

Bilans & Rapports

La négociation collective en 2010



MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE LA SANTÉ

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN 2010

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé

Direction générale du travail

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Pour connaître toutes les publications
du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé,
vous pouvez consulter son site internet :
www.travail-emploi-sante.gouv.fr

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

Collaboration rédactionnelle et réalisation
Publicis Activ Paris

"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, de l'Emploi et de la Santé,
Paris 2011

AVANT-PROPOS	11
PARTIE 1 - APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2010	
LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION	17
I. UNE PAUSE DANS LA FORTE HAUSSE DU NOMBRE D'ACCORDS CONCLUS CONSTATÉE CES DERNIÈRES ANNÉES	17
II. LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL	19
LES THÈMES DE NÉGOCIATION DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE	21
I. LE NOMBRE D'ACCORDS SUR LES SALAIRES ET LES CLASSIFICATIONS TEND À SE STABILISER	21
II. LA PROGRESSION TRÈS SENSIBLE DU NOMBRE D'ACCORDS SUR L'ÉPARGNE SALARIALE ET LE DROIT SYNDICAL AU NIVEAU DES ENTREPRISES	22
III. LA PROGRESSION INSUFFISANTE DU NOMBRE D'ACCORDS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	24
LA NÉGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES	27
LES ORGANISATIONS DE SALARIÉS	29
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)	31
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)	69
CONTRIBUTION DE LA Cgt-FORCE OUVRIÈRE	75

LES ORGANISATIONS PATRONALES	89
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ, DE LA COOPÉRATION ET DU CRÉDIT AGRICOLES (CNMCCA)	91
CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES (FNSEA)	107
CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)	113
CONTRIBUTION DE L'UNION NATIONALE DES PROFESSIONS LIBÉRALES (UNAPL)	119
CONTRIBUTION DE L'UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE (UPA)	131

PARTIE 2 - LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LE CONTEXTE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE	141
I. LA LOI DU 15 OCTOBRE 2010 COMPLÈTE LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA DÉMOCRATIE SOCIALE ISSUES DE LA LOI DU 20 AOÛT 2008	141
I.1. La mesure de l'audience dans les très petites entreprises, annoncée par la loi du 20 août 2008	142
I.2. Les discussions des partenaires sociaux et les débats parlementaires, un préalable du dispositif de mesure de l'audience dans les TPE	142
I.3. Le contenu de la loi du 15 octobre 2010	144
II. LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA LOI DU 5 JUILLET 2010 RELATIVE À LA RÉNOVATION DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	148
II.1. Le renforcement de la place de la négociation dans la fonction publique	149
II.2. La consécration de l'élection comme source de la représentativité et de la légitimité des organisations syndicales	150
III. LA LOI DU 9 NOVEMBRE 2010 PORTANT RÉFORME DES RETRAITES PRÉVOIT DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ ET À L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES	152
III.1. Pénibilité : obligation pour certaines entreprises de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité	152
III.2. Égalité hommes-femmes : obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de l'égalité	153
IV. L'ÉLARGISSEMENT AUX PROPOSITIONS DE LOI DE LA CONCERTATION PRÉALABLE AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX	155

RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE	157
I. LA LOI DU 20 AOÛT 2008 CONFORTÉE ET CLARIFIÉE PAR LA JURISPRUDENCE	157
I.1. La confirmation de la constitutionnalité de la loi du 20 août 2008	157
I.2. La loi du 20 août 2008 clarifiée par la jurisprudence administrative et judiciaire	158
II. ENCADRÉ PAR LA LOI DE 2008, LE SYSTÈME D'INFORMATION SUR LA MESURE D'AUDIENCE DES ORGANISATIONS SYNDICALES SE MET EN PLACE	165
II.1. Le système de collecte des procès-verbaux d'élections	165
II.2. Le traitement des procès-verbaux en concertation avec les partenaires sociaux	166
II.3. Un site Internet dédié aux élections professionnelles	166
III. LA MESURE DE L'AUDIENCE SOUS LE CONTRÔLE DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL	168
ACTION DE L'ÉTAT	171
I. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES	171
I.1. Le rôle d'intermédiation des commissions mixtes paritaires	171
I.2. L'activité des commissions mixtes paritaires	172
I.3. La négociation dans le cadre de commissions mixtes paritaires	173
II. LA PROCÉDURE D'EXTENSION ET D'ÉLARGISSEMENT DES CONVENTIONS ET ACCORDS	175
II.1. La procédure d'extension	175
II.2. La procédure d'élargissement	181
II.3. L'extension des accords en 2010 : caractéristiques principales	182
II.4. Les observations marquantes de la sous-commission des Conventions et Accords en 2010	186
III. LE COMITÉ DE SUIVI DE LA NÉGOCIATION SALARIALE	191
III.1. Le rôle du comité de suivi et des partenaires sociaux dans l'application de la loi du 3 décembre 2008 et le report de la conditionnalité des aides	191
III.2. L'amélioration de la situation des premiers niveaux des grilles de branches au regard du SMIC a justifié un report de la mise en œuvre de la conditionnalité conformément au dispositif prévu par la loi	192
IV. LES ÉVOLUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL EN 2010	195
IV.1. Les commissions paritaires locales	195
IV.2. Des projets menés au niveau territorial	196

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE	201
I. LES INITIATIVES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE DANS LE DOMAINE SOCIAL	201
II. LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE	206
III. LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE	210
III.1. Actions de la présidence espagnole dans le domaine social et de l'emploi	210
III.2. Actions de la présidence belge dans le domaine social et de l'emploi	211
IV. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL	213
IV.1. Projet d'accord européen sur les marchés du travail inclusifs	213
IV.2. Directives pour la prévention de la violence de tiers et le harcèlement au travail	213
V. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL	216
VI. LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE	221
VI.1. Le comité d'entreprise européen	221
VI.2. La société européenne	228
VI.3. Le dialogue social autonome	231
VI.4. La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne en matière de dialogue social	237

