de salaire</i> <i>Avenant n° 30-2016 régime de complémentaire santé</i> <i>Avenant n° 31-/2016 salaires (valeur du point)</i>	27/01/2016 27/01/2016 27/01/2016 06/07/2016 03/11/2016 03/11/2016 03/11/2016	3381	2016/29 2016/29 2016/29 2017/3 2017/10 2017/10 2017/10
CCNE	Ameublement fabrication (1411) <i>Avenant à l'accord du 6 juillet 2015 contributions à la formation</i> <i>Salaires professionnels catégoriels 1^{er} juin 2016</i> <i>Accord de méthode pour la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches</i>	24/05/2016 24/05/2016 12/10/2016	3155	2016/33 2016/26 2017/1
CCNE	Ameublement négoce (1880) <i>Avenant article 33 jours fériés</i> <i>Travail dominical Gironde</i> <i>Travail dominical Indre-et-Loire</i>	17/03/2016 30/06/2016 21/09/2016	3056	2016/21 2016/47 2016/50
CCNE	Animation (1518) <i>Avenant n° 158 salaires (valeur du point)</i> <i>Fonds social régimes de prévoyance et santé</i>	10/06/2016 02/12/2016	3246	2016/33 2017/8

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	Architecture entreprises (2332) <i>Salaires (valeur du point) 2016 Bretagne</i> <i>Salaires (valeur du point) 2016 La Réunion</i> <i>Salaires (valeur du point) 2016 Lorraine</i> <i>Salaires (valeur du point) 2016 Pays de la Loire</i> <i>Salaires (valeur du point) 2016 Picardie</i>	05/01/2016 28/01/2016 28/01/2016 28/01/2016 28/01/2016	3062	2016/17 2016/17 2016/17 2016/17 2016/17
CCNE	Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666) <i>Avenant n° 21 valeur nationale du point</i> <i>Avenant n° 19 temps partiel</i>	10/01/2016 25/04/2016	3348	2016/12 2016/26
CCNE	Artistes interprètes télévision émissions (1734) <i>Accord - barème de rémunérations au 1^{er} janvier 2016</i> <i>Accord d'étape – suppléments de rémunération versés aux artistes interprètes pour les rediffusions des émissions de télévision sur les chaînes de la TNT gratuite</i> <i>Annexe I-A. rémunération complémentaire</i> <i>Avenant de mise à jour de la convention</i>	11/01/2016 11/01/2016 09/06/2016 09/06/2016	3278	2016/37 2016/37 2017/6 2017/6
CCNE	Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Mensualisation des artistes interprètes</i> <i>Plafond congés spectacle</i> <i>Liste des emplois pourvus par le contrat à durée déterminée d'usage</i>	08/06/2016 08/06/2016 08/12/2016	3226	2016/46 2016/46 2017/8
CCNE	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>Avenant n° 28 formation professionnelle</i> <i>Structuration du dialogue social</i>	20/12/2016 20/12/2016	3309	2017/6 2017/6
CCNE	Assistance sociétés (1801) <i>Avenant à l'accord du 2 mai 2011 accompagnement d'une personne en fin de vie</i> <i>Personnes handicapées</i> <i>Avenant n° 33 à l'article 73 sur les frais d'obsèques</i>	18/03/2016 18/11/2016 22/12/2016	3279	2017/5 2017/5 2017/9
CCNE	Assistants maternels particulier employeur (2395) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>Avenant à l'accord du 10 juillet 2013 commissions territoriales</i>	07/06/2016 03/10/2016	3317	2016/32 2016/51
CCNE	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 24 juin 2015 régime de frais de santé</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 26 novembre 2015 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 17 barème de salaires - annexe 1</i>	25/02/2016 25/11/2016 20/12/2016	3115	2016/18 2017/4 2017/7
CCNE	Assurances inspection sociétés (1679) <i>Rémunérations minimales 2016</i>	10/05/2016	3267	2016/32
CCNE	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Avenant à l'annexe 8 règlement intérieur de la CPNEFP</i> <i>Dispositifs de la formation professionnelle</i> <i>Répartition fonds d'affectation 2015 aux CFA</i> <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i> <i>Salaires minima 2017</i>	14/01/2016 14/04/2016 14/04/2016 20/06/2016 01/12/2016	3110	2016/23 2016/41 2016/41 2016/41 2017/9
CCNE	Assurances sociétés (1672) <i>Rémunérations minimales 2016</i>	10/05/2016	3265	2016/32
CCNE	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>Avenant n° 21 à l'accord du 15 septembre 2015 frais de santé</i>	17/03/2016	3379	2016/22

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.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Audiovisuel électronique équipement ménager commercial (1686) <i>Avenant n° 44 au titre V. prévoyance</i> <i>Avenant n° 45 développement du dialogue social</i>	15/06/2016 14/12/2016	3076	2016/34 2017/8
CCNE	Automobile cabinets d'expertises (1951) <i>Avenant n° 57 article 4.12. événements familiaux</i> <i>Avenant n° 58 titre XII. classification</i> <i>Avenant n° 59 à l'avenant n° 58 salaires</i>	22/12/2016 22/12/2016 22/12/2016	3295	2017/8 2017/8 2017/8
CCNE	Automobile services (1090) <i>Accord de modification des statuts de l'ANFA</i> <i>Avenant n° 76 régime professionnel complémentaire de santé</i> <i>Capital de fin de carrière en cas de retraite anticipée</i> <i>Avenant n° 77 d'adaptation aux évolutions législatives et conventionnelles</i> <i>RNCSA et RNQSA 2017</i> <i>Tarif de prévoyance obligatoire 2017</i> <i>Avenant n° 78 salaires minima</i> <i>Avenant n° 79 portabilité garanties prévoyance - santé</i> <i>Avenant n° 4 à l'accord du 27 juin 2002 épargne salariale</i> <i>Avenant n° 80 contrats de professionnalisation</i> <i>Avenant n° 81 certificat de qualification professionnelle</i> <i>Avenant n° 82 validation des acquis de l'expérience</i> <i>Statuts d'IRP AUTO prévoyance santé</i> <i>Repos dominical Meurthe-et-Moselle</i>	20/01/2016 20/01/2016 17/05/2016 22/06/2016 22/06/2016 22/06/2016 06/07/2016 20/09/2016 19/10/2016 19/10/2016 19/10/2016 19/10/2016 19/10/2016 16/12/2016	3034	2016/11 2016/11 2016/27 2016/34 2016/34 2016/34 2016/34 2016/48 2016/49 2016/50 2016/50 2016/50 2016/49 2017/7
CCNE	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>Salaires - RAG 2016</i> <i>Formation professionnelle</i>	19/05/2016 06/10/2016	3336	2016/27 2016/47
CCNE	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>Avenant n° 116 salaires minima 2016</i> <i>Modalités fonctionnement et attribution de la CPNE</i>	15/01/2016 25/11/2016	3078	2016/15 2017/4
CCNE	Banque (2120) <i>Salaires minima 2016</i> <i>Parcours professionnel des représentants du personnel</i> <i>Sécurité des points de vente bancaires</i>	15/02/2016 29/02/2016 30/05/2016	3161	2016/17 2016/26 2016/34

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	Bâtiment ETAM (2609)		3002	
	<i>Salaires minima 2016 Lorraine</i>	06/01/2016		2016/10
	<i>Salaires minima au 1^{er} février 2016 Alsace</i>	21/01/2016		2016/15
	<i>Salaires appointements minimaux au 1^{er} avril 2016 Pays de la Loire</i>	22/01/2016		2016/14
	<i>Salaires minima au 1^{er} mars 2016 Midi-Pyrénées</i>	05/02/2016		2016/14
	<i>Salaires minima au 1^{er} avril 2016 Picardie</i>	05/02/2016		2016/18
	<i>Salaires minima au 1^{er} mars Rhône-Alpes</i>	11/03/2016		2016/22
	<i>Salaires minima au 1^{er} avril 2016 Languedoc-Roussillon</i>	22/03/2016		2016/20
	<i>Salaires minima au 1^{er} juin 2016 Auvergne</i>	18/04/2016		2016/22
	<i>Salaires minima au 1^{er} juin 2016 Centre</i>	19/04/2016		2016/25
	<i>Salaires minima au 1^{er} juin 2016 Poitou-Charentes</i>	19/04/2016		2016/24
	<i>Salaires minima 2017 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	04/11/2016		2017/4
	<i>Salaires minima au 1^{er} mai 2017 Normandie</i>	15/11/2016		2017/8
	<i>Salaires minimaux 2017 Seine-et-Marne</i>	29/11/2016		2017/2
CCNE	Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) (1596)		3193	
	<i>Salaires minima 2016 Lorraine</i>	06/01/2016		2016/10
	<i>Indemnités de petits déplacements 2016 Lorraine</i>	07/01/2016		2016/10
	<i>Salaires minima au 1^{er} février 2016 Alsace</i>	21/01/2016		2016/15
	<i>Salaires minimaux au 1^{er} avril 2016 Pays de la Loire</i>	22/01/2016		2016/14
	<i>Indemnités de petits déplacements au 1^{er} avril 2016 Picardie</i>	05/02/2016		2016/18
	<i>Salaires minima au 1^{er} avril 2016 Picardie</i>	05/02/2016		2016/18
	<i>Salaires minima au 1^{er} avril 2016 (artisanat) Picardie</i>	05/02/2016		2016/18
	<i>Salaires minima au 1^{er} mars 2016 Rhône-Alpes</i>	11/03/2016		2016/22
	<i>Indemnités petits déplacements au 1^{er} avril 2016 Languedoc-Roussillon</i>	22/03/2016		2016/20
	<i>Salaires minima au 1^{er} avril 2016 Languedoc-Roussillon</i>	22/03/2016		2016/20
	<i>Indemnités de repas et petits déplacements Auvergne</i>	18/04/2016		2016/22
	<i>Salaires minima au 1^{er} juin 2016 Auvergne</i>	18/04/2016		2016/22
	<i>Indemnités de petits déplacements 2016 Centre</i>	19/04/2016		2016/25
	<i>Salaires minima au 1^{er} juin 2016 Centre</i>	19/04/2016		2016/25
	<i>Indemnités de petits déplacements Pays de la Loire</i>	30/06/2016		2016/34
	<i>Avenant à l'accord indemnités de petits déplacements Poitou-Charentes</i>	29/07/2016		2016/38
	<i>Avenant à l'accord du 19 avril 2016 salaires minima Poitou-Charentes</i>	29/07/2016		2016/38
	<i>Indemnités de petits déplacements 2017 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	04/11/2016		2017/4
	<i>Salaires minima 2017 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	04/11/2016		2017/4
<i>Indemnités petits déplacements 2017 Seine-et-Marne</i>	29/11/2016		2017/2	
<i>Salaires minimaux 2017 Seine-et-Marne</i>	29/11/2016		2017/2	

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	Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) (1597) <i>Salaires minima 2016 Lorraine</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Lorraine</i> <i>Salaires minima au 1^{er} février 2016 Alsace</i> <i>Salaires minimaux au 1^{er} avril 2016 Pays de la Loire</i> <i>Indemnités de petits déplacements au 1^{er} avril 2016 Picardie</i> <i>Salaires minima au 1^{er} avril 2016 Picardie</i> <i>Salaires minima au 1^{er} mars 2016 Rhône-Alpes</i> <i>Indemnités petits déplacements au 1^{er} avril 2016 Languedoc-Roussillon</i> <i>Salaires minima au 1^{er} avril 2016 Languedoc-Roussillon</i> <i>Indemnités de repas et petits déplacements Auvergne</i> <i>Salaires minima au 1^{er} juin 2016 Auvergne</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2016 Poitou-Charentes</i> <i>Salaires minima au 1^{er} juin 2016 Poitou-Charentes</i> <i>Indemnités de petits déplacements au 1^{er} juin 2016 Centre</i> <i>Salaires minimaux au 1^{er} juin 2016 Centre</i> <i>Indemnités de petits déplacements Pays de la Loire</i> <i>Avenant à l'accord indemnités de petits déplacements Poitou-Charentes</i> <i>Avenant à l'accord salaires minima du 19 avril 2016 Poitou-Charentes</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2017 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i> <i>Salaires minima 2017 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i> <i>Indemnités petits déplacements 2017 Seine-et-Marne</i> <i>Salaires minimaux 2017 Seine-et-Marne</i>	 06/01/2016 07/01/2016 21/01/2016 22/01/2016 05/02/2016 05/02/2016 11/03/2016 22/03/2016 22/03/2016 18/04/2016 18/04/2016 19/04/2016 19/04/2016 29/04/2016 29/04/2016 30/06/2016 29/07/2016 29/07/2016 04/11/2016 04/11/2016 29/11/2016 29/11/2016	 3258	 2016/10 2016/10 2016/15 2016/14 2016/18 2016/18 2016/22 2016/20 2016/20 2016/22 2016/22 2016/24 2016/24 2016/24 2016/24 2016/34 2016/38 2016/38 2017/4 2017/4 2017/2 2017/2
CCNE	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Travail dominical</i> <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 17 juillet 2015 remboursement frais de santé</i> <i>Salaires et primes de panier au 1^{er} février 2016</i> <i>Accord relatif à la fusion des conventions collectives de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent, des industries du peigne de l'Ariège et des industries de la pipe et du fume-cigare de la région de Saint-Claude</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 11 décembre 2009 paritarisme</i> <i>Régime de prévoyance collectif</i>	 15/01/2016 09/02/2016 09/02/2016 09/02/2016 23/06/2016 23/06/2016 23/06/2016	 3051	 2016/11 2016/16 2016/16 2016/16 2016/38 2016/44 2016/38
CCNE	Biologie médicale laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>Avenant à l'accord du 3 octobre 2005 financement paritarisme</i> <i>Complémentaire santé</i> <i>Prévoyance cadres</i>	 09/06/2016 08/09/2016 22/09/2016	 3114	 2016/46 2016/47 2016/46
CCNE	Blanchisserie-teinturerie et nettoyage (2002) <i>Salaires 2016</i> <i>Accord portant adhésion de l'UNIRET 59-62 et élargissement du champ d'application territorial de la CCIR</i> <i>Exposition aux facteurs de pénibilité</i>	 10/03/2016 03/05/2016 27/05/2016	 3074	 2016/22 2016/49 2016/46

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	Bois scieries travail mécanique (158) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 24 octobre 2013 champ d'application</i> <i>Avenant n° 19 salaires minima au 1^{er} juillet 2016</i> <i>Salaires et primes au 1^{er} octobre 2016 (brosserie)</i>	09/02/2016 02/06/2016 03/10/2016	3041	2016/26 2016/31 2016/50
CCNE	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>Avenant n° 48 CQP "boucher hippophagique détaillant"</i> <i>Avenant n° 49 création de la classification de "boucher hippophagique préparateur qualifié"</i> <i>Avenant n° 50 financement par l'OPCA des CQP</i> <i>Avenant n° 51 salaires au 1^{er} octobre 2016</i> <i>Avenant n° 3 à l'avenant n° 38 du 6 mai 2013 frais de soins</i>	07/07/2016 07/07/2016 07/07/2016 15/09/2016 10/10/2016	3101	2016/39 2016/39 2016/39 2016/42 2017/2
CCNE	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>Avenant n° 50 salaires minima au 1^{er} février 2016 région parisienne</i> <i>Avenant n° 5 grille de salaires Bouches-du-Rhône</i> <i>Avenant n° 6 grille de salaires Bouches-du-Rhône</i> <i>Avenant n° 113 salaire horaire minimum</i> <i>Avenant n° 114 mutualisation prévoyance et frais de santé</i> <i>Avenant n° 20 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 frais de soins de santé</i> <i>Avenant n° 115 à l'article 31 congés familiaux</i> <i>Avenant n° 21 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 frais de santé</i>	07/01/2016 01/03/2016 19/09/2016 07/01/2016 01/06/2016 13/10/2016 01/12/2016 01/12/2016	3117	2016/21 2016/22 2016/51 2016/11 2016/28 2016/50 2016/52 2016/52
CCNE	Boulangerie pâtisserie industrielle (1747) <i>Avenant n° 21 régime des frais de soins de santé</i> <i>Avenant n° 22 régime de prévoyance</i>	17/11/2016 17/11/2016	3102	2017/2 2017/2
CCNE	Boyauderie (1543) <i>Avenant n° 20 salaires minima au 1^{er} mai 2016</i>	14/04/2016	3253	2016/23
CCNE	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Avenant à l'accord du 7 octobre 2015 frais de santé</i>	16/03/2016	3018	2016/17
CCNE	Cabinets dentaires (1619) <i>Harmonisation des salaires 2016</i> <i>Modification de l'article 6.1. du titre VI. durée du travail</i> <i>Avenant à l'accord du 18 mai 2001 titre II. durée du travail</i> <i>Avenant à l'accord du 26 mars 2004 temps partiel</i> <i>Avenant à l'accord du 28 février 2014 organisation du temps partiel</i> <i>Avenant n° 7 cotisations de prévoyance</i> <i>Salaires et primes au 1^{er} décembre 2016</i>	15/01/2016 15/01/2016 07/07/2016 07/07/2016 07/07/2016 27/10/2016 27/10/2016	3255	2016/12 2016/15 2016/37 2016/37 2016/37 2016/52 2016/51
CCNE	Cabinets médicaux (1147) <i>Avenant n° 69 salaires minima 2016</i>	21/01/2016	3168	2016/15
CCNE	Camping industrie (1618) <i>Avenant n° 34 salaires 2016</i>	02/02/2016	3176	2016/19
CCNE	Caoutchouc industrie (45) <i>Salaires (RMH et TEG) 2016</i>	10/03/2016	3046	2016/18

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	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Accord de méthode pour la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches</i>	07/07/2016	3081	2016/40
CCNE	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Salaires minima 2016 Auvergne</i> <i>Salaires minima 2016 Rhône-Alpes</i> <i>Salaires minima 2016 Limousin</i> <i>Salaires minima 2016 Poitou-Charentes</i> <i>Salaires minima 2016 Centre</i> <i>Salaires minima 2016 Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse</i> <i>Salaires minima au 1^{er} mai 2016 Normandie</i> <i>Salaires minima 2016 Champagne-Ardenne</i> <i>Salaires minimaux 2016 Lorraine</i> <i>Salaires minima 2016 Alsace</i> <i>Salaires minima 2016 Midi-Pyrénées</i> <i>Salaires minima au 1^{er} avril 2016 Aquitaine</i> <i>Salaires au 1^{er} mai 2016 Bourgogne - Franche-Comté</i> <i>Avenant n° 34 salaires au 1^{er} avril 2016 Languedoc-Roussillon</i> <i>Accord de méthode pour la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches</i>	03/03/2016 11/03/2016 16/03/2016 17/03/2016 30/03/2016 06/04/2016 27/04/2016 29/04/2016 09/05/2016 11/05/2016 13/05/2016 17/05/2016 13/06/2016 17/06/2016 07/07/2016	3081	2016/18 2016/19 2016/23 2016/23 2016/33 2016/21 2016/36 2016/30 2016/30 2016/27 2016/27 2016/26 2016/30 2016/37 2016/40
CCNE	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Salaires minima 2016 Auvergne</i> <i>Salaires minima 2016 Rhône-Alpes</i> <i>Salaires minima 2016 Limousin</i> <i>Salaires minima 2016 Poitou-Charentes</i> <i>Salaires minima 2016 Centre</i> <i>Salaires minima 2016 Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse</i> <i>Salaires minima au 1^{er} mai 2016 Normandie</i> <i>Salaires minima 2016 Champagne-Ardenne</i> <i>Salaires minima 2016 Lorraine</i> <i>Salaires minima 2016 Alsace</i> <i>Salaires minima 2016 Midi-Pyrénées</i> <i>Salaires minima au 1^{er} avril 2016 Aquitaine</i> <i>Salaires au 1^{er} mai 2016 Bourgogne - Franche-Comté</i> <i>Avenant n° 34 salaires au 1^{er} avril 2016 Languedoc-Roussillon</i> <i>Accord de méthode pour la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches</i>	03/03/2016 11/03/2016 16/03/2016 17/03/2016 30/03/2016 06/04/2016 27/04/2016 29/04/2016 09/05/2016 11/05/2016 13/05/2016 17/05/2016 13/06/2016 17/06/2016 07/07/2016	3081	2016/18 2016/19 2016/23 2016/23 2016/33 2016/21 2016/36 2016/30 2016/30 2016/27 2016/27 2016/26 2016/30 2016/37 2016/40
CCNE	Cartonnage industrie (489) <i>Avenant n° 153 congés et indemnités de licenciement</i> <i>Avenant n° 154 salaires minima au 1^{er} avril 2016</i> <i>Avenant n° 2 à l'avenant du 13 janvier 2011 prévoyance</i>	29/03/2016 29/03/2016 28/06/2016	3135	2016/21 2016/21 2016/35

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	Casinos (2257) <i>Avenant n° 19 rémunérations (personnel jeux traditionnels)</i> <i>Avenant n° 21 rémunérations (machine à sous restauration)</i> <i>Avenant n° 22 commission de validation des accords</i> <i>Avenant n° 23 indemnisation des participants à la négociation</i> <i>Avenant n° 24 aménagement des fins de carrière</i>	15/01/2016 15/01/2016 28/04/2016 23/06/2016 09/11/2016	3167	2016/10 2016/10 2016/27 2016/40 2017/4
CCNE	Céramiques industries (1558) <i>Avenant n° 45 salaires ouvriers ETAM et cadres</i> <i>Accord de méthode pour la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches</i> <i>Accord de branche portant modification de l'article G 28 commission d'interprétation</i>	15/03/2016 14/06/2016 14/06/2016	3238	2016/17 2016/33 2016/35
CCNE	Chaînes thématiques (2411) <i>Salaires minima conventionnels au 1^{er} août 2016</i>	06/07/2016	3319	2016/38
CCNE	Charcuterie de détail (953) <i>Avenant n° 27 salaires 2016</i>	13/01/2016	3133	2016/11
CCNE	Charcutières industrielles (1586) <i>Prime de froid techniciens et agents de maîtrise</i> <i>Salaires minima professionnels garantis 2016</i>	08/03/2016 08/03/2016	3125	2016/16 2016/16
CCNE	Chaussure commerce succursaliste (468) <i>Contribution conventionnelle exceptionnelle</i> <i>Salaires minima conventionnels</i>	16/02/2016 27/09/2016	3120	2016/21 2016/44
CCNE	Chaussure détaillants (733) <i>Avenant n° 82 à l'accord du 12 octobre 2015 sur la formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 83 barème des salaires des cadres</i> <i>Avenant n° 84 barème des salaires employés agents de maîtrise</i> <i>Avenant n° 85 de mise en conformité aux observations pour l'extension de l'avenant de révision n° 79 du 17 novembre 2014</i> <i>Avenant n° 86 à l'accord du 12 octobre 2015 régime frais de santé</i> <i>Avenant n° 87 à l'avenant n° 79 barème salaires des cadres</i> <i>Avenant n° 88 à l'avenant n° 79 barème salaires employés et agents de maîtrise</i>	22/02/2016 07/03/2016 07/03/2016 07/03/2016 11/04/2016 05/09/2016 05/09/2016	3008	2016/14 2016/24 2016/24 2016/24 2016/24 2016/40 2016/40
CCNE	Chaussure industrie (1580) <i>Révision classifications professionnelles</i> <i>Salaires minima 2016 (coefficient < 200)</i> <i>Salaires minima 2016 (coefficient > ou = 200)</i>	02/03/2016 02/03/2016 02/03/2016	3163	2016/31 2016/21 2016/21

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	Chimie industrie (44)		3108	
	<i>Accord de méthode pour la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranchés</i>	18/07/2016		2016/38
	<i>Création plan d'épargne interentreprises (PEI)</i>	18/07/2016		2016/38
	<i>Plan d'épargne retraite (PERCOI)</i>	18/07/2016		2016/38
	<i>Santé, conditions de travail, sécurité et sûreté</i>	18/07/2016		2016/38
	<i>Avenant à l'accord du 26 novembre 2014 professionnalisation</i>	29/09/2016		2016/47
	<i>Indemnisation des salariés en activité partielle</i>	29/09/2016		2016/47
	<i>Salaires minima 2017</i>	20/12/2016		2017/6
CCNE	Ciments industrie fabrication cadres (363)		3280	
<i>Accord de méthode pour la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranchés</i>	28/06/2016		2016/35	
CCNE	Ciments industrie fabrication ET DAM (833)		3280	
<i>Accord de méthode pour la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranchés</i>	28/06/2016		2016/35	
CCNE	Ciments industrie fabrication ouvriers (832)		3280	
<i>Accord de méthode pour la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranchés</i>	28/06/2016		2016/35	
CCNE	Cinéma exploitation (1307)		3097	
	<i>Avenant n° 56 frais des salariés participant aux réunions de branche</i>	07/09/2016		2016/50
	<i>Avenant n° 57 salaires indemnités et primes au 1^{er} décembre 2016</i>	29/11/2016		2017/8
CCNE	Coiffure (2596)		3159	
	<i>Avenant n° 38 travail à temps partiel</i>	21/01/2016		2016/14
	<i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	17/02/2016		2016/17
	<i>Avenant n° 1 à l'accord du 17 juin 2009 dialogue social</i>	14/03/2016		2016/21
	<i>Avenant n° 1 comité de pilotage et régime frais de santé</i>	15/06/2016		2016/36
	<i>Avenant n° 39 clause de non concurrence</i>	15/06/2016		2016/36
	<i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	28/09/2016		2016/49
CCNE	Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408)		3004	
	<i>Formation professionnelle</i>	08/03/2016		2016/22
	<i>Salaires minima au 1^{er} septembre 2016</i>	13/04/2016		2016/22
CCNE	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216)		3305	
	<i>Avenant n° 55 insertion et promotion professionnelle</i>	21/01/2016		2016/24
	<i>Avenant n° 56 apprentissage et partenariat CFA</i>	21/04/2016		2016/31
	<i>Avenant n° 57 salaires minima conventionnels</i>	25/05/2016		2016/27
CCNE	Commerce détail non alimentaire (1517)		3251	
<i>Avenant n° 5 salaires minima 2016</i>	26/01/2016		2016/17	
CCNE	Commerces de gros (573)		3044	
	<i>Avenant n° 2 à l'accord du 18 janvier 2010 prévoyance</i>	04/04/2016		2016/32
	<i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	11/05/2016		2016/32
	<i>Avenant à l'accord du 14 décembre 2001 forfait annuel en jour</i>	30/06/2016		2016/42
CCNE	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286)		3224	
	<i>Avenant n° 34 à l'annexe III. - salaires</i>	25/01/2016		2016/12
	<i>Avenant n° 2 bis à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 prévoyance</i>	06/07/2016		2016/46
CCNE	Confiserie chocolaterie commerce de gros (1624)		3045	
<i>Avenant à l'accord du 1^{er} janvier 1985 classification emplois</i>	21/11/2016		2017/8	

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	Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>Égalité professionnelle</i>	02/02/2016	3326	2016/14
CCNE	Cuirs et peaux industrie (207) <i>Avenant n° 65 salaires minima 2016</i> <i>Accord de méthodologie relatif à l'actualisation de la convention à droit constant</i>	14/01/2016 04/07/2016	3058	2016/11 2016/40
CCNE	Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>Avenant n° 12 rémunération</i> <i>Aménagement et organisation du temps de travail</i> <i>Avenant n° 5 à l'accord du 7 décembre 2006 régime complémentaire santé</i>	11/05/2016 20/09/2016 20/12/2016	3327	2016/24 2016/42 2017/4
CCNE	Déchet activités (2149) <i>Avenant n° 55 négociation collective</i>	27/07/2016	3156	2016/42
CCNE	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Protocole d'accord d'actualisation de l'annexe I. auxiliaire prothèse dentaire</i> <i>Protocole d'accord d'actualisation de l'annexe III. rémunération des apprentis</i> <i>Protocole d'accord salaires et primes 2017</i>	21/10/2016 21/10/2016 02/12/2016	3254	2016/49 2016/49 2017/1
CCNE	Dentaires fournitures négoce (635) <i>Avenant à l'article 26 congé parental</i> <i>Avenant à l'article 22 indemnités de fin de carrière</i>	19/01/2016 13/09/2016	3033	2016/13 2017/4
CCNE	Désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D) (1605) <i>Revalorisation des salaires 2016</i>	01/02/2016	3260	2016/13
CCNE	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Avenant n° 2016-1 salaires minima conventionnels</i> <i>Accord n° 2016-2 prévention de la pénibilité</i> <i>Accord n° 2016-3 désignation de l'OPCA</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord d'adhésion à l'OPCA Transports et Services du 25 septembre 2014</i> <i>Accord n° 2016-04 révision du régime de prévoyance</i>	02/02/2016 02/02/2016 16/06/2016 27/06/2016 01/12/2016	3121	2016/26 2016/18 2016/34 2016/36 2017/4
CCNE	Distribution directe entreprises (2372) <i>Avenant n° 31 CQP "chef d'équipe distribution"</i> <i>Avenant n° 32 socle de connaissances et compétences CLEA</i>	02/05/2016 02/05/2016	3316	2017/1 2017/1
CCNE	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>Avenant n° 34 salaires minima au 1^{er} mars 2016</i>	23/03/2016	3247	2016/23
CCNE	Enchères publiques et commissaires-priseurs (2785) <i>Barème des salaires 2016</i> <i>Commission paritaire nationale de l'emploi CPNE</i>	20/01/2016 19/10/2016	3363	2016/14 2016/50
CCNE	Enseignement privé à distance (2101) <i>Avenant n° 23 révision des salaires NAO 2015</i>	04/01/2016	3235	2016/21

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	Enseignement privé indépendant (hors contrat) (2691) <i>Création d'une catégorie temporaire de cadre</i> <i>Avenant n° 31 salaires NAO 2015</i> <i>Avenant n° 32 modifiant les règles de fonctionnement du compte professionnel de formation</i> <i>Avenant n° 33 à l'accord du 3 novembre 2015 mise en œuvre du contrat de génération</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 22 septembre 2015 régime de santé</i> <i>Avenant n° 34 intégration dans le champ de la convention collective de l'enseignement privé à distance</i> <i>Avenant n° 35 intégration des organismes privés gestionnaires de CFA et UFA et dispositions pour les enseignants en formation diplômante par alternance</i> <i>Avenant n° 36 formation professionnelle</i>	12/01/2016 12/01/2016 12/01/2016 16/02/2016 29/06/2016 19/10/2016 19/10/2016 07/12/2016	3351	2016/10 2016/10 2016/10 2016/13 2016/38 2016/51 2016/51 2017/1
CCNE	Entreprises techniques service création événement (2717) <i>Avenant n° 9 classification emplois techniques (titre VII.)</i> <i>Avenant n° 10 classification "filière audiovisuelle"</i> <i>Avenant n° 11 dispositions sur le CDD d'usage</i> <i>Avenant n° 12 fonctions éligibles au CDD d'usage</i> <i>Avenant n° 13 fonctions éligibles au CDD d'usage</i>	16/02/2016 25/02/2016 25/03/2016 07/07/2016 14/10/2016	3355	2016/19 2016/19 2016/33 2016/35 2016/50
CCNE	Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) <i>Salaires (RMAG) au 1^{er} juillet 2016</i>	30/06/2016	3042	2016/37
CCNE	Équipements thermiques OETAM (998) <i>Primes et indemnités conventionnelles</i> <i>Salaires (RMAG) au 1^{er} juillet 2016</i>	30/06/2016 30/06/2016	3042	2016/37 2016/37
CCNE	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>Avenant n° 54 rémunérations conventionnelles</i> <i>Avenant n° 55 mise en place de la plate-forme sociale 2017-2019</i>	12/04/2016 16/12/2016	3275	2016/21 2017/9
CCNE	Esthétique-cosmétique enseignement parfumerie (3032) <i>Avenant n° 12 à l'article 14 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 13 salaires minima</i>	10/11/2016 10/11/2016	3123	2017/3 2017/3
CCNE	Expertises évaluations industrielles entreprises (915) <i>Avenant n° 63 salaires minima annexes I. – II. et III.</i>	24/03/2016	3145	2016/23
CCNE	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Avenant n° 39 salaires au 1^{er} avril 2016</i> <i>Avenant n° 39 bis salaires au 1^{er} avril 2016</i> <i>Avenant de révision de la classification (I. de l'annexe A)</i> <i>Avenant à l'accord du 13 novembre 2015 financement de la formation</i> <i>Désignation de l'OPCA AGEFOS-PME</i>	03/06/2016 03/06/2016 01/07/2016 09/09/2016 07/10/2016	3020	2016/29 2016/38 2016/47 2016/47 2016/49
CCNE	Exploitations frigorifiques (200) <i>Avenant n° 83 salaires et primes 2016</i> <i>Avenant n° 84 prime de 13^{ème} mois</i>	18/03/2016 15/09/2016	3178	2016/20 2016/50
CCNE	Ferroviaire convention dispositions générales (3217) <i>Contrat de travail et organisation du travail</i>	31/05/2016		2016/27

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	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Avenant n° 12 à l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 champ d'application professionnel</i> <i>Régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 3 à l'accord du 1^{er} juillet 2009 classifications</i> <i>Salaires minima 2016</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 16 septembre 2015 contrat de génération</i> <i>Avenant n° 4 à l'accord du 1^{er} juillet 2009 classifications</i> <i>Création d'un CQP "assistant fleuriste"</i> <i>Avenant n° 5 à l'accord du 1^{er} juillet 2009 classifications</i> <i>Reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans les activités de refuges et fourrières</i> <i>Avenant n° 4 à l'accord du 3 juillet 2012 frais de santé</i>	07/04/2016 13/05/2016 15/06/2016 15/06/2016 14/09/2016 14/09/2016 19/10/2016 19/10/2016 19/10/2016 10/12/2016	3010	2016/26 2016/33 2016/33 2016/33 2016/43 2016/43 2016/49 2016/49 2016/49 2017/4
CCNE	Formation organismes (1516) <i>Salaires minima au 1^{er} mars 2016</i> <i>Avenant à l'accord du 19 novembre 2015 complémentaire frais de santé</i> <i>Avenant de l'article 5.2. de l'accord du 3 juillet 1992 prévoyance des organismes de formation et annexe</i> <i>Avenant de l'article 9. de l'accord du 19 novembre 2015 complémentaire frais de santé</i> <i>Avenant de l'article 11.3. ter de l'accord du 19 novembre 2015 complémentaire frais de santé</i>	10/03/2016 28/06/2016 28/06/2016 21/10/2016 21/10/2016	3249	2016/17 2016/40 2016/40 2016/52 2016/52
CCNE	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>Avenant n° 40 négociation annuelle salariale au 1^{er} février 2016</i> <i>Avenant n° 41 prévoyance et frais de santé</i> <i>Prorogation des accords n° 13 et 14 formation professionnelle</i> <i>Accord de méthode sur la négociation de la convention</i>	03/02/2016 28/06/2016 28/06/2016 12/09/2016	3014	2016/15 2016/35 2016/35 2016/45
CCNE	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>Avenant n° 122 évolution de la grille des salaires</i> <i>Classification des emplois</i> <i>Avenant n° 123 régime de prévoyance</i>	11/01/2016 14/12/2016 14/12/2016	3244	2016/11 2017/8 2017/5
CCNE	Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>Avenant n° 20 salaires minima au 1^{er} mars 2016</i> <i>Classification des emplois</i> <i>Avenant n° 21 grille des salaires conventionnels</i>	04/03/2016 25/04/2016 25/04/2016	3233	2016/18 2016/39 2016/39
CCNE	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Avenant n° 88 modification suite à la nouvelle classification</i> <i>Avenant n° 89 modifiant l'annexe II. salaires</i> <i>Avenant n° 90 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 2 prévoyance et frais de santé</i> <i>Avenant n° 91 prime exceptionnelle</i> <i>Avenant n° 92 modifiant l'annexe II. salaires</i>	11/01/2016 11/01/2016 25/04/2016 30/06/2016 17/10/2016 17/10/2016	3144	2016/18 2016/18 2016/36 2016/36 2017/1 2017/1

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	Golf (2021) <i>Avenant n° 68 sur le chapitre 9 formation</i>	28/06/2016	3283	2016/33
CCNE	Habillement articles textiles commerce de détail (1483) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 9 octobre 2015 prévoyance</i>	13/09/2016	3241	2016/45
CCNE	Habillement commerce succursales (675) <i>Salaires minima garantis au 1^{er} septembre 2016</i> <i>Classifications professionnelles</i> <i>Contribution exceptionnelle FORCO</i>	11/04/2016 20/06/2016 22/12/2016	3065	2016/22 2016/34 2017/6
CCNE	Habillement industries (247) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 9 novembre 2010 création d'une commission paritaire de validation</i> <i>Avenant n° 59 salaires minima 2016</i> <i>Avenant à l'accord du 1^{er} juillet 2003 régime de prévoyance</i>	12/01/2016 27/01/2016 24/05/2016	3098	2016/14 2016/14 2016/30
CCNE	Habillement mercerie chaussure jouet commerce gros (500) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>Avenant à l'annexe n° 36/B barème des primes mensuelles d'ancienneté</i> <i>Instauration d'une couverture santé complémentaire</i>	28/01/2016 28/01/2016 23/02/2016	3148	2016/19 2016/16 2016/21
CCNE	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>Salaires minima (valeur du point) 2016</i> <i>Avenant à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 prévoyance</i>	09/02/2016 20/09/2016	3221	2016/18 2016/45
CCNE	Habitat social organisations professionnelles (2526) <i>Avenant n° 17 association de gestion des activités sociales et culturelles</i>	24/05/2016	3330	2016/35
CCNE	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>Accord de méthode de révision de la convention</i> <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	06/10/2016 06/10/2016	3190	2016/46 2016/46
CCNE	Horlogerie (1044) <i>Commission paritaire de validation</i> <i>Financement des CFA</i> <i>Avenant à l'accord du 30 mars 2004 temps partiel</i> <i>Modernisation et mise en œuvre des CQP</i>	12/02/2016 08/07/2016 02/12/2016 02/12/2016	3152	2016/20 2016/50 2017/10 2017/10
CCNE	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Avenant n° 21 annexe III, salaires</i> <i>Avenant n° 32 instauration d'une contribution conventionnelle exceptionnelle dans le cadre de la formation professionnelle</i>	22/03/2016 16/06/2016	3240	2016/21 2016/32
CCNE	Hospitalisation privée (2264) <i>Avenant n° 1 à l'annexe du 10 décembre 2002 salaires</i> <i>Avenant n° 2 à l'annexe du 10 décembre 2002 salaires</i> <i>Avenant n° 26 rémunération classification</i>	02/03/2016 02/03/2016 21/10/2016	3307	2016/18 2016/18 2017/1