PARTIE 3 - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2010

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES	243
L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN 2010	243
1. Selon le niveau géographique	246
2. Selon le type de textes	249
3. La signature des organisations syndicales	251
4. Les thèmes de négociation	253
LA NÉGOCIATION PAR THÈMES	257
I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES	257
I.1. Négociation salariale de branche : activité conventionnelle et pourcentages d'augmentation	258
I.2. L'opération de relance de la négociation salariale de branche	270
I.3. Conclusions : la mobilisation reste forte mais des marges de progrès subsistent	276
II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES	287
II.1. Les objectifs de la classification : des enjeux fondamentaux pour la gestion du personnel dans une perspective de long terme	287
II.2. La structure des accords relatifs à la classification des emplois	290
II.3. Les dispositions relatives à la mise en œuvre des accords de classification	292
III. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	300
III.1. Un nombre toujours insuffisant d'accords en 2010	300
III.2. Le contenu des accords s'enrichit	302
III.3. L'émergence de bonnes pratiques de la négociation de branche	303
IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE	320
IV.1. Les accords et avenants signés en 2010	320
IV.2. Conclusion et perspectives	321
V. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	323
V.1. L'aménagement du temps de travail	323
V.2. Les heures supplémentaires	327
V.3. Le temps partiel	330
V.4. Le repos dominical	331
V.5. Les autres thèmes de négociation sur le temps de travail	332
V.6. Le compte épargne temps	338
VI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL	346
VI.1. La négociation interprofessionnelle	346
VI.2. La négociation de branche	346
VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE	356
VII.1. Historique et bilan de l'année	356
VII.2. Les thèmes abordés	356

VIII. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI	376
VIII.1. Chômage partiel et arrêts temporaires d'activité	376
VIII.2. Assurance chômage	379
VIII.3. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	381
VIII.4. Convention de reclassement personnalisé	383
IX. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SENIORS	388
IX.1. Les accords spécifiques à l'emploi des seniors, conclus en application de l'article L.138-24 du Code de la sécurité sociale	388
IX.2. Les accords abordant le thème de l'emploi des seniors	391
X. LA NÉGOCIATION SUR LES COMMISSIONS PARITAIRES DE VALIDATION	400
X.1. Contexte	400
X.2. Contenu des accords	400
XI. LA NÉGOCIATION SUR LES COUVERTURES SOCIALES COMPLÉMENTAIRES	409
XI.1. La prévoyance complémentaire et la retraite supplémentaire	409
XI.2. Retraite complémentaire obligatoire	415
XII. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	435
XII.1. Les thèmes habituels de la négociation sur le contrat de travail	435
XII.2. Les contrats spécifiques	439
XII.3. Les thèmes complémentaires	440
LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE	449
DONNÉES GÉNÉRALES	449
I. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE	450
I.1. Cadre juridique de la négociation d'entreprise en 2010	450
I.2. Circuit de la collecte des accords d'entreprise	452
I.3. Champ des accords et terminologie	453
II. NOMBRE ET TYPES D'ACCORDS EN 2010	454
II.1. Décomposition du volume de textes en 2010	454
II.2. Tendances globales en 2010	455
II.3. Types d'accords et calendrier des négociations	457
III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME	460
III.1. Les thèmes des accords signés par des syndicats en 2010	461
III.2. L'épargne salariale : un dynamisme insufflé par la loi	464
IV. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS	467
V. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ	469
V.1. Les secteurs non agricoles	469
V.2. La négociation collective dans le secteur agricole	471

PARTIE 4 - LES DOSSIERS

Analyse des accords

- DOSSIER N° 1 : L'ACTION PUBLIQUE NÉGOCIÉE EN FAVEUR
DE L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS :
UNE ANALYSE DES ACCORDS COLLECTIFS
ET PLANS D'ACTION D'ENTREPRISE ISSUS
DE LA LOI DE FINANCEMENT
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (LFSS) POUR 2009** 477
- Dossier réalisé par Christophe Claisse, Catherine Daniel, Antoine Naboulet

- DOSSIER N° 2 : LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX** 507
- Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT),
extrait du Bilan 2010 "Conditions de travail"

Conflits collectifs

- DOSSIER N° 3 : ÉTUDE STATISTIQUE SUR LES GRÈVES
DANS LES ENTREPRISES EN 2009** 533
- Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (DARES)

- DOSSIER N° 4 : LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL
AYANT MARQUÉ L'ACTUALITÉ EN 2010** 549
- Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)

Approche sectorielle

- DOSSIER N° 5 : LES NÉGOCIATIONS DANS LES CHAMPS DU SPECTACLE
VIVANT ET DU SPECTACLE ENREGISTRÉ EN 2010** 565
- Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)

PARTIE 5 - ANNEXES ET DOCUMENTS

■ ANNEXES : LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE	575
ANNEXE 1 : NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BDCC)	577
ANNEXE 2 : TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2009 : RÉSULTATS DÉFINITIFS	579
ANNEXE 3 : LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2010	580
ANNEXE 4 : LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2010	581
ANNEXE 5 : LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2010	591
■ GLOSSAIRE	633
■ TABLE DES ANNEXES ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE	643

Avant-propos

L'observateur des relations sociales qui, tel le cycliste après le franchissement d'un col, porte un regard sur le paysage et le chemin parcouru, peut constater à quel point le système français de relations professionnelles s'est transformé au cours des dernières années, combien les règles de la négociation collective ont évolué. Engagé il y a sept ans avec la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, ce mouvement de rénovation du système de relations professionnelles s'est poursuivi et approfondi depuis. Sept ans de réflexion et d'action, marqués par les grandes étapes de l'évolution de ce processus avec la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social et celle du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

Première étape du cheminement vers une place de plus en plus grande donnée à la négociation collective, la loi du 4 mai 2004, inspirée de la Position Commune signée par une partie des partenaires sociaux en juillet 2001, a innové sur trois plans par :

- l'institution, tout en l'encadrant, d'un rapport d'autonomie entre les niveaux de négociation,
- la rénovation des règles de validité des accords,
- le développement, sous certaines conditions, du dialogue social dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Avec la loi du 31 janvier 2007 s'est engagée une deuxième étape : les règles de concertation, de consultation et d'information donnent aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés des responsabilités nouvelles quant à l'évolution du droit des relations individuelles et collectives du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. En effet, ce texte organise précisément les relations entre le Gouvernement et les acteurs sociaux et modifie de façon substantielle et durable les conditions d'élaboration de la norme sociale. Des initiatives ont par ailleurs été prises en 2010 par le Parlement sur l'élargissement de cette procédure de concertation aux textes législatifs d'origine parlementaire.