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° 1 à l'accord du 3 juillet 2015 frais de santé</i> <i>Avenant rectificatif n° 33 salaires minima 2016</i> <i>Avenant n° 34 définition du caractère saisonnier d'un établissement</i> <i>Financement des frais de jury</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 3 juillet 2015 frais de santé</i> <i>Avenant n° 35 salaires</i>	<i>29/01/2016</i> <i>29/01/2016</i> <i>11/07/2016</i> <i>07/09/2016</i> <i>26/09/2016</i> <i>28/11/2016</i>	3271	<i>2016/11</i> <i>2016/11</i> <i>2016/34</i> <i>2016/43</i> <i>2016/43</i> <i>2017/1</i>
CCNE	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>Avenant n° 23 salaires (minima conventionnels)</i> <i>Avenant n° 22 bis cadres autonomes</i>	<i>08/02/2016</i> <i>07/10/2016</i>	3292	<i>2016/22</i> <i>2016/49</i>
CCNE	Huissiers de justice (1921) <i>Avenant n° 55 grille des salaires</i> <i>Avenant n° 56 cotisation pour l'allocation de fin de carrière</i> <i>Avenant n° 57 régime retraite complémentaire</i>	<i>14/04/2016</i> <i>13/09/2016</i> <i>13/09/2016</i>	3037	<i>2016/23</i> <i>2016/47</i> <i>2016/47</i>
CCNE	Immobilier (1527) <i>Avenant à l'annexe II. salaires 2016 (résidence tourisme)</i> <i>Avenant n° 69 annexe II. salaires 2016</i> <i>Avenant n° 70 à l'article 39 de la convention</i> <i>Avenant n° 65 bis régime de prévoyance santé</i> <i>Avenant à l'accord du 17 octobre 2005 formation</i> <i>Avenant n° 71 régime prévoyance et frais de santé</i>	<i>01/02/2016</i> <i>01/02/2016</i> <i>29/02/2016</i> <i>01/03/2016</i> <i>11/04/2016</i> <i>01/12/2016</i>	3090	<i>2016/12</i> <i>2016/14</i> <i>2016/24</i> <i>2016/15</i> <i>2016/39</i> <i>2017/9</i>
CCNE	Importation exportation commission courtage (43) <i>Salaires minima grille 2016 et 1^{er} juillet 2016</i> <i>Avenant à l'accord du 19 janvier 2004 portabilité prévoyance</i> <i>Avenant à l'accord du 7 juin 2000 forfait jours cadre</i> <i>Création d'un CQP "conseiller technique clientèle agroéquipement"</i> <i>Création d'un CQP "inspecteur pièces de rechange agroéquipement"</i> <i>Création d'un CQP "négociateur en agroéquipement"</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 22 juin 2009 épargne salariale</i> <i>Avenant à l'avenant n° 3 du 19 décembre 1994 apprentissage</i> <i>Avenant à l'accord du 30 septembre 2013 financement dialogue social</i>	<i>12/01/2016</i> <i>03/02/2016</i> <i>27/06/2016</i> <i>27/06/2016</i> <i>27/06/2016</i> <i>27/06/2016</i> <i>27/06/2016</i> <i>06/10/2016</i> <i>13/12/2016</i>	3100	<i>2016/16</i> <i>2016/43</i> <i>2016/44</i> <i>2016/43</i> <i>2016/43</i> <i>2016/43</i> <i>2016/44</i> <i>2017/8</i> <i>2017/11</i>
CCNE	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Dispositions sur le régime de prévoyance</i> <i>Politique salariale 2016</i> <i>Dispositions sur le régime de prévoyance</i>	<i>09/02/2016</i> <i>15/02/2016</i> <i>06/12/2016</i>	3138	<i>2016/13</i> <i>2016/13</i> <i>2017/7</i>
CCNE	Industries alimentaires diverses 5 branches (3109) <i>Avenant n° 6 salaires minima conventionnels</i> <i>Avenant n° 4 révision de dispositions de la convention</i> <i>Avenant n° 7 taux de cotisations régime de prévoyance</i>	<i>23/02/2016</i> <i>06/07/2016</i> <i>06/07/2016</i>	3384	<i>2016/21</i> <i>2017/9</i> <i>2017/9</i>
CCNE	Jardineries graineries (1760) <i>Salaires minima au 1^{er} mars 2016</i> <i>Forfaits annuels en jours pour les cadres</i>	<i>03/02/2016</i> <i>08/06/2016</i>	3272	<i>2016/14</i> <i>2016/50</i>
CCNE	Jeux jouets industriels (1607) <i>Avenant n° 70 salaires minima conventionnels au 1^{er} mai 2016</i> <i>Avenant n° 71 contrat de génération</i>	<i>19/05/2016</i> <i>16/11/2016</i>	3130	<i>2016/30</i> <i>2017/10</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	Journalistes (1480) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 17 décembre 2015 santé prévoyance</i>	15/05/2016	3136	2016/46
CCNE	Laitière industrie (112) <i>Avenant n° 36 - classification - RAM - primes emploi</i> <i>Avenant n° 19 à l'annexe I. ter - primes d'ancienneté</i> <i>Avenant n° 1 à l'annexe I. quater - prime d'ancienneté</i> <i>Avenant n° 34 à l'annexe I. bis - RAM 1^{er} juillet 2016</i> <i>Avenant n° 46 à l'annexe I. - salaires 1^{er} juillet 2016</i>	03/06/2016 06/07/2016 06/07/2016 06/07/2016 06/07/2016	3124	2016/29 2016/34 2016/34 2016/34 2016/34
CCNE	Librairie (3013) <i>Salaires minima et prime d'ancienneté</i>	05/02/2016	3252	2016/22
CCNE	Lin rouissage teillage (1659) <i>Avenant n° 28 salaires minima au 1^{er} février 2016</i> <i>Frais de santé et régime de prévoyance</i> <i>Pénibilité</i>	10/02/2016 24/05/2016 24/05/2016	3264	2016/37 2016/37 2016/37
CCNE	Logistique entreprises communication directe (1611) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 7 octobre 2015 formation</i> <i>Salaires minima au 1^{er} mars 2016 et au 1^{er} septembre 2016</i>	18/02/2016 18/02/2016	3261	2016/17 2016/17
CCNE	Maisons d'étudiants (1671) <i>Avenant n° 61 valeur annuelle du point conventionnel</i> <i>Avenant n° 62 à l'article 5.1.2.2. de la convention</i> <i>Avenant n° 63 heures complémentaires</i>	21/01/2016 15/03/2016 15/03/2016	3266	2016/12 2016/21 2016/22
CCNE	Mannequins agences (2397) <i>Rémunérations 2016 NAO</i>	12/01/2016	3318	2016/11
CCNE	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>Avenant à l'accord du 15 décembre 2015 formation tout au long de la vie</i> <i>Avenant à l'accord du 29 juin 2015 régime frais de santé</i> <i>Avenant à l'accord du 29 juin 2015 régime frais de santé</i> <i>Avenant n° 23 à l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 prévoyance</i> <i>Avenant n° 24 à l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 prévoyance</i> <i>Avenant n° 100 salaires garantis et primes 2017</i>	07/03/2016 07/03/2016 12/07/2016 12/07/2016 12/07/2016 10/10/2016	3170	2016/15 2016/15 2016/34 2016/34 2016/34 2016/47
CCNE	Mareyeurs-expéditeurs (1589) <i>Avenant n° 41 à l'annexe II. salaires au 1^{er} mars 2016</i> <i>Avenant n° 42 chapitre VII. prévoyance</i> <i>Formation professionnelle</i>	18/02/2016 10/06/2016 21/09/2016	3256	2016/17 2016/37 2016/51
CCNE	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>Avenant n° 14 salaires minimaux conventionnels</i>	26/02/2016	3154	2016/18
CCNE	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>Avenant n° 13 salaires minimaux conventionnels</i>	26/02/2016	3154	2016/18
CCNE	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>Avenant n° 13 salaires minimaux conventionnels</i>	26/02/2016	3154	2016/18
CCNE	Médico-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>Désignation OPCA et OPMQ</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 18 octobre 2005 négociation</i> <i>Mise en place d'une contribution exceptionnelle</i>	17/03/2016 17/03/2016 16/06/2016	3286	2016/20 2016/20 2016/39

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	Métallurgie ingénieurs et cadres (650) <i>Salaires (appointements minimaux) 2016</i>	28/01/2016	3025	2016/12
CCNE	Métiers de la transformation des grains (1930) <i>Avenant n° 44 prévoyance</i> <i>Avenant n° 45 salaires minima 2016</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord de mise en place d'un CQP "conducteur de moulin"</i> <i>Avenant n° 46 de révision de la convention</i>	07/01/2016 07/01/2016 16/02/2016 09/11/2016	3060	2016/11 2016/11 2016/17 2017/3
CCNE	Missions locales et PAIO (2190) <i>Avenant n° 58 complémentaire santé</i> <i>Avenant n° 59 salaires (valeur du point)</i>	17/02/2016 26/07/2016	3304	2016/34 2016/46
CCNE	Mode chapellerie industries (350) <i>Fusion entre la convention de l'industrie de l'habillement, et la convention de la chapellerie</i>	07/12/2016		2017/3
CCNE	Mutualité (2128) <i>Insertion des personnes en situation de handicap</i> <i>Avenant n° 20 droit syndical</i>	20/05/2016 21/09/2016	3300	2016/29 2016/45
CCNE	Navigation de plaisance (1423) <i>Avenant n° 51 salaires minima</i> <i>Avenant n° 52 - financement frais jury - frais d'ingénierie - administration des CQP</i>	02/03/2016 04/05/2016	3187	2016/17 2016/30
CCNE	Navigation intérieure marchandises ouvriers (3) <i>Formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 2 avril 2001 organisation temps travail</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 10 janvier 2001 organisation temps travail</i> <i>Rémunérations minimales</i> <i>Avenant n°1 à l'accord du 29 mars 2016 formation professionnelle</i>	29/03/2016 29/03/2016 29/03/2016 29/03/2016 21/06/2016		2016/40 2016/40 2016/40 2016/40 2016/49
CCNE	Navigation intérieure marchandises personnel sédentaire (2174) <i>Formation professionnelle</i> <i>Rémunérations minimales</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 29 mars 2016 formation professionnelle</i>	29/03/2016 29/03/2016 21/06/2016	3153	2016/40 2016/40 2016/49
CCNE	Navigation intérieure passagers ETAM cadres (1974) <i>Formation professionnelle</i> <i>Rémunérations minimales 2015</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 29 mars 2016 formation professionnelle</i>	29/03/2016 29/03/2016 21/06/2016	3293	2016/40 2016/40 2016/49
CCNE	Navigation personnel sédentaire (2972) <i>Égalité professionnelle</i>	12/10/2016	3216	2016/51
CCNE	Notariat (2205) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 17 décembre 2009 prévoyance complémentaire</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 17 décembre 2009 prévoyance couverture dépendance totale</i> <i>Avenant n° 30 jours d'absence pour hospitalisation d'enfant</i> <i>Avenant n° 31 droit syndical et représentation syndicale</i> <i>Avenant n° 32 salaires - clause de sauvegarde</i>	21/01/2016 21/01/2016 21/04/2016 07/07/2016 22/09/2016	3134	2016/11 2016/11 2016/24 2016/36 2016/43

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)				
CCNE	Œufs conditionnement commerce transformation (2075) <i>Salaires minima conventionnels 2016</i>	24/03/2016	3184	2016/22
CCNE	Optique lunetterie de détail (1431) <i>Contribution formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 3 à l'accord du 14 juin 2011 prévoyance non-cadres</i> <i>Validation CPNE-FP création du CQP "opti-vision"</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 29 mai 2000 habilitation des organismes de formation préparant aux CQP</i>	31/03/2016 31/03/2016 26/05/2016 29/09/2016	3084	2016/23 2016/23 2016/31 2016/51
CCNE	Panneaux à base de bois industrie (2089) <i>Avenant n° 1 champ application et salaires</i>	11/05/2016	3113	2016/28
CCNE	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539) <i>Avenant à l'article 6-1. classification</i>	30/11/2016	3252	2017/3
CCNE	Papiers cartons production OEDTAM (1492) <i>Avenant n° 37 prime de panier de nuit au 1^{er} avril 2016</i>	27/04/2016	3242	2016/29
CCNE	Papiers cartons transformation OEDTAM (1495) <i>Avenant n° 36 prime de panier de nuit au 1^{er} avril 2016</i>	27/04/2016	3250	2016/29
CCNE	Particulier employeur salariés (2111) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>Avenant à l'accord du 10 juillet 2013 commissions territoriales</i>	25/03/2016 03/10/2016	3180	2016/20 2016/51
CCNE	Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé (1987) <i>Avenant n° 2016-01 salaires minima primes et indemnités</i>	01/12/2016	3294	2017/9
CCNE	Pâtisserie (1267) <i>Avenant n° 83 à l'article 23 barème et grille de salaires</i>	12/01/2016	3215	2016/11
CCNE	Pétrole industrie (1388) <i>Formation professionnelle</i>	25/04/2016	3001	2016/38
CCNE	Pharmaceutique industrie (176) <i>Frais de logement et nourriture des salariés des métiers de la promotion</i> <i>Accord de méthode pour la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches</i> <i>Dialogue social (articles 9 et 15)</i> <i>Contrat de génération</i> <i>Avenant à l'accord du 9 juillet 2015 régime de prévoyance</i> <i>Cotisations régime frais de santé des anciens salariés</i> <i>Taux d'appel de cotisations des garanties prévoyance</i> <i>Temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés</i>	21/01/2016 16/06/2016 07/07/2016 20/10/2016 17/11/2016 17/11/2016 17/11/2016 17/11/2016	3104	2016/12 2016/35 2016/36 2016/52 2016/51 2016/51 2016/51 2017/2
CCNE	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Salaires minima 2016 (RMMG et RAG)</i> <i>Travail de nuit</i> <i>Accord de méthode de négociation d'un OPCA</i> <i>Conditions de mise en concurrence du régime de prévoyance et de santé</i> <i>Gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC) et contrat de génération</i> <i>Avenant à l'article 30 prévoyance</i> <i>Régime de prévoyance et annexes 1 à 4</i>	14/01/2016 14/01/2016 15/06/2016 15/06/2016 19/10/2016 14/12/2016 14/12/2016	3063	2016/13 2016/13 2016/39 2016/39 2017/7

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	Pharmaceutique Répartition (1621) <i>Complémentaire frais de santé et prévoyance</i> <i>Salaires minima 2016</i>	12/01/2016 23/06/2016	3262	2016/10 2016/32
CCNE	Pharmacie d'officine (1996) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>Rémunération des jeunes préparateurs</i> <i>Salaires 2016</i>	07/03/2016 07/03/2016 07/03/2016	3052	2016/17 2016/17 2016/17
CCNE	Photographie professions (3168) <i>Aménagement et organisation du temps de travail</i> <i>Avenant n° 4 à l'accord du 5 décembre 2002 cotisations prévoyance</i>	22/03/2016 06/10/2016		2016/22 2017/2
CCNE	Plasturgie (292) <i>Salaires minima mensuels 2016</i> <i>Positionnement des CQP plasturgie</i> <i>Abondement de branche sur le compte personnel de formation</i> <i>Accord de méthode de négociation d'un OPCA</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 25 mars 2015 contribution à la formation tout au long de la vie</i> <i>Salaires minima mensuels 2017</i>	14/01/2016 16/03/2016 29/06/2016 29/06/2016 15/12/2016 15/12/2016	3066	2016/12 2016/20 2016/37 2016/39 2017/8 2017/8
CCNE	Poissonnerie (1504) <i>Avenant n° 89 salaire mensuel 2016</i> <i>Avenant n° 90 à l'avenant n° 76 du 17 juin 2010 régime de prévoyance</i>	09/02/2016 18/03/2016	3243	2016/12 2016/21
CCNE	Pôle emploi (2847) <i>Avenant à l'accord du 18 mars 2011 complémentaire santé et prévoyance</i> <i>Cadre pré-électoral relatif aux élections des commissions paritaires locales</i> <i>Protocole électoral relatif aux élections des commissions paritaires nationales</i> <i>Gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC)</i>	25/01/2016 03/06/2016 03/06/2016 22/11/2016	3367	2016/12 2016/32 2016/32 2017/1
CCNE	Pompes funèbres (759) <i>Régime professionnel de frais de santé</i>	17/05/2016	3269	2016/31
CCNE	Portage de presse (2683) <i>Rémunération minimale au 1^{er} mars 2016</i> <i>Garanties régime de prévoyance</i>	22/04/2016 11/05/2016	3350	2016/25 2016/34
CCNE	Ports de plaisance (1182) <i>Pénibilité</i> <i>Frais de santé et portabilité</i> <i>Salaires (valeur du point) 2017</i>	20/09/2016 20/09/2016 07/12/2016	3183	2016/45 2016/45 2017/7

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	Ports et manutention CCN unifiée (3017) <i>Avenant n° 40 salaires NAO 2016 Bordeaux</i> <i>Rémunérations des ouvriers dockers occasionnels 2016 Montoir - Saint-Nazaire</i> <i>Revalorisation des grilles des ouvriers dockers 2016 Montoir - Saint-Nazaire</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 17 décembre 2015 dockers intermittents</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 17 décembre 2015 dockers occasionnels</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 17 décembre 2015 régime de prévoyance</i> <i>Revalorisation de la "prime grutier" 2016 Montoir - Saint-Nazaire</i> <i>Avenant à l'accord du 24 octobre 2011 majoration abondement PEE Montoir - Saint-Nazaire</i> <i>Ancienneté des ODPM Montoir - Saint-Nazaire</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 14 mai 2014 retraite supplémentaire</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 19 mai 2015 pension de réversion</i> <i>Revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 17 décembre 2015 dockers intermittents</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 17 décembre 2015 dockers occasionnels</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 17 décembre 2015 régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 3 à l'accord du 17 décembre 2015 dockers intermittents</i> <i>Avenant n° 3 à l'accord du 17 décembre 2015 dockers occasionnels</i> <i>Avenant n° 3 à l'accord du 17 décembre 2015 régime de prévoyance</i> <i>Continuité contrats de travail en cas de transfert personnel</i>	19/01/2016 28/01/2016 28/01/2016 19/02/2016 19/02/2016 19/02/2016 22/03/2016 24/03/2016 12/04/2016 11/05/2016 11/05/2016 11/05/2016 28/06/2016 28/06/2016 28/06/2016 03/11/2016 03/11/2016 03/11/2016	3375	2016/9 2016/11 2016/11 2016/33 2016/33 2016/33 2016/17 2016/17 2016/21 2016/41 2016/41 2016/41 2016/33 2016/33 2016/33 2017/9 2017/9 2017/9 2017/9
CCNE	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Mise en œuvre du degré élevé de solidarité des régimes de prévoyance frais de santé</i> <i>Désignation de l'OPCA AGEFOS-PME</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 23 novembre 2012 CQP "chargé d'accueil"</i> <i>Salaires (valeur du point) 2016</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 8 février 2010 enquêteurs civils</i> <i>Avenant à l'accord du 12 octobre 2015 formation professionnelle</i>	19/04/2016 19/04/2016 19/04/2016 19/04/2016 17/05/2016 06/10/2016	3301	2016/24 2016/24 2016/26 2016/24 2016/27 2017/2
CCNE	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Accord d'adaptation - substitution à l'accord du 1^{er} juin 2006</i> <i>Accord à l'accord du 1^{er} juin 2006 qualifications professionnelles</i> <i>Revalorisation salaires minima 2017</i> <i>Grille de salaire réévaluation du coefficient 120</i> <i>Qualifications professionnelles</i>	04/04/2016 04/05/2016 09/09/2016 26/09/2016 26/09/2016	3196	2016/41 2016/42 2016/42
CCNE	Production audiovisuelle (2642) <i>Avenant n° 6 champ application et dispositions relatives au CDD d'usage</i> <i>Avenant n° 7 salaires minima</i>	01/07/2016 30/09/2016	3346	2016/40 2017/5
CCNE	Production cinématographique titres I. – II. – III. – IV. (3097) <i>Avenant portant révision des dispositions relatives à la branche costume - titre II. - salaires</i> <i>Conditions de recours au CDD d'usage</i> <i>Titre IV. - salariés permanents</i>	15/01/2016 28/04/2016 29/07/2016		2016/25 2016/31 2016/45