Sur la base des évolutions précédentes, le législateur a élaboré la loi du 20 août 2008 à partir de la Position Commune du 10 avril 2008, en vue de renforcer la légitimité des acteurs sociaux et des accords collectifs. Cette troisième étape de la rénovation des relations professionnelles se caractérise par la modification des critères de la représentativité syndicale, en donnant un rôle prépondérant au critère de l'audience. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2009, les règles de représentativité syndicale et de validité des accords sont progressivement mises en œuvre à l'occasion du déroulement des élections professionnelles dans les entreprises. La loi du 15 octobre 2010 complète les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi du 20 août 2008 et organise une mesure d'audience des organisations syndicales dans les très petites entreprises. Elle permet ainsi à plus de quatre millions de salariés de participer à la mesure de l'audience pour déterminer la représentativité syndicale. Les résultats de l'élection dans les très petites entreprises seront agrégés à ceux des élections professionnelles pour déterminer la représentativité des organisations syndicales dans les branches, puis à ceux de l'élection aux chambres d'agriculture pour déterminer la représentativité au niveau national et interprofessionnel. C'est sur cette base que le Haut Conseil du dialogue social rendra un avis au ministre chargé du Travail sur la liste des organisations syndicales représentatives dans les branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel.

D'importants débats ont accompagné chaque étape nouvelle de ce processus, illustrant à chaque fois la préoccupation des acteurs sociaux de voir le système s'adapter. Si la complète appropriation, par les entreprises, les branches, les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs, des évolutions ayant marqué le droit de la négociation collective prend du temps, il faut souligner que

l'activité conventionnelle s'établit à un niveau très élevé au plan local ou national, dans les entreprises, les branches professionnelles ou au plan interprofessionnel. Depuis 2004, et en 2010 encore, l'accroissement des textes conventionnels sur des thèmes aussi variés que les salaires, la formation professionnelle, l'égalité professionnelle ou la protection sociale complémentaire, atteste de la vitalité du dialogue social.

Ce mouvement, visant à renforcer la légitimité des accords collectifs et celle des acteurs qui les font naître, donne à la négociation collective un poids croissant dans le processus de création de la règle de droit. Cette évolution entraîne un partage nouveau des responsabilités entre l'État et les partenaires sociaux. Aux partenaires sociaux, il appartient d'être les acteurs d'une négociation collective renforcée et dynamique à tous les niveaux. À l'État, le rôle de garant du bon fonctionnement du système de relations professionnelles. Il fixe le cadre dans lequel doit s'inscrire la négociation au nom de l'ordre public social, il impulse, dans un but d'intérêt général, la négociation collective, et assure les parties prenantes de la totale transparence des processus mis en œuvre, comme c'est le cas avec la mesure de l'audience pour la représentativité syndicale.

Le Bilan de la Négociation collective en 2010 met en évidence ces grands enjeux, à partir d'un recensement complet des accords collectifs conclus aux niveaux interprofessionnel, de la branche et de l'entreprise, en France et en Europe. L'analyse du contenu des accords est mise en perspective par une description complète de l'évolution du cadre de la négociation collective. Cette contextualisation apparaît en effet indispensable à la bonne compréhension des orientations récentes du dialogue social qui se font jour au fil de ce rapport. Toutefois, les changements à l'œuvre ne sauraient être menés à bien sans l'engagement de ses principaux acteurs. C'est pourquoi, la première partie (*La négociation collective vue par les organisations professionnelles*) consacre une place prépondérante à l'expression des organisations professionnelles, véritables rouages de la négociation collective.

Partie 1

**APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN FRANCE EN 2010**

LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

I. UNE PAUSE DANS LA FORTE HAUSSE DU NOMBRE D'ACCORDS CONCLUS CONSTATÉE CES DERNIÈRES ANNÉES

Le dynamisme de la négociation constaté ces dernières années se poursuit en 2010. Au niveau interprofessionnel, l'activité conventionnelle, après avoir enregistré une hausse en 2009, retrouve le niveau de 2008. Dans les branches, le nombre d'accords se stabilise à un niveau élevé. Dans les entreprises, le nombre de textes signés connaît une forte progression.

INTERPROFESSIONNEL

Le nombre de textes signés au niveau interprofessionnel enregistre en 2010 une baisse pour retrouver un niveau comparable à celui enregistré en 2008 (25 textes en 2010, 58 en 2009 et 26 en 2008). Pour autant, le rythme des réunions a encore été élevé cette année sur des thématiques très diverses. Les partenaires sociaux ont notamment consacré leurs échanges, au niveau national, à la modernisation du dialogue social, incluant les questions liées au paritarisme et à la réforme des institutions représentatives du personnel (IRP).

Parmi les négociations engagées, deux ont abouti et donné lieu à des accords interprofessionnels : l'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, étendu par arrêté du 23 juillet 2010, et l'accord national interprofessionnel du 19 mai 2010 relatif à la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi, étendu par arrêté du 27 juillet 2010. À ces deux accords doivent être ajoutés celui du 19 avril 2010 relatif aux arrêts temporaires d'activité consécutifs au nuage du volcan "Eyjafjallajökull" et celui du 29 juin 2010 relatif aux arrêts temporaires d'activité consécutifs aux intempéries dans le Var du 15 au 16 juin 2010. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont largement été mobilisés sur l'avenir du système de retraites. Ils ont également, en fin d'année, consacré plusieurs séances de travail à la préparation de la renégociation de la convention d'assurance chômage du 19 février 2009 arrivant à échéance au 31 mars 2011 et à la question des retraites complémentaires. L'accord du 3 mars 2011 a prorogé la convention jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention pour la période 2011-2013, et au plus tard jusqu'au 31 mai 2011.