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	Produits alimentaires élaborés industriels (1396) <i>Avenant n° 103 remboursement des frais des commissaires salariés</i> <i>Avenant n° 104 taux des cotisations du régime de prévoyance</i>	12/10/2016 16/12/2016	3127	2016/52 2017/9
CCNE	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>Avenant n° 64 salaires minima 2016</i>	19/01/2016	3165	2016/14
CCNE	Promotion immobilière (1512) <i>Avenant n° 37 minima conventionnels</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 19 octobre 2011 prévoyance santé</i> <i>Forfait jours</i>	30/03/2016 04/10/2016 02/11/2016	3248	2016/20 2016/51 2016/52
CCNE	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Avenant n° 9 régime de prévoyance des non cadres</i> <i>Avenant n° 15 à l'accord du 25 juin 2002 salaires</i>	13/10/2016 09/11/2016	3173	2016/47 2016/52
CCNE	Quincaillerie commerces cadres (731) <i>Salaires minima conventionnels 2016</i>	20/01/2016	3311	2016/15
CCNE	Quincaillerie commerces employés (1383) <i>Salaires minima conventionnels 2016</i>	20/01/2016	3311	2016/15
CCNE	Radiodiffusion (1922) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 17 décembre 2015 santé prévoyance</i>	15/05/2016	3285	2016/46
CCNE	Récupération industries et commerces (637) <i>Classification des CQP interbranchés et certification CLÉ A</i> <i>Développement de l'apprentissage</i> <i>Salaires applicables au 1^{er} avril 2016</i> <i>Avenant à l'article 1 "champ professionnel et territorial" de la convention</i>	08/03/2016 08/03/2016 08/03/2016 10/05/2016	3228	2016/21 2016/21 2016/21 2016/28
CCNE	Reprographie (706) <i>Salaires minima</i>	14/04/2016	3027	2016/20
CCNE	Restauration de collectivités (1266) <i>Pacte de responsabilité</i> <i>Avenant à l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011 classification des fonctions support</i> <i>Avenant n° 1 à l'avenant n° 43 du 20 juillet 2007 mise en place du 13^{ème} mois</i> <i>Avenant n° 52 temps partiel</i> <i>Avenant n° 53 salaires minima conventionnels</i>	10/03/2016 11/03/2016 11/03/2016 11/03/2016 11/03/2016	3225	2016/18 2016/18 2016/18 2016/18 2016/18
CCNE	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Avenant n° 17 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 18 à l'article 6.2. annexe II-B. alimentation du compte personnel de formation</i>	03/05/2016 12/10/2016	3276	2016/36 2016/50
CCNE	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Indemnisation des frais de déplacement et de repas 2016</i> <i>Salaires (RMAG) au 2016</i> <i>Fonctionnement de la commission paritaire nationale</i> <i>Accord relatif à la méthode pour poursuivre le dialogue social en 2016-2017</i> <i>Révision des articles 5 et 6 dialogue social</i> <i>Révision partielle de la convention (2^{ème} phase)</i>	23/02/2016 23/02/2016 22/11/2016 22/11/2016 07/12/2016 07/12/2016	3031	2016/19 2016/19 2017/3 2017/3 2017/6 2017/8

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	Sérigraphie industrie (614) <i>Salaires minima conventionnels</i>	24/02/2016	3137	2016/14
CCNE	Services à la personne entreprises (3127) <i>Commission de validation des accords d'entreprises</i> <i>Avenant n° 1 salaires minima conventionnels</i> <i>Aménagement du temps de travail</i>	26/01/2016 21/03/2016 13/10/2016	3370	2016/19 2016/22 2016/51
CCNE	Spectacle vivant entreprises du secteur privé (3090) <i>Plafonds congés spectacles 2016-2017</i> <i>Titre IV. annexe I. (metteur en scène de théâtre)</i>	24/05/2016 10/11/2016	3372	2016/34 2017/5
CCNE	Sport (2511) <i>Avenant n° 109 CQP "technicien de tir à l'arc"</i> <i>Avenant n° 110 CQP "moniteur de roller skating"</i> <i>Avenant n° 111 prévoyance</i> <i>Avenant n° 112 intégration du CDD spécifique</i> <i>Avenant n° 113 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 114 CQP "moniteur de tennis de table"</i> <i>Avenant n° 115 CQP "technicien sportif rugby à XIII"</i>	08/04/2016 08/04/2016 30/06/2016 27/07/2016 18/11/2016 18/11/2016 18/11/2016	3328	2016/29 2016/29 2016/34 2016/44 2017/1 2017/1 2017/8
CCNE	Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>Avenant n° 7 cotisations garanties prévoyance</i>	15/06/2016	3049	2016/42
CCNE	Sucrieries distilleries raffineries (2728) <i>Avenant n° 8 salaires RMAG indemnités et primes</i>	26/04/2016	3026	2016/28
CCNE	Télécommunications (2148) <i>Salaires minima conventionnels 2016</i>	29/01/2016	3303	2016/13
CCNE	Textile industrie (18) <i>Accord collectif ennoblissement Rhône-Alpes - Auvergne, Provence - Alpes - Côte d'Azur et Bourgogne</i>	17/08/2016	3106	2017/2
CCNE	Textiles artificiels et synthétiques industries (1942) <i>Salaires mensuels minima garantis au 1^{er} mars 2016</i>	01/03/2016	3340	2016/17
CCNE	Thermalisme (2104) <i>Avenant à l'accord du 10 décembre 2015 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 27 grille de classification des emplois</i>	17/11/2016 14/12/2016	3298	2017/4 2017/8
CCNE	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Classification barème des salaires 2017</i>	05/12/2016	3047	2017/8
CCNE	Tourisme organismes (1909) <i>Avenant n° 16 reconduction OPCA AGEFOS PME</i>	27/10/2016	3175	2017/1
CCNE	Tourisme social et familial organismes (1316) <i>Formation professionnelle</i> <i>Désignation OPCA contributions de formation</i> <i>Frais de santé et prévoyance</i>	04/10/2016 17/11/2016 17/11/2016	3151	2017/1 2017/1 2017/1

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	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 2 juillet 2015 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 2 juillet 2015 plan de formation</i> <i>Avenant n° 3 à l'article 1.51. de la convention collective</i> <i>Avenant n° 4 barème des salaires minima</i> <i>Avenant n° 7 à l'accord du 22 janvier 1999 forfait-jours</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 2 juillet 2015 remboursement de frais de santé</i>	16/02/2016 16/02/2016 16/02/2016 16/02/2016 16/02/2016 12/04/2016	3131	2016/16 2016/16 2016/16 2016/16 2016/16 2016/24
CCNE	Transport aérien personnel au sol (275) <i>Avenant n° 89 champ d'application de la convention</i> <i>Avenant n° 90 salaires minima au 1^{er} juin 2016</i>	31/03/2016 02/06/2016	3177	2016/21 2016/28
CCNE	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Avenant à l'accord du 3 décembre 2007 dialogue social</i>	15/03/2016	3099	2016/19
CCNE	Transports routiers (16) <i>Avenant n° 64 frais de déplacements des ouvriers (annexe 1)</i> <i>Emploi spécifique conducteur transport de tourisme</i> <i>Comité de lutte contre le travail illégal dans le déménagement</i> <i>Avenant n° 13 rémunérations transport déménagement</i> <i>Avenant n° 106 à l'annexe 1 salaires ouvriers</i> <i>Avenant n° 81 à l'annexe 4 salaires ingénieurs et cadres</i> <i>Avenant n° 89 à l'annexe 3 salaires technicien agent de maîtrise</i> <i>Avenant n° 91 à l'annexe 2 salaires employés</i> <i>Avenant n° 9 rémunération des personnels des activités de prestations logistiques</i> <i>Avenant n° 4 rémunérations transport sanitaire ambulanciers</i> <i>Organisation du travail dans le transport sanitaire</i> <i>Avenant n° 65 frais de déplacements des ouvriers</i> <i>Avenant n° 107 part variable du personnel coursier</i> <i>Avenant n° 14 rémunérations transport déménagement</i>	07/01/2016 25/01/2016 12/02/2016 12/02/2016 04/04/2016 04/04/2016 04/04/2016 04/04/2016 03/05/2016 16/06/2016 16/06/2016 05/07/2016 13/12/2016 13/12/2016	3085	2016/12 2016/14 2016/15 2016/16 2016/25 2016/25 2016/25 2016/25 2016/25 2016/35 2016/36 2016/36 2017/8 2017/8

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 ETAM (2614)		3005100	
	<i>Salaires minima 2016 Lorraine</i>	15/01/2016		2016/11
	<i>Salaires minima 2016 Rhône-Alpes</i>	01/02/2016		2016/12
	<i>Salaires minima 2017 Midi-Pyrénées</i>	28/11/2016		2017/5
	<i>Indemnités de petits déplacements 2017 Auvergne</i>	09/12/2016		2017/3
	<i>Salaires minima 2017 Auvergne</i>	09/12/2016		2017/3
	<i>Indemnités de petits déplacements 2017 Aquitaine</i>	12/12/2016		2017/7
	<i>Indemnités de petits déplacements 2017 Bretagne</i>	12/12/2016		2017/9
	<i>Indemnités de petits déplacements 2017 Île-de-France</i>	12/12/2016		2017/6
	<i>Indemnités petits déplacements 2017 Alsace</i>	12/12/2016		2017/8
	<i>Indemnités petits déplacements 2017 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	12/12/2016		2017/3
	<i>Salaires minima 2017 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	12/12/2016		2017/3
	<i>Salaires minima 2017 Alsace</i>	12/12/2016		2017/8
	<i>Salaires minima 2017 Aquitaine</i>	12/12/2016		2017/7
	<i>Salaires minima 2017 Bretagne</i>	12/12/2016		2017/9
	<i>Salaires minima 2017 Île-de-France</i>	12/12/2016		2017/6
	<i>Indemnités de petits déplacements 2017 Nord - Pas-de-Calais</i>	13/12/2016		2017/6
	<i>Salaires minima 2017 Nord - Pas-de-Calais</i>	13/12/2016		2017/6
	<i>Indemnités de petits déplacements 2017 Bourgogne</i>	14/12/2016		2017/9
	<i>Indemnités de petits déplacements 2017 Centre - Val de Loire</i>	14/12/2016		2017/8
	<i>Indemnités de petits déplacements 2017 Poitou-Charentes</i>	14/12/2016		2017/6
	<i>Salaires minima 2017 Centre - Val de Loire</i>	14/12/2016		2017/8
	<i>Salaires minima 2017 Poitou-Charentes</i>	14/12/2016		2017/6
	<i>Salaires minima 2017 Bourgogne</i>	14/12/2016		2017/9
	<i>Indemnités de petits déplacements 2017 Champagne-Ardenne</i>	15/12/2016		2017/7
	<i>Indemnités de petits déplacements 2017 Picardie</i>	15/12/2016		2017/4
	<i>Salaires minima 2017 Champagne-Ardenne</i>	15/12/2016		2017/7
	<i>Salaires minima 2017 Picardie</i>	15/12/2016		2017/4
	<i>Indemnités de petits déplacements 2017 Pays de la Loire</i>	20/12/2016		2017/4
	<i>Salaires minima 2017 Pays de la Loire</i>	20/12/2016		2017/4

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) 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	Verre miroiterie transformation négoce (1499) <i>Régime de prévoyance</i> <i>Salaires minimaux professionnels au 1^{er} juin 2016</i>	01/03/2016 07/03/2016	3050	2016/19 2016/20
CCNE	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>Avenant n° 66 bis salaires (valeur du point) 2016</i> <i>Avenant n° 68 salaires (valeur du point) 2017</i>	02/02/2016 03/11/2016	3282	2016/14 2017/2
CCNE	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>Avenant n° 41 bis à l'article 30 astreinte</i> <i>Avenant n° 42 bis salaires (valeur du point) 2016</i> <i>Avenant n° 43 salaires (valeur du point) 2017</i>	02/02/2016 02/02/2016 03/11/2016	3332	2016/14 2016/14 2017/2
CCNE	Vandes industrie commerces en gros (1534) <i>Avenant n° 84 revalorisation des salaires au 1^{er} février 2016</i> <i>Avenant n° 85 régime de prévoyance</i>	18/02/2016 18/02/2016	3179	2016/19 2016/19
CCNE	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Avenant n° 18 salaires minima au 1^{er} février 2016</i> <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>Avenant aux articles III.24. et III.25. du chapitre III.</i>	27/01/2016 14/04/2016 15/11/2016	3029	2016/13 2016/24 2017/6
CCNE	Volailles industries transformation (1938) <i>Salaires minima mensuels 2016</i>	03/03/2016	3111	2016/16
CCNE	Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Commission de conciliation d'entreprise</i>	12/12/2016	3061	2017/4
CCN	Associations de gestion et de comptabilité (3160) <i>Salaires NAO 2017</i>	28/11/2016		2017/1
CCN	Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>Rémunérations minimales 2016</i>	10/05/2016		2016/32
CCN	Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>Rémunérations minimales 2016</i>	10/05/2016		2016/32
CCN	Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation (2329) <i>Avenant n° 15 salaires (valeur du point) 2016</i>	19/01/2016		2016/11
CCN	Banque Populaire (3210) <i>Conditions de vie au travail</i> <i>Sécurité du personnel des agences bancaires</i> <i>Comité interentreprises BPCE</i> <i>Insertion dans l'emploi des personnes handicapées</i> <i>NAO 2017</i>	06/07/2016 22/07/2016 14/11/2016 14/11/2016 23/12/2016		2016/34 2016/37 2017/3 2017/3 2017/8
CCN**	Centres de gestion agréés (1237) <i>Avenant n° 16.1. (valeur du point) 2016</i>	22/01/2016	3220	2016/12
CCN	Coopératives de consommateurs salariés (3205) <i>Forfaits jours de l'encadrement</i> <i>Avenant n° 0914 rémunérations minimales au 1^{er} mai 2016</i> <i>Création d'un régime de retraite surcomplémentaire pour les cadres</i> <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	28/01/2016 08/04/2016 27/10/2016 27/10/2016		2016/18 2016/27 2016/52 2016/52

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	Crédit maritime mutuel (2622) <i>Salaires NAO 2016</i> <i>Avenant n° 17 salaires minima au 1^{er} février 2016 (NAO)</i> <i>Moyens syndicaux nationaux</i>	14/01/2016 05/10/2016 30/12/2016	3342	2016/11 2016/48 2017/7
CCN	Crédit Mutuel (1468) <i>Avenant à l'accord du 14 janvier 2009 emploi et insertion des personnes handicapées</i> <i>Avenant n° 2 principes de classification et les minima</i> <i>Salaires minima au 1^{er} octobre 2016</i> <i>Avenant à l'accord du 15 décembre 2009 emploi des seniors</i>	20/04/2016 21/09/2016 21/09/2016 16/12/2016		2016/22 2016/42 2016/49 2017/8
CCN	Cuisine magasins prestataires de services (2754) <i>Avenant n° 2 CQP "concepteur vendeur de cuisine"</i>	28/10/2016	3359	2017/2
CCN	Économistes construction et métreurs vérificateurs (3213) <i>Avenant n° 77 salaires (national et Île-de-France)</i> <i>Annexe III. régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 1 annexe III. régime prévoyance</i>	06/07/2016 07/12/2016 07/12/2016		2016/34 2017/4 2017/4
CCN**	Enseignement écoles supérieures ingénieurs (FESIC) (2636) <i>Salaires au 1^{er} septembre 2016 (NAO)</i>	07/07/2016	3345	2016/35
CCN	Hébergement réadaptation centres CHRS (783) <i>Avenant n° 1 au protocole n° 158 régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 4 au protocole n° 155 complémentaire santé</i>	26/04/2016 27/06/2016		2016/41 2016/52
CCN	HLM sociétés coopératives (1588) <i>Avenant n° 16 à l'avenant n° 10 du 14 mai 2012 classification</i> <i>Salaires minimaux et prime de vacances</i>	17/03/2016 01/12/2016	3191	2016/26 2017/8
CCN	Hospitalisation à but non lucratif FEHAP (29) <i>Avenant n° 2016-02 du titre 7. formation professionnelle</i>	10/02/2016	3198	2016/28
CCN	Papiers cartons production cadres et ingénieurs (700) <i>Avenant n° 3 à l'accord du 13 décembre 2010 classification</i>	27/04/2016	3011	2016/29
CCN	Papiers cartons transformation cadres (707) <i>Avenant n° 3 à l'accord du 13 décembre 2010 classification</i>	27/04/2016	3068	2016/29
CCN	Personnes inadaptées et handicapées établissements (413) <i>Avenant n° 338 régime de complémentaire santé</i>	03/06/2016	3116	2016/41
CCN	Régies de quartier (3105) <i>Avenant n° 1 annexe IV. frais de santé</i> <i>Avenant n° 1 annexe II. classification</i> <i>Avenant n° 2 annexe II. rémunération</i> <i>Avenant n° 3 annexe II. clause de sauvegarde</i> <i>Avenant n° 4 annexe II. classification des CQP</i>	25/05/2016 17/10/2016 17/10/2016 17/10/2016 17/10/2016	3369	2016/28 2016/48 2016/48 2016/48 2016/48
CCN	Régime social indépendants employés et cadres (2798) <i>Accord d'intéressement 2016-2018</i>	07/06/2016	3366	2016/42
CCN	Régime social indépendants personnel de direction (2796) <i>Accord d'intéressement 2016-2018</i>	07/06/2016	3364	2016/42
CCN	Régime social indépendants praticiens conseils (2797) <i>Accord d'intéressement 2016-2018</i>	07/06/2016	3365	2016/42