En termes de textes, ce sont donc quatre accords qui ont été conclus au niveau national et deux au niveau régional (accord du 2 mars 2010 relatif aux arrêts temporaires d'activité consécutifs à la tempête "Xynthia" et accord du 6 mai 2010 sur les médiateurs sociaux du travail et les intervenants en ateliers droits et devoirs pour les salariés saisonniers du Pays Landes Nature Côte d'Argent). En outre, on compte 19 avenants à des accords antérieurs, notamment des avenants aux accords AGIRC et ARRCO⁽¹⁾.

BRANCHE

S'agissant de la négociation de branche, la tendance pour 2010 reste marquée par une forte activité conventionnelle : 1 136 textes signés en 2010 ont été déposés auprès des services de la Direction générale du travail (données provisoires, comparables à celles du précédent recensement). Les salaires restent invariablement le premier thème de la négociation de branche (421 textes). Viennent compléter ces accords salariaux, ceux portant sur les primes dont le nombre connaît une légère augmentation (205 textes contre 179 en 2009). La formation professionnelle, stable (166 textes en 2010 comme en 2009), l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui connaît une augmentation sensible (149 textes contre 121 en 2009) et la prévoyance et la retraite complémentaire, en baisse (144 textes contre 203 en 2009), sont les autres principaux thèmes sur lesquels les partenaires sociaux ont conclu des accords en 2010.

ENTREPRISE

Avec 33 826 accords enregistrés, la négociation d'entreprise enregistre une forte progression par rapport à 2009 (+ 18 %) sans doute encouragée par les dispositifs favorisant la négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le changement de calendrier dans la revalorisation du SMIC et les thématiques de l'épargne salariale et de l'emploi des seniors. 72 % de ces textes (soit 24 355 textes) sont signés par des délégués syndicaux. Le nombre de ces textes est en hausse de 9 % par rapport aux données provisoires de 2009. Mais l'augmentation la plus importante concerne les textes signés par des élus du personnel dont le nombre progresse de 54 % par rapport à 2009. Comme les années précédentes, les rémunérations restent le principal thème sur lequel portent les accords d'entreprise en 2010 (7 999 textes soit 32,8 %). Le thème du temps de travail apparaît dans près de 6 000 textes, soit un quart de l'ensemble des accords signés par des délégués syndicaux. S'agissant des

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

textes portant sur l'emploi, on constate un retour à un niveau plus conforme à celui des années antérieures à 2009, après la forte augmentation induite par le dispositif en faveur de l'emploi des salariés âgés. Enfin, le nombre de textes relatifs aux thèmes de l'égalité professionnelle, de l'épargne salariale et du droit syndical augmente de manière plus ou moins sensible.

II. LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

Le dialogue social territorial connaît encore cette année une légère augmentation du nombre de textes conclus au niveau infranational (348 textes contre 331 en 2009).

Très majoritairement, il se déroule au niveau de la branche (346 textes) et plus marginalement au niveau interprofessionnel (2 textes).

La majorité des textes sont conclus au niveau local, dans le cadre de conventions collectives infranationales, et portent très largement, comme les années précédentes, sur les rémunérations.

Par ailleurs, le dialogue social territorial se concrétise au travers des commissions paritaires locales (CPL), mais également à partir de projets multipartenariaux s'inscrivant dans des aires géographiques diverses et sur des thématiques de négociations variées.

Outre les CPL, les actions menées en 2010 sur le dialogue social territorial sont très diverses, qu'elles soient menées au travers de commissions institutionnalisées, ou dans le cadre de projets conduits en dehors d'instances prévues par la loi ou par accord.

Les sujets abordés sont très divers et peuvent concerner des thèmes propres au travail et à l'emploi (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, formation professionnelle, conditions de travail, prévoyance, etc.) ou être davantage sociétaux (transports, conditions d'octroi des chèques-restaurants et des chèques-vacances, à titre d'exemples). Les services de l'État sont souvent associés aux travaux conduits dans le cadre de ces échanges.

Parmi les actions menées en 2010, peuvent être mis en avant la reconduction de l'accord régional sur le chômage partiel et sur la formation en Lorraine conclue, le 10 février 2010, sous l'impulsion de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation,

du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Lorraine, les travaux menés dans le cadre du plan régional d'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Ile-de-France et ceux de la conférence régionale du travail en Provence – Alpes – Côte d'Azur.

LES THÈMES DE NÉGOCIATION

DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE

I. LE NOMBRE D'ACCORDS SUR LES SALAIRES ET LES CLASSIFICATIONS TEND À SE STABILISER

En 2010, comme les années précédentes, les salaires restent le premier thème de négociation, dans les branches comme dans les entreprises.

421 avenants salariaux ont été signés en 2010, soit autant qu'en 2009 à la même date (439 en données définitives). Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial s'élève à 268 en 2010, contre 272 en 2009 (280 en données définitives).

Il semble donc qu'après le regain de dynamisme observé de 2005 à 2008, les résultats se stabilisent depuis 2009 à un niveau équivalent à celui enregistré avant 2005.

Si on examine plus précisément l'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés (300 branches dont 175 du secteur général), on observe qu'après s'être maintenu à un niveau très soutenu de 2005 à 2007, dans le contexte de l'opération de relance de la négociation salariale de branche, puis avoir connu un pic lié notamment à la double revalorisation du SMIC en 2008 qui avait conduit un certain nombre de branches à renégocier un deuxième accord en cours d'année, le nombre d'avenants salariaux signés dans les branches de plus de 5 000 salariés a nettement diminué dès 2009. En 2010, on constate une légère progression du nombre d'avenants salariaux (246 contre 236 en 2009 soit + 4 %) mais uniquement du fait du secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP).

Plus précisément, le bilan de la situation des grilles salariales de l'ensemble des branches couvrant plus de 5 000 salariés dressé au 31 décembre 2010 fait apparaître que sur les 300 branches analysées dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale de branche, 156 branches sur les 175 que compte le secteur général, 55 branches de la métallurgie sur 68 et 56 des 57 branches du BTP présentent des minima conformes au SMIC applicable au 1^{er} janvier 2010.

L'année 2010 marque donc une nouvelle amélioration de la situation des minima de branches au regard du SMIC. Cette progression s'explique notamment par l'action menée dans le cadre du Comité de suivi, renforcée cette année par la dimension incitative de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail ayant instauré un mécanisme de conditionnalité des allègements de cotisations, par le changement de calendrier de la revalorisation annuelle du SMIC et par la faible revalorisation du SMIC en janvier 2010.

Dans les entreprises, la négociation salariale reste prépondérante (près de 8 000 textes soit 32,8 % des textes signés par des représentants syndicaux contre 33 % en 2009).

Très étroitement liée à la négociation salariale, la négociation de branche sur les classifications enregistre la même évolution. Le nombre d'accords et avenants relatifs aux classifications reste stable en 2010, avec un total de 47 textes (données provisoires) contre 54 en 2009 (données définitives). Au niveau qualitatif, les modifications limitées priment largement sur les refontes d'accords. Pour autant, six conventions nouvelles ou renégociées intégrant une classification ont été conclues, contre cinq en 2009 et six en 2008.

II. LA PROGRESSION TRÈS SENSIBLE DU NOMBRE D'ACCORDS SUR L'ÉPARGNE SALARIALE ET LE DROIT SYNDICAL AU NIVEAU DES ENTREPRISES

ÉPARGNE SALARIALE

Le thème de la participation financière relève essentiellement des négociations d'entreprise ou d'établissement mais les accords-cadres d'intéressement et de participation ainsi que les supports d'épargne salariale et d'épargne retraite collective, peuvent, depuis 2007, se développer également au niveau de la branche.

En 2010, la négociation de branche en matière d'épargne est restée limitée, l'essentiel de la négociation ayant pour finalité la mise en conformité des accords conclus dans le cadre des dispositions de la loi du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail.

Dans l'entreprise, la négociation continue d'être dynamisée par la loi. La part représentée par les dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, plans d'épargne d'entreprise, plans d'épargne

retraite collectifs) est égale à près de 25 % du champ des accords signés par des délégués syndicaux (contre moins de 20 % en 2009). Ces accords ne constituent néanmoins qu'une minorité des textes sur l'épargne salariale, qui ont la particularité de pouvoir être validés selon des procédures n'impliquant pas nécessairement les délégués syndicaux : signature des élus de comité d'entreprise, ratification à la majorité des deux tiers des salariés, décision unilatérale de l'employeur.

Au 31 décembre 2010, plus de 39 000 accords, avenants, référendums, et décisions unilatérales de l'employeur sur l'épargne salariale étaient enregistrés (soit + 6,2 % par rapport aux données provisoires de 2009, mais ceux-ci avaient nettement été sous-évalués à l'époque).

Les textes relatifs à l'intéressement et aux plans d'épargne d'entreprise (PEE) constituent toujours les deux principales composantes de l'épargne salariale, mais les accords sur la participation ont connu une nette croissance en 2010 : + 147 % pour les accords conclus avec les délégués syndicaux, + 165 % pour les accords conclus avec les représentants élus, les derniers cités représentant l'essentiel du volume des textes sur le sous-thème (72 %). Le décret d'application de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, qui définissait les modalités de déblocage de la participation, n'a été publié qu'en mars 2009. Il spécifiait que le versement de la participation devait être réalisé avant le premier jour du cinquième mois qui suit la clôture d'exercice des entreprises. Le délai de modification des accords s'est ainsi avéré trop court pour une majorité d'entre elles. C'est donc à partir de fin 2009 et jusqu'à mars 2010 que les textes ont été massivement modifiés et déposés, permettant le versement effectif des sommes issues de la participation en avril 2010.

Concernant l'intéressement et l'épargne d'entreprise (PEE), deux textes de loi avaient contribué en 2009 à stimuler la mise en place ou la modification de dispositifs : la modification de l'article L.3332-17 du Code du travail, introduite par la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie et la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail qui ont instauré un crédit d'impôt pour toutes les entreprises mettant en place un dispositif d'intéressement ou améliorant les dispositifs existants sous réserve du dépôt d'un texte avant le 30 juin 2009.

DROIT SYNDICAL, INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL, EXPRESSION DES SALARIÉS

Thème relativement marginal au niveau de la branche malgré une augmentation du nombre d'accords (25 accords en 2010 – données provisoires – contre 15 en 2009 – données définitives), le droit syndical enregistre en revanche une nette progression dans les accords d'entreprise (2 215 textes soit + 19 % sur données provisoires). On constate en effet une multiplication des textes visant à décaler des élections de quelques mois ou à proroger des mandats de délégués du personnel. Les accords préélectoraux qui fixent les périmètres des différents collèges, les modalités d'organisation des nouvelles élections, et éventuellement la durée des mandats suivent la même tendance.

Les élections organisées en 2010 sont généralement les premières organisées dans les entreprises depuis l'entrée en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale. Les enjeux liés à cette loi pour les employeurs, les organisations syndicales, leurs sections et délégués pourraient par ailleurs impliquer une vigilance accrue de la part des différents acteurs de la négociation.

III. LA PROGRESSION INSUFFISANTE DU NOMBRE D'ACCORDS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le législateur a fait de la négociation collective l'outil privilégié pour traiter la question de l'égalité professionnelle, plus particulièrement des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche et dans l'entreprise.

Le rythme des négociations en 2010 sur le thème de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes demeure néanmoins insuffisant au regard des objectifs fixés par le législateur : 37 accords dédiés à l'égalité professionnelle et salariale ont été signés (contre 35 en 2009, 19 en 2008, 9 en 2007 et 1 en 2006) et plus de 100 accords y font référence (contre 75 en 2009, 34 en 2008, 24 en 2007 et 18 en 2006), notamment à propos de l'égalité salariale.

La thématique de l'égalité professionnelle et salariale, en dépit de l'obligation légale de négocier et d'une progression constante du nombre des accords signés, reste donc insuffisamment traitée au niveau de la branche.