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	Salaires établissements privés 2015 (CC SEP 2015) (3211) <i>Négociation quinquennale sur les classifications</i>	03/03/2016		2016/19
CCN	Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) <i>Avenant n° 04-2016 nomenclature des emplois non cadres</i> <i>Avenant n° 05-2016 augmentation de la valeur du point</i>	03/06/2016 03/06/2016		2016/41 2016/41
CCN	Sécurité sociale organismes (218) <i>Avenant à de l'accord du 24 juin 2014 intéressement</i>	28/06/2016		2016/38
CCN	Travaux publics cadres (3212) <i>Barème des minima 2017</i>	25/11/2016		2017/3
CCN	Tribunaux de commerce greffes (240) <i>Avenant n° 85 salaire minimum conventionnel</i>	13/04/2016		2016/21
CCN	Universités instituts catholiques (2270) <i>Formation professionnelle</i> <i>Salaires 2015 (NAO)</i>	01/07/2016 01/07/2016	3308	2016/37 2016/37
AINE	Artisanat dialogue social CPRIA <i>Avenant à l'accord du 12 décembre 2001 dialogue social</i>	24/03/2016		2016/26
AINE	Professions libérales épargne salariale <i>Avenant n° 5 à l'accord du 27 novembre 2002 - PEI - PERCO-I (ES - PL)</i>	22/02/2016		2016/15
AINE	Retraite cadres - accord du 14 mars 1947 - AGIRC <i>Avenant n° A-287 à l'article 3 de l'annexe III.</i> <i>Avenant n° A-288 à l'article 8 de l'annexe I.</i> <i>Dispositions sur les délibérations 21 et 26</i> <i>Avenant n° A-289 à l'article 3 de l'annexe I.</i> <i>Avenant n° A-290 à l'article 3 ter</i> <i>Suppression délibérations 31 et 34</i> <i>Avenant n° A-291 à l'article 8 et à l'article 32 de l'annexe I.</i> <i>Suppression de la délibération 55</i>	15/03/2016 15/03/2016 20/06/2016 20/06/2016 04/10/2016 04/10/2016 13/12/2016 13/12/2016		2016/15 2016/15 2016/30 2016/30 2016/45 2016/45 2017/5 2017/5
AINE	Retraite non cadres accord du 8 décembre 1961 - ARRCO <i>Modification des délibérations 13 B et 17 B</i> <i>Avenant n° 137 à l'article 13 de l'annexe A</i> <i>Avenant n° 138 aux articles 21 et 31 de l'annexe A</i> <i>Avenant n° 139 aux articles 22 et 26 de l'annexe A</i> <i>Dispositions sur les délibérations 15 B et 20 B</i> <i>Avenant n° 140 à l'article 21 de l'annexe A</i> <i>Avenant n° 141 de l'annexe B</i> <i>Suppression des délibérations 8 B et 9 B</i> <i>Délibérations 3 B et 4 B et 11 B</i> <i>Avenant n° 142 aux annexes A et C</i> <i>Prorogation du protocole du 5 février 1979 activité partielle</i>	15/03/2016 15/03/2016 15/03/2016 15/03/2016 20/06/2016 20/06/2016 04/10/2016 04/10/2016 13/12/2016 13/12/2016	B.0 bis 1988/11	2016/15 2016/15 2016/15 2016/15 2016/30 2016/30 2016/45 2016/45 2017/5 2017/5 2017/5
AIN**	Contrat de sécurisation professionnelle <i>Avenant n° 1 prorogation de la convention du 26 janvier 2015</i>	17/11/2016		
AIN*	Indemnisation du chômage <i>Avenant n° 3 règlement général (Mayotte)</i>	24/03/2016		

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) 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	Ameublement négoce dialogue social <i>Avenant n° 1 à l'accord du 21 septembre 2010 dialogue social</i>	18/02/2016		2016/19
APNE	Ameublement négoce prévoyance <i>Avenant n° 8 à l'accord du 11 janvier 2012 prévoyance</i>	18/02/2016	3056	2016/19
APNE	Bâtiment Travaux Publics maître d'apprentissage confirmé <i>Montant de l'indemnité des maîtres d'apprentissage confirmés Pays de la Loire</i>	22/01/2016	3107	2016/14
APNE	Bâtiment Travaux Publics régime de prévoyance <i>Avenant n° 23 à l'accord du 1^{er} octobre 2001 prévoyance</i> <i>Avenant n° 24 à l'accord du 1^{er} octobre 2001 prévoyance</i>	30/06/2016 20/12/2016	3107	2016/38 2017/11
APNE	Bâtiment Travaux Publics régime de prévoyance ouvriers <i>Avenant n° 57 régime de prévoyance annexe III.</i>	30/06/2016	3107	2016/38
APNE	Bâtiment Travaux Publics validation des accords <i>Avenant n° 2 modalités de négociation dans les entreprises</i>	07/01/2016		2016/10
APNE	Bois emballage industrie classifications - salaires <i>Additif n° 22 à l'avenant n° 9 salaires minima au 1^{er} juillet 2016</i>	02/06/2016	3041	2016/31
APNE	Bois industrie menuiserie formation professionnelle <i>Avenant n° 1 contrat de professionnalisation</i> <i>Collecte des contributions à la formation professionnelle continue</i>	26/05/2016 07/07/2016		2016/37 2017/8
APNE	Bois industrie classification salaires ouvriers <i>Avenant n° 25 salaires minima au 1^{er} juillet 2016</i>	02/06/2016	3041	2016/31
APNE	Bois industrie classifications salaires ETAM cadre <i>Avenant n° 23 salaires minima au 1^{er} juillet 2016</i>	02/06/2016	3041	2016/31
APNE	Électriques et gazières industries PEI <i>Avenant n° 2 plan d'épargne interentreprises PEI</i>	14/04/2016	3368	2016/22
APNE	Électriques et gazières industries PERCO-I <i>Avenant n° 3 mise en place PERCO-I</i>	21/04/2016	3368	2016/22
APNE	Électriques et gazières industries prévoyance <i>Avenant n° 2 dispositions de l'accord du 27 novembre 2008</i> <i>Avenant n° 3 taux d'appel des cotisations de prévoyance</i>	19/02/2016 06/12/2016	3368	2016/14 2017/1
APNE**	Filière alimentaire formation professionnelle <i>Avenant n° 1 à l'accord du 30 octobre 2014 champ d'application</i>	13/01/2016		2016/22
APNE	Maroquinerie formation professionnelle <i>Affectation d'une partie des fonds de professionnalisation aux CFA</i>	29/02/2016		2016/19
APNE	Menuiseries charpentes classifications et salaires <i>Avenant n° 13 classifications salaires et primes 2016</i>	03/03/2016		2016/19
APNE	Offices publics habitat formation professionnelle <i>Avenant n° 1 financement du plan de formation</i>	07/11/2016		2017/10
APNE	Panneaux bois industrie formation professionnelle <i>Contributions à la formation professionnelle continue</i>	28/06/2016		2016/36
APNE	Papiers cartons aménagement du temps de travail <i>Avenant n° 6 indemnisation des périodes d'astreinte au 1^{er} avril 2016</i>	27/04/2016		2016/29
APNE	Papiers cartons salaires OETAM ingénieurs cadres <i>Avenant n° 8 à l'accord du 22 novembre 2006 salaires au 1^{er} avril 2016</i>	27/04/2016	3250	2016/29

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	Presse formation professionnelle <i>Formation des journalistes rémunérés à la pige</i>	09/03/2016	3291	2016/19
APNE	Radiodiffusion accord d'étape CDD usage <i>Avenant n° 2 à l'accord du 29 novembre 2007</i>	30/04/2016	3285	2016/46
APNE	Sanitaire social formation professionnelle <i>Avenant n° 5 nouvelles modalités</i>	07/12/2016		2017/10
APNE	Transformation laitière classification professionnelle – rémunération <i>Rémunérations conventionnelles au 1^{er} juillet 2016</i>	06/07/2016		2016/34
APNE	Transports routiers prévoyance IPRIAC <i>Avenant n° 7 à l'accord du 24 septembre 1980 inaptitude à la conduite</i>	20/04/2016	3156	2016/29
APNE	Travail temporaire cadres prévoyance <i>Avenant n° 4 à l'accord prévoyance du 10 juillet 2009 et annexe du fonds de solidarité professionnelle</i> <i>Accord de méthode pour l'élaboration de l'accord prévoyance</i> <i>Avenant n° 1 prévoyance intérimaires cadres</i> <i>Avenant n° 5 à l'accord prévoyance et annexe du fonds de solidarité professionnelle</i>	05/02/2016 15/04/2016 15/04/2016 16/09/2016	3212	2016/25 2016/25 2016/36 2016/45
APNE	Travail temporaire formation professionnelle <i>Avenant n° 1 à l'accord du 26 septembre 2014 formation tout au long de la vie</i>	01/07/2016		2016/40
APNE	Travail temporaire non cadres prévoyance <i>Avenant n° 5 à l'accord du 10 juillet 2009 prévoyance et annexe du fonds de solidarité professionnelle</i> <i>Accord de méthode pour l'élaboration de l'accord prévoyance</i> <i>Avenant n° 1 prévoyance intérimaires non-cadres</i> <i>Avenant n° 6 à l'accord du 10 juillet 2009 prévoyance et annexe du fonds de solidarité professionnelle</i>	05/02/2016 15/04/2016 15/04/2016 16/09/2016	3212	2016/25 2016/25 2016/36 2016/45
APN**	Assurance assistance affectation des fonds aux CFA <i>Versements aux CFA 2016</i>	21/06/2016		2016/37
APN	Assurances sociétés retraite prévoyance <i>Régime de retraite RRP fermé</i> <i>Régime professionnel de prévoyance (RRP)</i> <i>Avenant à l'accord du 8 décembre 2014 CREPSA action sociale</i>	02/05/2016 28/06/2016 27/09/2016	3265	2016/31 2016/38 2016/50
APN	Bâtiment Travaux Publics cessation anticipée d'activité <i>Couverture sociale de la cessation anticipée d'activité (amiante)</i>	30/06/2016	3107	2016/38
APN	Bâtiment Travaux Publics salaires ingénieurs et cadres <i>Avenant n° 68 appointements minimaux au 1^{er} février 2016</i>	14/01/2016	3322	2016/13
APN	Caisse d'Épargne carrière des salariés <i>Avenant n° 1 à l'accord du 25 juin 2004</i>	26/09/2016		2016/44
APN	Caisse d'Épargne classification des emplois <i>Avenant à l'accord du 30 septembre 2003 système de classification</i>	26/09/2016		2016/44
APN	Caisse d'Épargne salaires <i>Avenant n° 1 à l'accord du 6 décembre 2007 NAO 2017</i>	26/09/2016		2016/44

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	Coopération agricole industries agroalimentaires régime frais de santé <i>Avenant n° 3 à l'accord du 18 novembre 2014 modification du tableau de garanties</i>	26/02/2016		2016/30
APN*	Électriques et gazières industries dialogue social <i>Reconduction de l'accord du 15 mars 2015</i> <i>Reconduction de l'accord du 19 février 2016</i>	19/02/2016 13/10/2016		2016/14 2016/48
APN**	Obligation emploi travailleurs handicapés 2016-2020 <i>Avenant n° 1 adhésion FEGAPEI et NEXEM</i> <i>Avenant n° 2 instances de l'OETH</i>	28/11/2016 28/11/2016		2017/10 2017/10
APN	Transport protection sociale salariés <i>Modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 garantie décès et invalidité</i>	20/04/2016		2016/29
APN	Travail temporaire régime de frais de santé <i>Avenant n° 1 à l'accord du 14 décembre 2015 régime de frais de santé</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 14 décembre 2015 régime de frais de santé</i>	30/09/2016 09/12/2016		2016/51 2017/5
APN	Travaux publics ordre des tuteurs <i>Avenant n° 4 à l'accord du 8 décembre 2009 prorogation par période triennale</i>	30/12/2016		2017/9

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.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES RÉGIONAUX				
CCRE	Automobile services Guyane (2360) <i>Mise à jour de la convention</i>	13/07/2016	BO bis 2004/1	2017/8
CCRE	Bâtiment ETAM Île-de-France (2707) <i>Avenant n° 8 salaires minima 2017</i>	07/12/2016	3354	2017/7
CCRE	Bâtiment Travaux Publics ETAM Guadeloupe (3144) <i>Salaires minima 2016</i>	16/06/2016		2016/42
CCRE*	Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528) <i>Avenant n° 19 salaires minima conventionnels</i>	03/05/2016		2016/28
CCRE	Bois pin maritime Gascogne (172) <i>Mise en place de la commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 11 politique salariale 2016</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 1^{er} juillet 2014 indemnisation maladie</i>	10/02/2016 10/02/2016 13/10/2016		2016/19 2016/17 2017/2
CCRE	Couture parisienne (303) <i>Travail dominical</i> <i>Avenant n° 12 à l'accord du 25 janvier 2002 RMAG</i> <i>Prime de collection printemps/été 2016</i> <i>Formation professionnelle</i>	19/04/2016 21/04/2016 21/04/2016 23/11/2016	3185	2016/22 2016/22 2016/22 2017/5

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 RÉGIONAUX (suite)				
CCRE	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>Actualisation de la convention</i> <i>Avenant n° 57 salaires garantis et primes 2017</i> <i>Avenant n° 58 autres rémunérations 2017</i>	27/07/2016 13/10/2016 13/10/2016	3234	2016/36 2016/47 2016/47
CCRE	Métallurgie Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence (2630) <i>Salaires 2016 (TGA et RMH au 1^{er} juillet 2016)</i>	22/06/2016	3344	2016/37
CCRE	Métallurgie Drôme - Ardèche (1867) <i>Avenant n° 58 salaires (TEGA et RMH) et primes 2016</i>	09/02/2016	BO bis 1995/1	2016/13
CCRE	Métallurgie Gard et Lozère (2126) <i>Salaires RAG et valeur du point 2016</i>	08/04/2016	BO bis 2000/4	2016/37
CCRE	Métallurgie Gironde et Landes (1635) <i>Salaires minima (REG) 2016</i> <i>Salaires minima (RMH) au 1^{er} juillet 2016</i>	29/06/2016 29/06/2016	BO bis 1991/4	2016/33 2016/33
CCRE	Métallurgie Haute-Marne et Meuse (1315) <i>Salaires minima (REGA) 2016</i> <i>Valeur du point au 1^{er} juillet 2016</i>	26/05/2016 26/05/2016		2016/37 2016/37
CCRE	Métallurgie Haute-Vienne et Creuse (937) <i>Salaires (RAG, RMH et primes) 2016</i>	22/01/2016		2016/12
CCRE	Métallurgie Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales (1577) <i>Salaires (RMH et RAG) et prime panier de nuit 2016</i>	15/04/2016	BO bis 1990/11	2016/25
CCRE	Métallurgie Isère et Hautes-Alpes (mensuels) (2221) <i>Salaires (TEGA et RMH) et primes 2016</i> <i>Avenant à l'accord du 10 juillet 1970 mensualisation et dialogue social</i>	30/03/2016 30/11/2016	BO bis 2002/2	2016/21 2017/9
CCRE	Métallurgie Loire et arrondissement d'Yssingaux (1578) <i>Avenant n° 1 salaires (RMH) au 1^{er} juin 2016</i> <i>Avenant n° 3 indemnité de panier de nuit</i> <i>Salaires (REGA) 2016</i>	29/03/2016 29/03/2016 29/03/2016	BO bis 1990/9	2016/25 2016/25 2016/25
CCRE	Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) <i>Salaires (barèmes des taux effectifs garantis) 2016</i> <i>Salaires (RMH et primes) 2016</i>	22/02/2016 22/02/2016		2016/15 2016/15
CCRE	Métallurgie Morbihan et Ile-et-Vilaine (863) <i>Rémunérations annuelles garanties 2016</i>	22/04/2016		2016/23
CCRE	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et Seignanx (2615) <i>Salaires (REG) 2016</i> <i>Salaires (RMH) au 1^{er} juin 2016</i>	20/05/2016 20/05/2016	3341	2016/25 2016/25
CCRE	Vins de Champagne (1384) <i>Tripartite régime de remboursement des frais médicaux</i> <i>Tripartite hébergement des vendangeurs</i> <i>Tripartite à l'article A-323 crédit d'heures des délégués syndicaux</i> <i>Tripartite à l'article B-399 hébergement des vendangeurs</i>	29/04/2016 24/05/2016 15/11/2016 15/11/2016		2016/23 2016/27 2016/52 2016/52

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 DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX				
CCDE	Bâtiment Travaux Publics ETAM La Réunion (627) <i>Salaires et primes 2016</i>	15/04/2016		2016/23
CCDE	Bâtiment Travaux Publics ingénieurs et cadres La Réunion (771) <i>Salaires et primes 2016</i>	15/04/2016		2016/23
CCDE	Bâtiment Travaux Publics ouvriers La Réunion (2389) <i>Salaires et primes 2016</i>	15/04/2016	BO bis 2004/3	2016/23
CCDE	Bâtiment Travaux Publics ouvriers Guadeloupe (2328) <i>Salaires minima et primes au 1^{er} avril 2016</i>	16/06/2016	BO bis 2003/7	2016/42
CCDE	Métallurgie Ain (914) <i>Salaires (TEGA, RMH et prime) annexe II</i>	23/02/2016		2016/16
CCDE	Métallurgie Aisne (2542) <i>Salaires GRE, RMH et prime de vacances</i>	25/07/2016	3331	2016/41
CCDE	Métallurgie Alpes-Maritimes (1560) <i>Salaires (RMH et TGA) 2016</i>	08/06/2016	BO bis 1990/2	2016/30
CCDE	Métallurgie Aube (2294) <i>Salaires minima (SMEG et RMH)</i>	10/06/2016	B.O bis 2002/11	2016/30
CCDE	Métallurgie Bas-Rhin (1967) <i>Salaires (RMH et RAEG) et primes</i>	02/05/2016	BO bis 1997/4	2016/23
CCDE	Métallurgie Belfort - Montbéliard (2755) <i>Salaires et primes 2016</i>	08/07/2016	3362	2016/34
CCDE	Métallurgie Calvados (943) <i>Salaires (RMH et RAG) 2016</i>	28/06/2016		2016/39
CCDE	Métallurgie Charente (1572) <i>Salaires (TEG et valeur du point) 2016</i>	25/11/2016	BO bis 1990/6	2017/1
CCDE	Métallurgie Charente-Maritime (923) <i>Salaires (RAEG et RMH)</i>	15/09/2016		2016/46
CCDE	Métallurgie Cher (1576) <i>Salaires minima (GRE) 2016</i> <i>Valeur du point au 1^{er} février 2016</i>	29/01/2016 29/01/2016	BO bis 1990/7	2016/12 2016/12
CCDE	Métallurgie Côte-d'Or (1885) <i>Avenant n° 2016-01 salaires et primes</i>	29/06/2016	BO bis 1996/2	2016/32
CCDE	Métallurgie Côtes-d'Armor (1634) <i>Salaires (RMH) au 1^{er} juillet 2016</i> <i>Salaires (TEGA) 2016</i>	09/06/2016 09/06/2016	BO bis 1991/11	2016/31 2016/31
CCDE	Métallurgie de l'Oise (2700) <i>Garanties annuelles de rémunération 2016</i> <i>Rémunérations minimales hiérarchiques</i>	17/10/2016 17/10/2016	3360	2016/49 2016/49
CCDE	Métallurgie Deux-Sèvres (1628) <i>Salaires (TEGA et valeur du point) 2016</i>	25/03/2016	BO bis 1992/10	2016/19
CCDE	Métallurgie Dordogne (1353) <i>Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2016</i> <i>Rémunérations effectives garanties 2016</i>	06/10/2016 06/10/2016		2016/48 2016/48
CCDE*	Métallurgie Doubs (1375) <i>Rémunérations (RMH et RAG) et primes 2016</i>	08/07/2016		2016/40