En revanche, la qualité des accords examinés au cours de la procédure d'extension s'est améliorée : un accord sur deux dédié à la thématique de l'égalité professionnelle et salariale est étendu sans réserve en 2010. Aucun accord n'a fait l'objet d'une réserve au motif qu'il se limite à un rappel de la loi.

Depuis la loi du 23 mars 2006, qui renforce l'obligation de négocier sur l'égalité salariale entre hommes et femmes, le thème de l'égalité professionnelle est davantage présent dans les accords d'entreprise. Toutefois, comme au niveau de la branche, la thématique est rarement abordée à titre exclusif et beaucoup plus souvent négociée avec d'autres thèmes dans le cadre de négociations annuelles obligatoires (90 % des textes évoquant l'égalité professionnelle sont signalés comme rentrant explicitement dans ce cadre).

Textes interprofessionnels et de branche signés en 2010*

	Textes de base	Accords et avenants	Total
Accords Interprofessionnels	4	18	22
Accords Professionnels	64	60	124
Conventions Collectives	4	663	667
TEXTES NATIONAUX	72	741	813
Accords Interprofessionnels	0	1	1
Accords Professionnels	1	6	7
Conventions Collectives	0	214	214
TEXTES RÉGIONAUX	1	221	222
Accords Interprofessionnels	2	0	2
Accords Professionnels	4	0	4
Conventions Collectives	3	117	120
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX	9	117	126
TOTAL	82	1 079	1 161

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)
(*) provisoire

Nombre de textes ayant eu un avenant ou un accord en 2010*

	Nombre de conventions et accords collectifs en vigueur (1)	Nombre de textes ayant eu au moins un avenant en 2010 (2)	Taux (2) / (1) en %
TEXTES NATIONAUX	1 102	288	26,1 %
TEXTES RÉGIONAUX	119	34	28,6 %
TEXTES DÉPARTEMENTAUX	361	80	22,2 %
TOTAL DES TEXTES	1 582	402	25,4 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

(*) provisoire

Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords signés en 2010* et 2009

Rang 2010	Thèmes	2010	2009 actualisé	Rang 2009
1	Salaires	421	439	1
2	Système et relèvement de primes	205	179	3
3	Formation professionnelle /apprentissage	166	166	4
4	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	149	121	6
5	Retraite complémentaire et prévoyance	144	203	2
6	Conditions de conclusion des accords	108	63	9
7	Contrat de travail	85	137	5
8	Temps de travail	60	68	8
9	Classifications	49	54	10
10	Conditions de travail, hygiène et sécurité	47	24	14

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Note : Ce tableau présente la fréquence des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.

La somme des valeurs affichées à droite est supérieure au nombre total de textes signés.

(*) provisoire

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 DE SALARIÉS

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



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

QUELLE PLACE AU DIALOGUE SOCIAL ?

L'année 2010, sur le plan économique et social, a été marquée par les conséquences de la crise : chômage de masse, précarité, incertitudes, faible croissance. Dans ce contexte, la réforme des retraites, imposée sans véritable concertation et accroissant les inégalités, a été perçue comme profondément injuste et ne répondant pas aux besoins d'une réforme indispensable.

Le climat de défiance s'est alourdi tant vis-à-vis de l'État que des employeurs, ce qui est loin de favoriser le dialogue social.

L'intervention régulière de l'État dans le champ des partenaires sociaux complique et décrédibilise leurs actions. La multiplication d'injonctions à négocier rapidement (ou à adopter des plans d'action) sous la menace de sanctions financières pousse à une réponse formelle sans effets structurels et sans véritable implication des acteurs, indispensable aux dynamiques de long terme.

Les difficultés économiques persistantes, voire aggravées dans certains secteurs d'activité, la dégradation du pouvoir d'achat mais aussi des conditions d'emploi et de travail, ressentie par les catégories les moins favorisées de salariés, ont exacerbé les tensions dans les relations sociales. Elles ont conduit à concentrer la négociation nationale interprofessionnelle autour des mesures indispensables pour éviter les situations de rupture mais n'ont pas laissé d'espace pour un dialogue orienté vers des réformes structurelles à plus long terme.

Des accords réservés aux sujets brûlants

Les rares accords nationaux interprofessionnels conclus en 2010 ont eu pour finalité première de prolonger et renforcer les mesures en faveur des personnes les plus vulnérables⁽¹⁾ dans un contexte de “sortie de crise” qui menaçait de précariser davantage un grand nombre de salariés et demandeurs d’emploi.

Pour les demandeurs d’emploi en fin de droits

Priorité nécessaire, la négociation sur l’assurance chômage, en particulier la prise en charge du million de personnes qui devaient arriver en fin de droits en 2010, a concentré l’essentiel de l’attention des partenaires sociaux. Dès le début de l’année, ils sont convenus d’ouvrir la discussion avec l’État, avec une volonté marquée tant côté syndical que patronal d’apporter des solutions concrètes aux personnes en grande difficulté, mais pas seuls : le problème relevait également de la solidarité nationale.

Cette discussion s’est avérée constructive : elle a abouti à l’accord national interprofessionnel (ANI) du 19 mai 2010 sur la gestion des conséquences sociales de la crise économique sur l’emploi et à l’utilisation des fonds du régime d’assurance chômage dans le cofinancement du “Plan Rebond pour l’emploi” (accord partenaires sociaux/gouvernement acté le 15 avril 2010).

Grâce à l’ensemble des dispositifs prévus, tous les demandeurs d’emploi en fin de droits devaient en principe se voir proposer une solution de revenu, soit par le biais d’une mesure active, soit par le biais de l’allocation exceptionnelle de crise. C’était l’exigence centrale de la CFDT qui se félicite de cette avancée.

Les différents acteurs – État, patronat, organisations syndicales (sauf la CGT) – ont pris leurs responsabilités pour assurer un cofinancement des mesures : 286 millions par l’État, 286 millions par l’Unédic, 133 millions par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Cette mobilisation commune rompt avec l’étanchéité entre décisions de l’État et décisions des partenaires sociaux dans la prise en charge

1) C’est le cas le l’ANI du 12 janvier 2010 sur l’affectation des ressources du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), de l’ANI du 20 février 2010 portant reconduction du dispositif des conventions de reclassement personnalisé (CRP).

des demandeurs d'emploi. La situation des demandeurs d'emploi imposait que cesse le désengagement de l'État (constant depuis 1984) et que l'on arrête de se renvoyer la balle. Ce plan démontre que c'est possible. En outre, la mobilisation du FPSPP a permis de relancer la formation des demandeurs d'emploi qui avait été très faible en 2009.