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 Eure-et-Loir (984) <i>Salaires (valeur du point et RAG) et primes</i>	07/04/2016		2016/21
CCDE	Métallurgie Finistère (860) <i>Avenant n° 49 salaires (TEGA) 2016</i> <i>Avenant n° 50 salaires (RMH) au 1^{er} mai 2016</i>	02/05/2016 12/05/2016	BO bis 1994/6	2016/27 2016/27
CCDE	Métallurgie Haute-Saône (3053) <i>Salaires minima (RAEG et RMH) et primes 2016</i>	11/07/2016		2016/34
CCDE	Métallurgie Haute-Savoie (836) <i>Salaires (RAG et RMH) et primes 2016</i>	15/04/2016		2016/21
CCDE	Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626) <i>Salaires (RMH) au 1^{er} mai 2016</i> <i>Salaires (TEGA) 2016</i>	22/03/2016 22/03/2016	BO bis 1992/12	2016/19 2016/19
CCDE	Métallurgie Haut-Rhin (1912) <i>Salaires (valeur du point, RAMG et primes)</i>	01/07/2016	BO bis 1996/6	2016/32
CCDE	Métallurgie Jura (1809) <i>Salaires (REG et RMH) 2016</i>	11/07/2016	BO bis 1994/17	2016/35
CCDE	Métallurgie Loiret (1966) <i>Salaires RMH (valeur du point) au 1^{er} juillet 2016</i> <i>Salaires Rémunérations annuelles garanties</i> <i>Salaires RMH (valeur du point) 2017</i>	07/06/2016 15/12/2016 15/12/2016	BO bis 1997/7	2016/31 2017/7 2017/6
CCDE	Métallurgie Loir-et-Cher (2579) <i>Salaires (RAG et RMH) et primes 2016</i>	03/03/2016	3334	2016/15
CCDE	Métallurgie Maine-et-Loire (1902) <i>Salaires (RMH et TEGA), indemnités de panier 2016</i>	20/01/2016	BO bis 1996/3	2016/11
CCDE	Métallurgie Manche (828) <i>Avenant n° 37 salaires minima (RMH et TEGA) 2016</i>	17/06/2016		2016/30
CCDE	Métallurgie Marne (899) <i>Salaires (RAG et valeur du point) 2016</i>	13/05/2016		2016/26
CCDE	Métallurgie Mayenne (2266) <i>Annexe salaires A.2-18 RMH et RAG 2016</i>	24/05/2016	BO bis 2002/6	2016/26
CCDE	Métallurgie Moselle (714) <i>Salaires (RAEG, BRG, indemnités de petits déplacements et primes)</i>	23/03/2016		2016/24
CCDE	Métallurgie Nièvre (1159) <i>Salaires (REAG et RMH) et primes 2016</i>	09/02/2016		2016/13
CCDE	Métallurgie Orne (948) <i>Salaires minima (TEGA) 2016</i> <i>Salaires (valeur du point et RMH) au 1^{er} septembre 2016</i>	28/06/2016 28/06/2016		2016/39 2016/39
CCDE	Métallurgie Pas-de-Calais (1472) <i>Application de l'article 15 de l'avenant du 25 septembre 1987 prime spéciale</i> <i>Salaires REMA 2016</i> <i>Salaires RMH et indemnité panier au 1^{er} septembre 2016</i>	08/07/2016 08/07/2016 08/07/2016	BO bis 1988/8	2016/36 2016/36 2016/36
CCDE	Métallurgie Rhône (878) <i>Salaires (RAG et RMH) 2016</i>	11/02/2016		2016/17

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 Rouen Dieppe (Seine-Maritime) (1604) <i>Salaires REAG primes et indemnités 2016</i>	25/01/2016	BO bis 1991/6	2016/13
CCDE	Métallurgie Sarthe (930) <i>Salaires RAEG, RMH et primes 2016</i>	01/07/2016		2016/33
CCDE	Métallurgie Savoie (822) <i>Salaires (REGA et RMH) 2016</i>	16/02/2016		2016/14
CCDE	Métallurgie Seine-et-Marne (911) <i>Annexe II. - salaires (TEGA) et primes 2016</i>	29/01/2016		2016/12
CCDE	Métallurgie Var (965) <i>Salaires (TEG et RMH) 2016</i>	09/11/2016	BO bis 1987/7	2017/1
CCDE	Métallurgie Vaucluse (829) <i>Avenant n° 67 salaires (valeur du point et TGA)</i>	13/12/2016		2017/5
CCDE	Métallurgie Vendée (2489) <i>Indemnités de panier au 1^{er} avril 2016</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 25 mars 2008 prévoyance</i> <i>Avenant n° 1 congés exceptionnels pour événements familiaux</i> <i>Salaires RMH au 1^{er} avril 2016</i> <i>Salaires (TEGA) 2016</i>	11/03/2016 11/03/2016 11/03/2016 11/03/2016 11/03/2016	3325	2016/16 2016/16 2016/16 2016/16 2016/16
CCDE	Métallurgie Yonne (1732) <i>Salaires (RMH, prime et TEG) 2016</i>	18/01/2016	BO bis 1993/18	2016/11
CCD	Métallurgie Somme (2980) <i>Avenant n° 7 salaires (REAG) et prime de panier</i>	25/07/2016		2016/40
CCD	Métallurgie Vienne (920) <i>Salaires (valeur du point et GRE) au 1^{er} juin 2016</i>	22/04/2016		2016/23
CCD	Roquefort industrie (2891) <i>Avenant n° 18 congés pour événements familiaux et enfant malade</i>	21/06/2016	3374	2016/40
CCAE	Métallurgie Dunkerque (Nord) (1525) <i>Salaires (RMH et SEGA) 2016</i>	28/06/2016		2016/33
CCAE	Métallurgie Flandres - Douaisis (1387) <i>Salaires (TEGA, RMH et primes) 2016</i>	13/06/2016		2016/31
CCAE	Métallurgie Le Havre (Seine-Maritime) (979) <i>Salaires (RAG et RMH) et primes 2016</i>	12/02/2016		2016/13
CCAE	Métallurgie Maubeuge (Nord) (1813) <i>Prime de vacances exercice du 1^{er} juin 2015 au 31 mai 2016</i> <i>Salaires RMH, REAG et prime de panier</i>	21/03/2016 21/03/2016	BO bis 1994/4	2016/27 2016/27
CCAE	Métallurgie valenciennois - Cambrésis (Nord) (1592) <i>Salaires (RAHG) 2016</i> <i>Salaires (valeur du point) et prime panier de nuit</i>	04/04/2016 04/04/2016	BO bis 1990/17	2016/25 2016/25
CCC	Manutention portuaire Fort-de-France (2480) <i>Pacte de fiabilité</i>	13/04/2016	3324	2016/30
AIDE	Commerces Alsace-Moselle ouverture dimanche <i>Avenant n° 1 à l'accord du 6 janvier 2014</i>	29/04/2016		2016/26
APDE	Hôtellerie restauration Corse commission paritaire <i>Avenant n° 4 à l'accord du 11 juillet 2007</i>	24/05/2016		2016/30

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 DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX (suite)				
AIA**	Commerces Rennes ouverture dimanche <i>Jours fériés et dimanches 2017</i>	23/11/2016		2016/52

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.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES TERRITORIAUX				
CCT	Métallurgie Somme - Vimeu (1164) <i>Salaires minima 2016 (RAG)</i> <i>Salaires minima 2016 (RMH)</i>	26/02/2016 26/02/2016		2016/16 2016/16

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 17/03/2017

Branches	Intitulé de la (des) convention(s) de la branche	Date de signature	IDCC*
Aide à domicile	CCN de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD)	21/05/2010	2941
Animation	CCN de l'animation	28/06/1988	1518
Assistants maternels	CCN de travail des assistants maternels du particulier employeur	01/07/2004	2395
Avocats personnels salariés des cabinets d'avocats	CCN du personnel des cabinets d'avocats	20/02/1979	1000
Avocats salariés	CCN de l'avocat salarié	17/02/1995	1850
Bricolage	CCN du bricolage	30/09/1991	1606
Cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers	CCN des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers	13/10/2005	2543
Cafétérias	CCN des chaînes de cafétérias et assimilés	28/08/1998	2060
Casinos	CCN des casinos	29/03/2002	2257
Coiffure	CCN de la coiffure et des professions connexes	10/07/2006	2596
Commerce de gros	CCN des commerces de gros	23/06/1970	573
Commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, employés et cadres	CCN des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, cadres	23/06/1971	731
	CCN des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, employés et personnels de maîtrise	03/07/1985	1383
Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager	CCN des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager	26/11/1992	1686
Distribution directe	CCN des entreprises de la distribution directe	09/02/2004	2372
Édition	CCN de l'édition	14/01/2000	2121
Éditions phonographiques	CCN de l'édition phonographique	30/06/2008	2770
Employés de maison / salariés du particulier employeur	CCN des salariés du particulier employeur	24/11/1999	2111
Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation	CCN des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation	05/06/1991	1605
Esthétique	CCN de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie	24/06/2011	3032
Experts comptables et commissaires aux comptes	CCN des cabinets d'expert-comptable et de commissaires aux comptes	09/12/1974	787
Exploitation cinématographique	CCN de l'exploitation cinématographique	19/07/1984	1307
Fleuristes et vente et services des animaux familiers	CCN des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers	21/01/1997	1978
Gardiens, concierges et employés d'immeubles	CCN des gardiens, concierges et employés d'immeubles	11/12/1979	1043
Grands magasins et magasins populaires	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000	2156
Greffiers des tribunaux de commerce	CCN du personnel des greffes des tribunaux de commerce	14/11/1957	240
Horlogerie-bijouterie commerce de détail	CCN du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie	17/12/1987	1487

*IDCC : identifiant des conventions collectives.

Branche	Intitulé de la (des) convention(s) de la branche	Date de signature	IDCC*
Hospitalisation privée commerciale	CCN de l'hospitalisation privée	18/04/2002	2264
Hôtellerie de plein air	CCN de l'hôtellerie de plein air	05/07/1991	1631
Hôtels - cafés - restaurants	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997	1979
Huissiers de justice	CCN des huissiers de justice	11/04/1996	1921
Immobilier	CCN de l'immobilier	09/09/1988	1527
Industrie de fabrication mécanique du verre	CCN des industries de fabrication mécanique du verre	08/06/1972	669
Manutention aéroportuaire et nettoyage sur les aéroports parisiens	CC régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne	01/10/1985	1391
Mareyage	CCN des mareyeurs-expéditeurs	15/05/1990	1589
Missions locales - PAIO	CCN des missions locales et PAIO	21/02/2001	2190
Négoce de l'ameublement	CCN du négoce de l'ameublement	31/05/1995	1880
Négoce et prestations de services dans les domaines médico techniques	CCN du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques	09/04/1997	1982
Notariat	CCN du notariat	08/06/2001	2205
Optique lunetterie	CCN de l'optique-lunetterie de détail	02/06/1986	1431
Organismes de tourisme	CCN des organismes de tourisme	05/02/1996	1909
Papeterie, fournitures de bureau, bureautique, informatique	CCN des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique [et de librairie]	15/12/1988	1539
Parfumerie de détail	-	-	-
Pharmacie d'officine	CCN de la pharmacie d'officine	03/12/1997	1996
Plasturgie	CCN de la plasturgie	01/07/1960	292
Ports et manutention	CCN unifiée ports et manutention	15/04/2011	3017
Portage de presse	CCN du portage de presse	26/06/2007	2683
Portage salarial	-	-	-
Prestataires de services du secteur tertiaire	CCN du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire	13/08/1999	2098
Prévention sécurité	CCN des entreprises de prévention et de sécurité	15/02/1985	1351
Production cinématographique	CCN de la production cinématographique	19/01/2012	3097
Production de films d'animation	CCN de la production de films d'animation	06/07/2004	2412
Promotion immobilière	CCN de la promotion immobilière	18/05/1988	1512
Publicité	CCN des entreprises de publicité et assimilées	22/04/1955	86
Radios privées et journalistes radios privées - radiodiffusion	-	-	-
Remontées mécaniques et domaines skiables	CCN des remontées mécaniques et domaines skiables	15/05/1968	454
Restauration de collectivités	CCN du personnel des entreprises de restauration de collectivités	20/06/1983	1266
Restauration rapide	CCN de la restauration rapide	18/03/1988	1501
Services à la personne Entreprises	CCN des entreprises des services à la personne	20/09/2012	3127
Spectacle vivant privé	CCN des entreprises du secteur privé du spectacle vivant	03/02/2012	3090
Spectacle vivant subventionné Entreprises artistiques et culturelles	CCN pour les entreprises artistiques et culturelles	01/01/1984	1285
Sport	CCN du sport	07/07/2005	2511
Succursalistes de l'habillement	CCN des maisons à succursales de vente au détail d'habillement	30/06/1972	675
Télécommunications	CCN des télécommunications	26/04/2000	2148

*IDCC : identifiant des conventions collectives.

Branche	Intitulé de la (des) convention(s) de la branche	Date de signature	IDCC*
Télédiffusion et chaînes thématiques	-	-	-
Tourisme social et familial	CCN des organismes de tourisme social et familial	10/10/1984	1316
Transports aériens : - Personnel au sol - Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères - Sociétés gestionnaires d'aéroports	-	-	-
Transports ferroviaires entreprises	Accord relatif aux dispositions générales de la CCN de la branche ferroviaire (convention)	31/05/2016	3217
Transports publics urbains	CCN des réseaux de transports publics urbains de voyageurs	11/04/1986	1424
Transports routiers : - coursiers - déménagement	CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport	21/12/1950	16
Transports routiers : - voyageurs - sanitaires ambulances - grande remise taxis	CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport	21/12/1950	16
Travail temporaire	Accords nationaux professionnels concernant le personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire	25/03/2004	2378

*IDCC : identifiant des conventions collectives.

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT.

ANNEXE 7 •

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES POUR LESQUELLES LA CNNC A RENDU UN PREMIER AVIS SUR UN PROJET DE RESTRUCTURATION

Données arrêtées au 17/03/2017

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	CC locale des industries du peigne de la Vallée de l'Hers et du Touyre	01/03/1951		567	CCN de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent	05/06/1970
57	CC des tisseurs à domicile rubanier de la région de Saint-Étienne	30/07/1954		18	CCN de l'industrie textile	01/02/1951
131	CC locale de la tapisserie d'art d'Aubusson-Felletin	02/07/1955		1411	CCN de la fabrication de l'ameublement	14/01/1986
313	CC locale pour le transit des primeurs d'Afrique du Nord à Marseille	31/01/1962		573	CCN des commerces de gros	23/06/1970
349	CCN de travail des guides interprètes de la région parisienne	21/06/1962		1710	CCN du personnel des agences de voyages et de tourisme	12/03/1993
350	CCN des industries de la mode et de la chapellerie	05/07/1962		247	CCN des industries de l'habillement	17/02/1958
595	CC de l'industrie des fruits confits d'Apt	28/10/1970		1286	CCN des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie	01/01/1984
625	CCN des cadres et agents de maîtrise des services généraux et administratifs des théâtres cinématographiques	01/07/1971		1307	CCN de l'exploitation cinématographique	19/07/1984
735	CCN du commerce des machines à coudre	01/07/1973		43	CCN des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France	18/12/1952
752	CC régionale des tresses rigides et élastiques de la région de Saint-Chamond et du Puy et Yssingaux	22/01/1974		18	CCN de l'industrie textile	01/02/1951
889	CCN des employés et techniciens des services généraux et administratifs de l'exploitation des théâtres cinématographiques	28/06/1976		1307	CCN de l'exploitation cinématographique	19/07/1984
1113	CC locale des industries de la pipe et du fume-cigarette de la région de Saint-Claude	01/08/1969		158	CC du travail mécanique du bois, des scieries, et de l'importation des bois	28/11/1955
354	CCN de la ganterie de peau			2528	CCN du travail des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse, sellerie, gainerie, bracelet en cuir	27/11/1962

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
528	CC régionale des industries de la teinture nettoyage et de la blanchisserie du Nord et du Pas-de-Calais	25/02/1955		2002	CC interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie	17/11/1997
52	CC départementale de la boulangerie de la Haute-Garonne	01/07/1954	X	843	CCN de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales	16/03/1976
113	CC locale des industries de produits réfractaires de Givors	23/05/1955	X	1558	CCN relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France	06/07/1989
155	CC pour les ouvriers de la fabrication des sacs en papiers de Saint-Junien de la Haute-Vienne	01/11/1955	X	707	CCN des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers cartons et de la pellicule cellulosique	21/12/1972
				1495	CCN pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers, cartons et celluloses	16/02/1988
164	CC départementale du négoce charbonnier du Rhône	26/12/1955	X	1408	CCN des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers	20/12/1985
193	CC départementale de l'importation et du commerce en gros des vins et spiritueux de la Loire-Atlantique	28/06/1956	X	493	CCN des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France	13/02/1969
195	CC des entreprises de carénage piquage et travaux maritimes connexes de la région havraise	04/07/1956	X	979	CC locale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre	26/06/1978
201	CCN des cadres des agences de renseignements commerciaux	12/07/1956	X	2098	CCN du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire	15/09/1999
246	CC régionale du notariat de la Cour d'appel de Colmar	13/02/1958	X	2205	CCN du notariat	08/06/2001
249	CC ouvrière de la distribution charbonnière de la région parisienne	19/03/1958	X	1408	CCN des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers	20/12/1985
265	CC locale des dessinateurs des cabinets de dessin de la ville de Lyon et des localités de la communauté urbaine de Lyon	05/12/1958	X	18	CCN de l'industrie textile	01/02/1951
280	CC des employés du commerce de la distribution charbonnière de la région parisienne	04/12/1959	X	1408	CCN des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers	20/12/1985
281	CC des dessinateurs pour textiles, papiers peints, toiles cirées et linoleums de la région parisienne	07/12/1959	X	18	CCN de l'industrie textile	01/02/1951
295	CC régionale du notariat de la Cour d'appel de Rouen	23/09/1960	X	2205	CCN du notariat	08/06/2001
314	CC régionale des entreprises de vidanges du Nord - Pas-de-Calais et de la Somme	05/03/1962	X	2272	CCN de l'assainissement et de la maintenance industrielle	21/05/2002

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	CC régionale du notariat du Nord - Pas-de-Calais	19/12/1962	X	2205	CCN du notariat	08/06/2001
376	CC locale du personnel ouvrier dans les industries de la salaison et de la morue du canton de Fécamp	13/01/1964	X	1396	CCN pour les industries de produits alimentaires élaborés	22/10/1985
426	CC locale du personnel des cabinets d'avocats de Nantes	17/03/1967	X	1000	CCN du personnel des cabinets d'avocats	20/02/1979
427	CC interrégionale de l'industrie textile d'Elbeuf Louviers et de la région	11/04/1967	X	18	CCN de l'industrie textile	01/02/1951
508	CC régionale du personnel ouvrier d'exploitation de chauffage pour la région lyonnaise	23/04/1969	X	998	CCN des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique	07/02/1979
524	CC des commerces de gros de bière, des eaux minérales, des jus de fruits et boissons gazeuses de la région parisienne	28/07/1969	X	1536	CCN des distributeurs conseils hors domicile	21/11/1988
541	CC départementale du commerce de détail des chaussures de la Loire-Atlantique	27/01/1970	X	733	CCN des détaillants en chaussure	27/06/1973
641	CC du commerce des fers tubes et métaux de Nantes et sa banlieue	05/01/1972	X	1383	CCN des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, employés et personnels de maîtrise	03/07/1985
				731	CCN des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, cadres	23/06/1971
654	CC 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	X	998	CCN des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique	07/02/1979
655	CC 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	X	998	CCN des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique	07/02/1979
660	CC de l'exploitation des terres réfractaires des bassins de Provins Villenaux-la-Grande	01/04/1972	X	1558	CCN relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France	06/07/1989
663	CC départementale des ouvriers boulangers d'Ille-et-Vilaine	08/05/1972	X	843	CCN de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales	13/03/1976
688	CC régionale pour les entreprises parisiennes de boulangerie industrielle	11/09/1972	X	1747	CCN des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie	13/07/1993

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
694	CC locale du carénage de Saint-Nazaire et sa région	13/10/1972	X	979	CC locale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre	26/06/1978
769	CC de la boucherie pour la région lyonnaise	17/04/1974	X	992	CCN de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers	12/12/1978
818	CC locale de la réparation navale de Brest	12/12/1975	X	860	CC départementale de la métallurgie et des industries connexes du Finistère	09/04/1976
824	CC interdépartementale des animateurs professionnels, conseillers d'éducation populaire	01/01/1976	X	1518	CCN de l'animation	28/06/1988
845	CC de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie de l'Indre	19/03/1976	X	843	CCN de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales	13/03/1976
985	CC départementale du personnel de boucherie charcuterie du Haut-Rhin	01/09/1978	X	992	CCN de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers	12/12/1978
2108	CC de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie de Seine-Maritime	09/01/1999	X	843	CCN de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales	13/03/1976
9182	CC de travail concernant les pépinières et établissements horticoles du département du Cher	06/04/1966	X	9181	CC de travail concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture et de viticulture du département du Cher	12/05/1964
9232	CC de travail concernant les pépinières sylvicoles du département de la Creuse	07/07/1960	X	8741	CC concernant les scieries agricoles et les exploitations forestières de la région Limousin	01/09/1998
8114	CC 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	X	8113	CC concernant les exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture et de pépinières de la région Île-de-France	08/09/2006
9603	CC de travail concernant les exploitations de cultures spécialisées du département de l'Oise	03/03/1965	X	9601	CC 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	CC de travail concernant les exploitations conchylicoles du département de la Gironde	01/06/1990	X	7019	CCN de la conchyliculture	19/10/2000
9282	CC de travail concernant les entreprises de déshydratation de produits agricoles du département d'Eure-et-Loir	28/04/1970	X	8215	CC de travail concernant les entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne	20/03/1970

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
8244	CC de travail du concernant les exploitations maraîchères des départements de l'Indre et du Cher	27/03/1972	X	9181	CC de travail concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture et de viticulture du département du Cher	12/05/1964
			X	9361	CC concernant les exploitations de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, travaux agricoles, CUMA de l'Indre	15/10/1969
9362	CC de travail concernant les exploitations d'horticulture et de pépinières du département de l'Indre	16/07/1970	X	9361	CC 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	CC de travail concernant les exploitations conchylicoles du bassin de Marennes-Oléron (Charente-Maritime)	30/10/1998	X	7019	CCN de la conchyliculture	19/10/2000
9173	CC de travail concernant les exploitations conchylicoles du quartier de La Rochelle (Charente-Maritime)	31/07/1979	X	7019	CCN de la conchyliculture	19/10/2000
8824	CC de travail concernant les coopératives agricoles de fruits et légumes de la région Rhône-Alpes	06/05/1958	X	7006	CCN 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	CC de travail concernant les ouvriers forestiers sylviculteurs de la région Rhône-Alpes	14/12/1992	X	8822	CC 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
9862	CC de travail concernant les champignonnières du département de la Vienne	21/05/1974	X	8542	CC 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	CC de travail concernant les exploitations et entreprises champignonnières des départements de l'Aisne et de l'Oise	25/10/1991	X	9021	CC 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
			X	9601	CC 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	CCN du travail concernant les gardes-chasse et gardes-pêche particuliers	02/05/1973	X	3203	CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique	22/06/2013

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
8235	CC de travail concernant les pépinières de la région Haute-Normandie	27/05/1974	X	8234	CC régionale applicables aux exploitations horticoles de la Haute-Normandie	02/10/1967
9201	CC de travail concernant les exploitations agricoles du département de la Corse-du-Sud	13/10/1989	X		Évolution vers une convention régionale	
9202	CC de travail concernant les exploitations agricoles du département de la Haute-Corse	10/11/1968	X		Évolution vers une convention régionale	
35	CC régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise des tissages de soierie du Sud-Est	09/06/1952	X	18	CCN de l'industrie textile	01/02/1951
114	CC régionale du personnel des maisons grainières de la région parisienne	25/05/1955	X		CC dénoncée	
278	CC locale des grands magasins de Brest	15/10/1959	X	2156	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000
441	CC locale des grands magasins à rayons multiples de Bastia	01/01/1968	X	2156	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000
510	CC locale des grands magasins de l'arrondissement d'Avesnes	13/05/1969	X	2156	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000
642	CC régionale des ouvriers des tissages de soierie du Sud-Est	07/01/1972	X	18	CCN de l'industrie textile	01/02/1951
751	CC des cadres et agents de maîtrise des entreprises grainières et annexes de la région parisienne	22/01/1974	X	-	CC dénoncée	
4	CC locale des employés de commerce de magasins du Havre	05/11/1936	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
5	CC du commerce de détail de l'Indre	17/03/1937	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
24	CC locale des commerces non alimentaires de Nevers	01/03/1951	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
50	CC locale des employés de commerce des cantons de Rodez	26/02/1954	X		Multi-rattachement	

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
120	CC du commerce de détail non alimentaire de Bourges	15/06/1955	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
212	CC locale des grands magasins de nouveautés et spécialités s'y rattachant de Rouen	10/12/1956	X	2156	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000
231	CC des employés des magasins populaires de Seine-et-Marne	14/06/1957	X	2156	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000
239	CC départementale des commerces de la Sarthe	01/10/1957	X		Multi-rattachement	
271	CC des commerces non alimentaires de la Somme	13/04/1959	X		Multi-rattachement	
276	CC départementale des commerces de gros demi-gros et détail de la Haute-Vienne	29/05/1959	X		Multi-rattachement	
296	CC locale des commerces de la région Roubaix-Tourcoing	16/11/1960	X		Multi-rattachement	
352	CC régionale des commerces non alimentaires du territoire de Belfort et de la région de Montbéliard	09/11/1962	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
367	CC locale des commerces de la région lilloise	24/10/1963	X		Multi-rattachement	
377	CC du commerce des Bouches du Rhône à l'exception de Marseille	04/03/1964	X		Multi-rattachement	
386	CC des grands magasins de Meurthe-et-Moselle	05/06/1964	X	2156	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000
455	CC de travail des commerces de détail non alimentaires de la Meuse	24/05/1968	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
483	CC locale des commerces du vêtement et de la nouveauté de l'arrondissement de Valenciennes	10/12/1968	X	1483	CCN du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles	25/11/1987
490	CC des commerces de détail alimentaires et non alimentaires des Vosges	30/01/1969	X		Multi-rattachement	
513	CC locale des magasins populaires de l'arrondissement de Valenciennes	27/05/1969	X	2156	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000

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
530	CC départementale des commerces non alimentaires des Bouches-du-Rhône	01/10/1969	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
539	CC locale des commerces non alimentaires de Pau et d'Oloron	09/01/1970	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
548	CC départementale des commerces de détail non alimentaires de l'Aube	23/02/1970	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
560	CC départementale des commerces de l'habillement nouveautés et accessoires de la Haute-Vienne	24/04/1970	X	1483	CCN du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles	25/11/1987
704	CC des commerces de détail non alimentaires de l'agglomération de Toulon	06/12/1972	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
711	CC locale des commerces de détail non alimentaires de la communauté urbaine de Lyon	02/01/1973	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
712	CC départementale des grands magasins, magasins populaires et grands magasins à prédominance alimentaire de la Charente-Maritime	12/01/1973	X	2156	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000
782	CC départementale des commerces de détail non alimentaires de l'Oise	01/10/1974	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988

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
784	CC locale du commerce de détail non alimentaire de Besançon	29/10/1974	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
794	CC des commerces de détail non alimentaires de l'agglomération cherbourgeoise	07/03/1975	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
814	CC de travail des commerces de détail non alimentaires de Meurthe-et-Moselle	04/11/1975	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
881	CC régionale des petits et moyens commerces de détail de Rouen et sa région (Haute-Normandie sauf le Havre)	16/06/1976	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
913	CC des commerces de détail du textile nouveauté habillement et accessoires du Gard	01/12/1976	X	1483	CCN du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles	25/11/1987
941	CC des commerces non alimentaires du département de Vaucluse	17/06/1977	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
964	CCN des transports aériens régionaux	11/01/1978	X	-	CC dénoncée	
966	CC départementale des grands magasins et magasins de nouveauté d'Indre-et-Loire	18/03/1978	X	2156	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000
976	CC départementale de travail des commerces de détail d'habillement et du textile de Haute-Savoie	05/06/1978	X	1483	CCN du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles	25/11/1987
1042	CC du travail des commerces alimentaires et non alimentaires du département du Loiret	11/12/1979	X		Multi-rattachement	

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
1076	CC locale des commerces de détail non alimentaires de la ville de Béziers	01/07/1980	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
1088	CC locale des commerces de détail non alimentaires de la ville de Montpellier	05/12/1980	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
1202	CC du commerce de détail non alimentaire du Maine-et-Loire	21/05/1982	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
1240	CC des commerces de détail non alimentaires de Bourg-en-Bresse	01/02/1983	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
1276	CC du commerce de détail non alimentaire du Finistère	13/10/1983	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
1298	CC locale des commerces de Cambrai et de l'arrondissement	06/04/1984	X		Multi-rattachement	
1343	CC des commerces de détail non alimentaires du Morbihan	28/01/1985	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
1385	CC des commerces de détail de denrées non alimentaires des Ardennes	15/07/1985	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988

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
1394	CC des entreprises du commerce non alimentaire du Tarn	14/10/1985	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
1406	CC du commerce non alimentaire de la Gironde	17/12/1985	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
1415	CC du commerce de détail non alimentaire de la Loire	01/02/1986	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
1017	CC départementale de l'industrie hôtelière des Bouches-du-Rhône	20/06/1979	X	1979	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
189	CC départementale des hôtels cafés restaurants brasseries et tous les établissements s'y rattachant du Rhône	05/06/1956	X	1979	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
547	CC départementale de l'industrie hôtelière du Vaucluse	05/02/1970	X	1979	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
564	CC des hôtels, cafés, restaurants du département de l'Isère	01/06/1970	X	1979	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
568	CC locale de l'industrie hôtelière de l'arrondissement de Bayonne	12/06/1970	X	1979	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
601	CC de l'industrie hôtelière des Alpes de Haute-Provence	22/12/1970	X	1979	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
607	CC départementale pour les employés de l'industrie hôtelière de la Loire	25/01/1971	X	1979	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
667	CC départementale de l'industrie hôtelière de la Côte-d'Or	31/05/1972	X	1979	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
871	CC des hôteliers restaurateurs et débitants du Haut-Rhin	28/04/1976	X	1979	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
931	CC des hôteliers restaurateurs et débitants de boissons du Bas-Rhin	18/03/1977	X	1979	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
968	CC départementale de l'industrie hôtelière des Pyrénées-Orientales	03/05/1978	X	1979	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
1030	CC départementale de l'industrie hôtelière de la Seine-Maritime	06/09/1979	X	1979	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
1075	CC départementale des hôtels, cafés, restaurants de Meurthe-et-Moselle	24/06/1980	X	1979	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997

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
1128	CC départementale de l'industrie hôtelière de Haute-Saône	25/05/1981	X	1979	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
1195	CC des hôtels, cafés, restaurants et discothèques du département du Puy-de-Dôme	16/04/1982	X	1979	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
1235	CC départementale de l'industrie hôtelière des Vosges	22/12/1982	X	1979	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
1260	CC départementale de l'industrie hôtelière du Var	02/06/1983	X	1979	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
1284	CC départementale des hôtels, cafés, restaurants de la Gironde	27/12/1983	X	1979	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
1320	CC départementale des hôtels, cafés, restaurants du Nord	30/10/1984	X	1979	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
1370	CC régionale du personnel des hôtels de tourisme trois et quatre étoiles luxe de Paris et départements environnants	01/05/1985	X	1979	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
894	CC locale des commerces de détail non alimentaires de la ville de Rennes	05/07/1976	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
2364	Accord professionnel des professeurs laïcs de l'enseignement technique privé ayant reçu dans un établissement sous contrat simple un agrément ou une délégation rectorale et dont le traitement est pris en charge par l'État	13/05/1964	X	-	La CC est un accord professionnel	
392	CC locale de l'industrie textile de Roubaix-Tourcoing, vallée de la Lys	20/10/1964	X	-	CC dénoncée	
528	CC régionale des industries de la teinture nettoyage et de la blanchisserie du Nord et du Pas-de-Calais	25/02/1955	X	2002	CC interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie	17/11/1997
954	CC des ouvriers des entreprises de manutention et des chantiers charbonniers des ports de Strasbourg	01/12/1977	X	-		
432	CC de cadres des entreprises de manutention du port de Marseille	24/07/1967	X	3017	CC interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie	15/04/2011
1461	CC du personnel de services auxiliaires de la manutention des ports de Marseille	20/05/1987	X	3017	CC interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie	15/04/2011
1750	CC des employés des services auxiliaires de la manutention portuaire de Marseille	24/03/1989	X	3017	CC interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie	15/04/2011

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
1751	CC des cadres des services auxiliaires de la manutention des ports de Marseille	31/12/1990	X	3017	CC interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie	15/04/2011
2304	CC de mensualisation dans les entreprises de manutention du port de Dunkerque et mesures sociales d'accompagnement	12/11/2002	X	3017	CC interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie	15/04/2011
713	CC des surveillants personnels administratifs et de service de l'enseignement primaire privé des arrondissements de Saint-Étienne et Montbrison	31/01/1973	X	2408	CC de travail des personnels des services administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes des établissements d'enseignement privés	14/06/2004
663	CC départementale des ouvriers boulangers d'Ille-et-Vilaine	08/05/1972	X	843	CCN de la boulangerie-pâtisserie-entreprises artisanales	19/04/1976
891	CC départementale des pâtisseries confiseurs glaciers de Bordeaux et de la Gironde	29/06/1976	X	1267	CCN de la pâtisserie	30/06/1983
1911	CC de travail du groupement national interprofessionnel des semences graines et plants	30/06/1968	X	-	La CC est un accord d'entreprise	
285	CC de travail des institutrices et institutrices de l'enseignement privé laïc du premier degré	01/04/1960	X	2691	CCN de l'enseignement privé hors contrat (CCN de l'enseignement privé indépendant)	27/11/2007
73	CCN de travail des professeurs de l'enseignement secondaire privé laïc	25/01/1955	X	2691	CCN de l'enseignement privé hors contrat (CCN de l'enseignement privé indépendant)	27/11/2007
2891	CC de l'industrie du Roquefort	15/07/2009	X	112	CCN de l'industrie laitière	20/05/1955
406	CC des commerces de détail non alimentaires du département du Calvados, élargie au département de la Mayenne	15/07/2009	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
486	CC départementale des commerces de détail de l'habillement, des détaillants en chaussures, des magasins à rayons multiples de Saône-et-Loire	18/12/1968	X	1483	CCN du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles	25/11/1987
210	CC des commerces de détail non alimentaires de l'arrondissement de Saint-Malo	03/12/1956	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988

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
671	CC locale des commerces de détail non alimentaires de Grenoble	26/06/1972	X	1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
400	CC départementale du commerce de l'habillement de la Vienne	22/06/1975	X	1483	CCN du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles	25/11/1987
162	CC des commerces d'alimentation en gros et demi-gros du département de la Somme	16/12/1965	X		Multi-rattachement	
232	CC départementale des commerces d'alimentation générale de détail de la Somme	24/06/1957	X		Multi-rattachement	
434	CC départementale des commerces d'alimentation générale de détail de la Somme	28/07/1967	X		Multi-rattachement	
437	CC locale des cadres et agents de maîtrise du commerce de la nouveauté de Nantes	03/11/1967	X		Multi-rattachement	
1323	CC du commerce de détail de la Moselle	13/11/1984	X		Multi-rattachement	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT.

ANNEXE 8 • LISTE DES DÉCRETS RELATIFS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ISSUS DE LA LOI DU 8 AOÛT 2016 (HORS FORMATION PROFESSIONNELLE)

Décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016 relatif à la procédure de restructuration des branches professionnelles (article 25, I., 1°)

- Détermination du délai dans lequel les organisations et personnes intéressées font connaître leurs observations sur le projet de fusion des branches professionnelles.
- Modalités et délais selon lesquels le ministre consulte à nouveau la CNNC lorsque deux organisations professionnelles d'employeurs ou deux organisations syndicales de salariés ont proposé une autre branche de rattachement pour la fusion.
- Détermination du délai dans lequel les organisations et personnes intéressées font connaître leurs observations sur le projet d'élargissement du champ de la convention collective.
- Modalités et délais selon lesquels le ministre consulte à nouveau la CNNC lorsque deux organisations professionnelles d'employeurs ou deux organisations syndicales de salariés ont proposé un élargissement alternatif du champ de la convention collective.

Décret n° 2016-1437 du 25 octobre 2016 relatif à l'appréciation du franchissement du seuil de 300 salariés en matière d'information-consultation et de fonctionnement du comité d'entreprise (article 18, XI., 1°)

- Conditions dans lesquelles le seuil de 300 salariés retenu pour définir les attributions du comité d'entreprise est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois.

Décret n° 2016-1540 du 15 novembre 2016 relatif aux critères de priorité des opérations de restructuration des branches professionnelles (article 25, I., 1°)

- Conditions d'application de la procédure de fusion des branches (renvoi balai).

Décret n° 2016-1551 du 18 novembre 2016 portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés (articles 8, II. et 8, III.)

- Modalités d'information des salariés concernés et délais de prévenance (dispositions supplétives).
- Mise en place du régime d'équivalence (dispositions supplétives).

- Conditions dans lesquelles en cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale définie à l'article L. 3121-19 peut être autorisé par l'autorité administrative.
- Autorisation de dépassement de la durée maximale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-21 par l'autorité administrative.
- Conditions dans lesquelles à titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, le dépassement de la durée maximale de quarante-six heures prévue aux articles L. 3121-22 et L. 3121-23 peut être autorisé pendant des périodes déterminées.
- Limites et modalités du report d'heures en cas de mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés et de récupération des heures perdues (dispositions supplétives).
- Mesures d'application des articles L. 3121-23 à L. 3121-25 (dispositions supplétives applicables en matière de durée hebdomadaire maximale).
- Conditions dans lesquelles en cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser le dépassement de la durée quotidienne de travail mentionnée au premier alinéa du présent article après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.
- Modalités de consultation du médecin du travail avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.
- Dépassement de la durée maximale quotidienne de travail prévue à l'article L. 3122-6.
- Conditions dans lesquelles les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail accordée.
- Début de la période de référence pour l'acquisition des congés.

Décret n° 2016-1552 du 18 novembre 2016 relatif aux congés autres que les congés payés (articles 9, I., 1° et 9, II.)