Il convient toutefois de souligner les failles dans la mise en œuvre de l'accord. Le comité de pilotage ne s'est réuni qu'une seule fois, et n'a pas pu disposer des données indispensables pour négocier les ajustements. Une fois la communication politique passée, la gestion opérationnelle a été confiée à Pôle emploi, qui n'a affecté les moyens nécessaires ni à la mise en œuvre, ni au suivi. Ainsi, aujourd'hui, il semble avéré que le nombre de personnes ayant pu bénéficier des mesures prévues a été très limité.

Au-delà de l'avancée positive et de l'ébauche d'articulation entre solidarités interprofessionnelles et solidarités nationales, deux remarques s'imposent :

- il existe un véritable problème de pilotage politique, Pôle Emploi ayant du mal à rester à sa place d'opérateur, à en assumer efficacement les missions opérationnelles et à fournir aux responsables politiques les données attendues de sa part ;
- le retour d'expérience manque cruellement, et notamment sur les mesures (formation, accompagnement renforcé...) proches des dispositifs déjà mis en œuvre par Pôle Emploi et qui devaient en principe permettre une bonne réactivité de ses équipes. On sait que cela n'a pas fonctionné, ce qui interroge sur la pertinence du plan pour les chômeurs seniors de longue durée, aujourd'hui mis en avant par le gouvernement, mais dont les "solutions" (sauf l'allocation) sont celles du plan Rebond.

Pour la CFDT cependant, les mises en cause du plan Rebond pour l'emploi, trop faiblement utilisé d'après les chiffres non consolidés officieusement communiqués en mars 2011, ne doivent pas occulter le caractère de nécessité de telles mesures, qui correspondent à des besoins encore réels dans le contexte actuel. Elles doivent en revanche inciter à se concentrer sur les conditions de leur mise en œuvre : information des personnes concernées, accompagnement effectif des demandeurs d'emploi relevant de ces mesures et, bien-sûr, pilotage du dispositif.

Sur le harcèlement et les violences au travail

L'ANI du 26 mars 2010 – déclinaison de l'accord européen du 26 avril 2007 – signé à l'unanimité des partenaires sociaux, vise à identifier, prévenir et gérer le harcèlement et la violence au travail. Il intervient après la médiatisation des suicides à France Telecom et les divers éclairages sur le durcissement du management et des conditions de travail, parallèle à l'isolement croissant de salariés redoutant par ailleurs de perdre leur emploi. Cet ANI comporte un ensemble de recommandations en direction des employeurs mais aucune mesure contraignante.

Quelques progrès, que l'on espère précurseurs, pour les TPE

À l'automne 2010, un accord sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales (près d'un million de salariés) a été signé après seize mois de négociation, avec des engagements chiffrés sur des enjeux forts : emploi des seniors, accès des personnes les moins qualifiées parmi les personnels en position de retour à l'emploi, majoration du paiement des heures complémentaires (40 % de ce salariat, très souvent des femmes, est concerné) ; valorisation du tutorat par une gratification mensuelle, réalisation de diagnostics et de bilans sur la diversité et les discriminations.

Ces timides avancées pour les très petites entreprises (TPE) s'observent aussi au niveau régional pour les entreprises de l'artisanat. Une douzaine d'accords relatifs à la mise en place des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) ont été signés en 2010. Trois thématiques dominent : emploi, santé au travail, accès aux œuvres sociales. 2011 devrait permettre de passer à des travaux pratiques dans une vingtaine de régions (exemple : expérimentation de la GPEC sur un secteur et un territoire...). On compte aussi sur les CPRIA pour faire connaître et appliquer de récents accords de branche sur les frais de santé, dans les secteurs de la coiffure ou des métiers de bouche.

Alors qu'une grande partie des employeurs des TPE oppose encore une résistance de principe à toute idée de dialogue social, l'impact de ce type d'accord est à observer dans la durée, pour apporter la démonstration de l'utilité sociale et économique d'une forme de représentation collective des salariés des TPE.

Un contexte difficile pour les délibérations sociales sur les sujets plus structurels

La délibération sociale sur la modernisation du dialogue social a donné lieu à un long travail d'état des lieux puis a été quasiment mise en sommeil au second semestre. La délibération sociale sur le paritarisme a connu en fin d'année un regain de dynamisme avant de se transformer en négociation début 2011.

La CFDT a œuvré pour la poursuite de ces délibérations/négociations, suites logiques de la position commune d'avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme. Elle espère les voir déboucher sur des résultats concrets et se félicite que le fil n'ait pas été rompu : la réforme de la représentativité ne constitue qu'une étape dans la rénovation de la démocratie sociale, laquelle exige aussi une évolution significative des pratiques actuelles du dialogue social, dépendantes de ses structures et marquées par l'institutionnalisation croissante qu'elles ont subie (qu'il s'agisse des institutions représentatives du personnel – IRP – ou des organismes paritaires).

Les évolutions récentes de la discussion sur les IRP semblent montrer que les organisations syndicales partagent la volonté de peser plus efficacement, *via* leurs élus, sur les enjeux économiques et sociaux dans les entreprises.

DES BRANCHES ÉRIGÉES EN REMPART FACE À LA STAGNATION OU LA DÉGRADATION DES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

En 2010, la négociation de branche, à quelques exceptions près, a continué à gérer une actualité difficile plus qu'à engager des réformes structurelles. La négociation a été dans l'ensemble moins prolifique, concentrée sur les priorités de chaque branche et l'actualisation des conventions collectives quand elle s'imposait.

Ce tassement dans le volume des négociations a toutefois épargné les grandes branches industrielles traditionnellement dynamiques (chimie, énergie, métallurgie...) ou encore les secteurs du BTP, des matériaux de construction, du bois ameublement, du logement avec de nombreux accords de branche ou interbranches signés par la CFDT.