- Conditions dans lesquelles en cas de différend concernant les congés pour événements familiaux, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés.
- Conditions dans lesquelles en cas de différend concernant le congé de solidarité familiale, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés.
- Conditions dans lesquelles en cas de différend, le refus de l'employeur concernant le congé de proche aidant peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés.

- Conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé mutualiste de formation en raison des nécessités propres de l'entreprise ou de son exploitation.
- Conditions dans lesquelles en cas de différend, le refus de l'employeur concernant le congé mutualiste de formation peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés.
- Règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier du congé mutualiste de formation au cours d'une année (dispositions supplétives).
- Conditions dans lesquelles en cas de différend concernant le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés.
- Conditions dans lesquelles le refus de l'employeur concernant le congé pour catastrophe naturelle peut être directement contesté devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés.
- Conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation.
- Conditions dans lesquelles en cas de différend concernant le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés.
- Règles supplétives selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier du congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.
- Conditions dans lesquelles en cas de différend concernant le congé de représentation, le refus de congé peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés.
- Modalités d'application du congé de représentation, notamment conditions d'indemnisation du salarié par l'État.
- Conditions dans lesquelles en cas de différend concernant le congé de solidarité internationale, le refus de congé peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.
- Conditions dans lesquelles en cas de différend concernant le congé pour acquisition de la nationalité, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés.

- Conditions dans lesquelles le refus de l'employeur concernant le congé pour création d'entreprise peut être contesté par le salarié directement devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés.

Décret n° 2016-1553 du 18 novembre 2016 portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés (articles 8, II. et 8, III.)

- Dérogation accordée par l'autorité administrative à la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne pouvant excéder dix heures.
- Dérogation pour cas d'urgence à la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne pouvant excéder dix heures.
- Branches d'activité à caractère saisonnier : dérogation aux dispositions relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs.
- Contingent annuel défini à l'article L. 3121-29, caractéristiques et conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà de ce contingent.
- Conditions dans lesquelles l'employeur peut mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et dans la limite de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus (dispositions supplétives).
- Liste des secteurs pour lesquels la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée entre quarante et quarante-quatre heures.
- Conditions dans lesquelles à défaut de convention ou d'accord collectif, le salarié peut demander à bénéficier d'un poste à temps partiel (dispositions supplétives).
- Liste des secteurs où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes.
- Conditions dans lesquelles il peut être dérogé, en cas d'urgence, au repos quotidien des salariés d'une durée minimale de onze heures consécutives.
- Dérogations à la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.
- Dérogations, en cas de surcroît exceptionnel d'activité, à la durée minimale de repos quotidien.

Décret n° 2016-1554 du 18 novembre 2016 relatif au congé de proche aidant (article 9, I., 1°)

- Critères d'appréciation de la particulière gravité du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée ouvrant droit au congé de proche aidant.

- Délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé de proche aidant et son renouvellement, durée du préavis en cas de retour du salarié avant le terme prévu du congé, délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel.

Décret n° 2016-1555 du 18 novembre 2016 relatif aux congés autres que les congés payés (article 9, I., 1°)

- Modalités de fractionnement du congé de solidarité familiale et de sa transformation en période d'activité à temps partiel du congé (dispositions supplétives).
- Délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé de solidarité familiale, sa durée prévisible, son renouvellement ainsi que les conditions du retour du salarié avant le terme prévu (dispositions supplétives).
- Conditions et délais de prévenance pour le congé sabbatique (dispositions supplétives).
- Plafonds en termes de nombre de jours de congé sabbatique ou de proportion de salariés en congés sabbatique (dispositions supplétives).
- Délai dans lequel le salarié informe l'employeur de sa demande de prendre le congé mutualiste de formation (dispositions supplétives).
- Délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen.
- Délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé pour catastrophe naturelle.
- Délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse à l'employeur.
- Délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé de représentation à l'employeur et les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une année (dispositions supplétives).
- Conditions dans lesquelles à défaut de réponse de l'employeur concernant le congé de solidarité internationale dans un délai fixé, son accord est réputé acquis.
- Règles selon lesquelles est déterminée, en fonction de l'effectif de l'établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé de solidarité internationale et les délais mentionnés au 4° de l'article L. 3142-64 dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé à son employeur (dispositions supplétives).

- Conditions dans lesquelles le défaut de réponse de l'employeur concernant le congé de création d'entreprise sur la date de départ choisie par l'intéressé vaut acceptation.
- Conditions et délais de prévenance concernant le congé pour création d'entreprise (dispositions supplétives).
- Niveau de salariés absents au titre du congé pour création d'entreprise ou de jours d'absence prévus au titre de ce congé au titre duquel l'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel (dispositions supplétives).

Décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 relatif à la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (article 24, II.)

- Conditions dans lesquelles des conventions et accords d'entreprises de la troisième partie du code sont transmis aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation de branches.

Décret n° 2016-1676 du 5 décembre 2016 relatif au vote par voie électronique pour l'élection des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise (article 58, II., 1°, b)

- Modalités du vote électronique pour l'élection des délégués du personnel.
- Modalités du vote électronique pour l'élection du comité d'entreprise.

Décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise (article 21, I., 1°, b)

- Conditions de la consultation des salariés ("référéndum") à l'initiative des syndicats signataires d'un accord et représentant plus de 30 % mais moins de 50 % des salariés.
- Conditions de consultation des salariés sur un accord conclu par des représentants du personnel mandatés ou des salariés mandatés.

Décret n° 2016-1909 du 28 décembre 2016 relatif aux accords de préservation ou de développement de l'emploi mentionnés à l'article L. 2254-2 et suivants du code du travail et au parcours d'accompagnement personnalisé (article 22, I.)

- Définition des délais de réponse du salarié à la proposition d'accompagnement personnalisé, ainsi que les conditions dans lesquels le salarié adhère au parcours.
- Définition de la rémunération mensuelle du salarié qui ne peut être diminuée par l'effet de l'accord offensif et détermination des modalités

par lesquelles les salariés sont informés et font connaître leur refus, le cas échéant, de voir appliquer l'accord offensif à leur contrat de travail.

- Modalités du parcours d'accompagnement personnalisé pour les salariés licenciés pour avoir refusé l'application de l'accord offensif.
- Conditions dans lesquelles l'accompagnement personnalisé est assuré par Pôle emploi.
- Montant de l'allocation due au titre de l'accompagnement personnalisé des personnes licenciées pour avoir refusé l'application de l'accord offensif et conditions d'imputation de la durée d'exécution de l'accompagnement personnalisé sur la durée de versement de l'allocation d'assurance chômage.
- Conditions d'exigibilité de la contribution due par l'employeur, lorsqu'il propose le dispositif d'accompagnement au salarié.
- Conditions d'exigibilité de la contribution due par l'employeur lorsqu'il omet de proposer le dispositif d'accompagnement au salarié.

Décret n° 2017-714 du 2 mai 2017 relatif aux formations visant à améliorer les pratiques du dialogue social communes aux salariés, aux employeurs, à leurs représentants, aux magistrats judiciaires ou administratifs et aux agents de la fonction publique (article 33, II.)

- Modalités d'application des dispositions relatives à la formation des acteurs de la négociation collective dispensée par les centres, instituts ou organismes de formation.

Décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs (article 16, II., 1°, b)

- Modalités de publication des conventions et accords de branches, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement ; anonymisation.

Décret n° 2017-773 du 4 mai 2017 relatif à l'instance de dialogue social mise en place dans les réseaux d'exploitants d'au moins trois cents salariés en France liés par un contrat de franchise (article 64, I., 2°)

- Caractéristiques de l'instance de dialogue social.
- Conditions d'application du I., notamment le délai dans lequel le franchiseur engage la négociation visant à la mise en place de l'instance de dialogue pour les réseaux de franchises.

TABLE DES GRAPHIQUES, DES TABLEAUX ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE

PARTIE 1 - APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2016

Les niveaux et thèmes de la négociation

- Textes interprofessionnels et de branches signés en 2016 18
- Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords de branche signés en 2016 22

PARTIE 2 - LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le contexte législatif

- Mission de préfiguration de la commission de refondation du code du travail (France Stratégie) 176
- La publicité des accords collectifs 183
- La base de données économiques et sociales (BDES) depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 185
- Les accords inter-entreprises 190
- Une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation instituée dans chaque branche 191
- L'action de groupe dans la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle 203
- Résultats du calcul de l'audience syndicale 2017
Niveau national et interprofessionnel 206
- Organisations syndicales ayant obtenu une audience supérieure ou égale à 8 % 206
- Organisations syndicales ayant obtenu une audience inférieure à 8 % 206

- Les fonctionnalités du site internet dédié aux élections professionnelles	210
- Le système d'information de la mesure de l'audience pour la représentativité des organisations syndicales – MARS	212
- Rappel des principales étapes du scrutin TPE	217
- Présentation des résultats du scrutin TPE	218
- Présentation des résultats aux élections des chambres départementales d'agriculture	219
- Le système d'information dédié à la représentativité patronale	222
- Résultats par organisation professionnelle d'employeurs	228
- Mesure "50/50" (répartition des crédits de l'AGFPN)	228
- Mesure "70/30" (répartition des voix au sein du conseil d'administration de l'AGFPN)	229
- Le rapport de l'association pour la gestion du fonds paritaire national	231
- Le rapport d'information sur le paritarisme de la mission du 8 juin 2016, déposé par messieurs les députés Richard et Germain	232

Action de l'État

- Expérience de monsieur Pascal Geiger, président de commission mixte paritaire (PCM)	234
- Principaux thèmes négociés en commission mixte paritaire en 2016	235
- Le rescrit de branche	243
- Nombre de demandes d'extension par an	250
- Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'examen	251
- Délai moyen d'instruction (en jour) des demandes d'extension selon les thèmes des accords	252
- La jurisprudence du Conseil d'État en 2016 relative à la procédure d'extension	265
- Exemples de branches en difficulté suivies dans le cadre du comité	272
- Textes portant sur le pacte conclus dans les branches suivies dans le cadre du groupe de travail dédié	275
- La commission paritaire locale du Tarn-et-Garonne	282

Le dialogue social en Europe et au niveau international

- La présidence du Conseil de l'Union européenne	289
- La Plateforme européenne de renforcement de la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré	290
- La lutte contre les abus et la fraude au détachement	293
- "Un nouveau départ pour le dialogue social"	298
- Travaux relatifs au dialogue social de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)	304
- Le Comité du dialogue social	307
- Le programme d'action de la CES pour 2015-2019	309
- Plateforme nationale d'actions globales pour la responsabilité sociétale des entreprises (Plateforme RSE)	316

PARTIE 3 - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2016

La négociation interprofessionnelle et de branche : données générales

- Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature	322
- Nombre d'accords de branche selon l'année de signature	324
- Méthodologie : données définitives <i>versus</i> données provisoires	325
- Évolutions de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique	326
- Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique	327
- Taux de conventions collectives ayant eu un avenant selon le niveau géographique et l'année	328
- Les différents types de texte de branche	328
- Conventions collectives signées en 2016	329
- Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2016	333
- Taux de signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale	335

La négociation par thèmes

- Les salaires minima conventionnels	338
- Nombre total d'avenants salariaux et nombre de textes de base (conventions collectives et accords professionnels) dans lesquels au moins un avenant salarial a été conclu 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	340
- 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	349
- Les salaires minima : hiérarchiques et garantis	350
- Répartition des conventions collectives selon le pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis	351
- Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques	353
- Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis	354
- Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC dans le secteur général depuis 2005	360
- Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au SMIC	362
- Répartition des branches du secteur général selon le montant du 1 ^{er} niveau par rapport au montant du SMIC	370
- 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	371
- L'éventail des salaires conventionnels	377
- 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)	379
- La méthode de travail en matière de suivi de la négociation salariale de branche	380

- Nombre d'accords et d'avenants de branche relatifs aux thèmes des classifications et des salaires selon l'année de signature	381
- Accords conclus en 2016 portant refonte de la grille de classification	382
- Liste des textes abordant le thème des classifications	401
- Nombre d'accords de branche abordant le thème de l'égalité professionnelle et salariale par rapport au nombre total de textes	405
- Liste des textes abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	414
- Liste des textes abordant le thème de la participation financière	426
- Accord type dans l'industrie pharmaceutique	434
- Liste des 59 accords de branche sur le temps partiel étendus et durée minimale hebdomadaire	436
- Le temps partiel, un thème également évoqué sous l'angle de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes	444
- Liste des textes abordant le thème de la durée et de l'aménagement du temps de travail	457
- Focus sur l'accord d'entreprise Natixis	463
- Focus sur l'accord de branche des distributeurs conseils hors domicile	466
- Liste des textes abordant le thème des conditions de travail	472
- Liste des textes abordant le thème de la formation professionnelle	491
- Liste des textes abordant le thème de l'emploi	522
- Focus sur les 27 accords examinés par la COMAREP en 2016 instaurant un régime de remboursement complémentaire de frais de santé	532
- Liste des textes abordant le thème de la protection sociale complémentaire	535
- La loi du 8 août 2016 : Nouveaux droits à congés pour événements familiaux (article 9)	549
- La loi du 8 août 2016 : Protection de la maternité contre le licenciement (article 10)	550
- La loi du 8 août 2016 : Définition des emplois saisonniers (article 86)	557
- Liste des textes abordant le thème du contrat de travail	559
- Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation	574

La négociation d'entreprise en 2016

- Encadré 1 - Données provisoires et données consolidées	588
- Graphique 1 - Répartition des textes signés et enregistrés en 2016	590
- Tableau 1 - Nombre de textes signés dans les entreprises en 2016 et évolution estimée par rapport à 2015 selon le mode de conclusion	591
- Graphique 2 - Nature des textes signés par des délégués syndicaux en 2016	592
- Tableau 2 - Les thèmes de négociation en 2016 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés	596
- Tableau 3 - Les signataires des textes traitant de l'épargne salariale en 2016	597
- Tableau 4 - Évolution des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale	598
- Graphique 3 - Nature des textes relatifs à l'épargne salariale	599
- Tableau 5 - Taux de signature par organisation syndicale	600
- Tableau 6 - Propension à signer pour chaque organisation syndicale	601
- Répartition des accords et autres textes signés par des délégués syndicaux, par secteur d'activité (hors agriculture)	603

PARTIE 4 - LES DOSSIERS

Dossier n° 1 - Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2014

- Définitions	617
- Fiches statistiques sur les conventions collectives de branche de 5 000 salariés ou plus en 2014	617
- Caractéristiques d'emploi par CRIS pour les principales conventions collectives de branche non agricoles au 31/12/2014	624

Dossier n° 2 - Étude statistique sur les grèves en 2015 : un léger repli de l'intensité des grèves

- Tableau 1 - Entreprises ayant déclaré au moins une grève en 2013, 2014 et 2015 par secteur et par taille	636
- Graphique 1 - Entreprises ayant déclaré au moins une grève et nombre de jours de grèves pour 1 000 salariés de 2005 à 2015	637

- Tableau 2 - Conflictualité selon le secteur d'activité	638
- Tableau 3 - Types de grèves selon le secteur d'activité	640
- Tableau 4 - Motifs des grèves selon le secteur d'activité	641
- Graphique 2 - Évolution du nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur d'activité	643
- Encadré 1 - L'enquête ACEMO sur le dialogue social en entreprise	647
- Encadré 2 - Les grèves dans les entreprises par branche professionnelle	648
Dossier n° 4 - Loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi : premier bilan des accords d'entreprise conclus	
- Tableau des accords de regroupement des instances représentatives du personnel (IRP)	672

Ont notamment contribué à ce bilan :

Christelle AKKAOUI (DGT) • Azadeh AKRAMI-CASTANON (DGT) • Zélia ALAKE (DGEFP) • Jean-Francois ALLOUCHERIE (DGT) • Amanda AMATE (DGT) • Marie-Claude AMPHOUX (DGT) • Gaëlle ARNAL-BURTSCHY (DGT) • Amandine ARSAC (DGT) • Christelle BARASSI (DGEFP) • Olivier BARRAT (DGT) • Séverine BAUDOUIIN (DGEFP) • Francine BEN-ARIBI (DGT) • Gisèle BERISSON (DGT) • Caroline BOIS (DGT) • Heidi BORREL (DGT) • Florent BOUDJEMAA (DARES) • Anne-Laure BOUTONNET (DGT) • Annie BOUTTIER (DGEFP) • Evelyne BROUARD (DGT) • Marine BUFFAT (DGT) • Ingrid BURGUNDER (DGT) • Annie-Claude CAREL (DGT) • Jérémie CASABIELHE (DGT) • Marie-Soline CHOMEL (DGT) • Christine CLERVOIX (DGT) • Charly COCO (DGT) • Nicolas COTRUFO (DGT) • Catherine DANIEL (DARES) • Olivier DE-LA-MOISSONNIERE (DGEFP) • Gilbert DE-STEFANO (DGT) • Eve DELHAYE (DGT) • Amadis DELMAS (DGT) • Florent DIBOS (DGT) • Patrice DISCHAMPS (DGT) • Natacha DJANI (DGEFP) • Camille DOJKA (DGT) • Guillaume DUFRESNE (DGT) • Marie-Claire DULAU (DGT) • Cyril DUWOYE (DGEFP) • David ERRARD (DGT) • Catherine ESPAIGNET (DGT) • Bastien ESPINASSOUS (DGEFP) • Karl EVEN (DARES) • Marion GAUDEMET (DGEFP) • Charlotte GEAY (DSS) • Pascal Geiger (DGT) • Béatrice GICQUERE (DGT) • Deborah GILBERT (DGEFP) • Elsa GRATIEUX (DGT) • Cécile HIGOUNENC (DARES) • Rémy HOARAU (DGT) • Julien HORN (DGT) • Camille JOLY (DGT) • Sonia KADDOUR (DGT) • Manal KHELIFI (DGT) • Lucie LACALMONTIE (DGT) • François LANDRAC (DGT) • Jeanne LANQUETOT-MORENO (DSS) • Agathe LE-BERDER (DGT) • Florence LEFRANÇOIS (DGT) • Gaetan LOR (DGT) • Sarah MARCATO (DGT) • Marie MARCEL (DSS) • Aymeric MORIN (DGT) • Marine NEUVILLE (DGEFP) • Cécile NISSEN (DGT) • Catherine PERNETTE (DGT) • Marie PERRIN-BALLAIRE (DGT) • Florence PICOT (DGT) • Christine PINEL (DARES) • Raymond POINCET (DGT) • Patrick POMMIER (DARES) • Sylvie POTIER (DGT) • Arnaud PUJAL (DGT) • Francine QUEVAL-PAILLARD (DGT) • Pauline RAVAUX (DGT) • Jonathan REDT- GENSINGER (DGT) • Florence RENON (DGT) • Alain RIVOAL (DGT) • Laurence RIVOAL (DGT) • Alain ROCHEBLOINE (DGT) • Alexandre SALLÉ (DGT) • Claire SEILLER (DGT) • Jean-Ollivier SERRA (Agriculture) • Marie SMOOT-CHATRAS (DGT) • Jeanne STRAUZ (DGEFP) • Glenn-Matthieu TANGUY-LATUILIERE (DGT) • Sylvie THEROUANNE (DGT) • Fabrine THUILLIER (DGT) • Christine TISSERAND (DGEFP) • Boris VIEILLARD (DGT) • Aurore VITOU (DGT) • 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 2016 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.