Des réussites inégales sur les thèmes récurrents de la négociation collective

Emploi

Les branches professionnelles ont été pour la plupart confrontées à la persistance de mutations d'activités et de destructions d'emplois en 2010, mais toutes n'ont pas pu mener à bien des négociations pour en atténuer les impacts à court terme et redynamiser l'emploi à plus long terme.

Dans le secteur des services à domicile, malgré un discours politique martelant les besoins croissants dans ce domaine et le développement de ce type d'activité, la situation s'est aggravée en 2010 avec 10 000 suppressions d'emploi, et le phénomène se poursuit, ce secteur étant la cible de restrictions budgétaires.

Les plans de sauvegarde pour l'emploi et plans de départs volontaires, qui se sont multipliés en 2010 dans les entreprises, ont donné lieu à d'âpres négociations et, dans quelques cas, à la mise en œuvre de dispositifs intéressants.

Dès 2010 et malgré la destruction importante d'emplois industriels, des mesures en faveur de l'emploi des jeunes, notamment des jeunes demandeurs d'emploi, étaient décidées dans la branche chimie (accompagnement, tutorat...) et la métallurgie.

Dans la métallurgie, l'accord relatif aux mesures d'urgence en faveur de l'emploi, signé en 2009, a montré son efficacité et a donc été reconduit, avec des dispositifs complémentaires, jusqu'à la fin 2011. La signature de cet accord concrétise l'engagement des partenaires sociaux en faveur de l'emploi dans la branche, particulièrement pour les PME/TPE, et se traduit par une série de mesures très opérationnelles.

L'avenant d'octobre 2010 à la Charte automobile a permis de développer une stratégie coordonnée entre les services territoriaux de l'État et la branche. Elle vise à renforcer les équipementiers et les sous-traitants, encourager des PME à se repositionner ou diversifier leurs débouchés si c'est pertinent, améliorer, grâce au comité de filière automobile, les relations entre constructeurs et équipementiers d'une part, fournisseurs de rang 2 d'autre part.

GPEC

Au niveau des branches, la prise en charge de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) varie selon la “maturité” des secteurs professionnels en la matière. Les transports routiers, lors de leurs états généraux en 2010, ont demandé l’ouverture de négociations sur la GPEC, les perspectives d’évolutions (passerelles, métiers, tutorat, formations, féminisation, etc.) et sur l’attractivité des métiers.

Dans la métallurgie, l’accord national du 17 mai 2010 traduit le renforcement d’une démarche déjà engagée : accompagnement renforcé du parcours des salariés, augmentation du nombre d’entreprises s’inscrivant dans une démarche de GPEC, sécurisation de la mobilité des salariés volontaires (en leur permettant d’effectuer un essai dans un nouvel emploi avec la garantie de pouvoir revenir dans l’entreprise d’origine en cas d’échec). Il s’agit d’inciter et d’accompagner les entreprises, en particulier les TPE et les PME, dans une démarche plus volontariste d’anticipation.

Formation professionnelle

La négociation collective sur le champ de la formation professionnelle a été marquée en 2010 par une dynamique de négociation à la suite de la promulgation de la loi du 24 novembre 2009 relative à “l’orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie”.

De nombreux accords portent sur les modalités de financement et concernent pour l’essentiel soit la décision de répartition de l’assiette de la contribution des entreprises au FPSPP (plus de 30 accords), soit la création de la nouvelle section de collecte de 10 à 50 salariés, soit encore l’affectation de ressources spécifiques pour le financement de l’apprentissage et notamment pour les centres de formation d’apprentis (CFA) de branches.

Les branches ont ces dernières années largement temporisé face à l’obligation triennale de renégocier les accords de branche négociés entre 2004 et 2007, suite à l’ANI du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004. En 2010, au-delà des aspects financiers, elles ont profité de la nécessité d’intégrer dans leurs accords les mesures instaurées par la nouvelle loi, comme l’obligation de fixer une durée minimale propre à la branche pour la période de professionnalisation. Elles ont également développé des thèmes parfois négligés lors de la négociation de branche précédente.

C'est ainsi qu'en 2010 sont fréquemment précisées les modalités de financement et les missions des observatoires prospectifs des métiers et qualifications, les modalités de développement des dispositifs issus de l'ANI de 2003 (passeport formation, entretien professionnel), droit individuel à la formation (DIF), contrat de professionnalisation.

2010 marque également le début des opérations de rapprochement d'organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) pour répondre aux obligations de la loi du 24 novembre 2009 : création d'OPCA construction, DEFI (pharmacie, chimie, pétrole et plasturgie) et OPCA 3 + (papier carton, carrière matériaux et bois ameublement). Dans certains secteurs, des services notamment, les organisations syndicales ont dû résister à la volonté des employeurs de décider seuls des modalités de ces rapprochements.

Organisation, conditions de travail, pénibilité

Les employeurs de certaines branches des industries chimiques et de l'énergie ont manifesté leur volonté de revenir sur les accords relatifs à la durée du travail et persistent dans cette tentative au début 2011.

La pénibilité du travail reste un sujet encore largement évité dans les branches, mais que la CFDT s'efforce de porter. Les secteurs des services soulignent la difficulté de négocier la pénibilité notamment dans les accords seniors. Dans le cadre des états généraux des transports routiers, la CFDT a revendiqué l'ouverture de négociations sur la pénibilité des métiers. Un accord "spécificité des métiers dans la branche des industries électriques et gazières (IEG)", prévoyant la réparation de la pénibilité, a été signé en 2010.

Classifications et salaires

Les négociations salariales ont été particulièrement difficiles en 2010 au niveau des branches professionnelles. Dans les secteurs de la chimie et de l'énergie, douze accords seulement ont été conclus sur vingt-cinq conventions collectives nationales concernées.

Dans les secteurs social et médico-social, le cadrage budgétaire ministériel est tel que cela bloque toute marge de négociation pour la mise en œuvre d'une véritable politique salariale. Dans le secteur lucratif, certains coefficients sont en dessous du salaire minimum inter-

professionnel de croissance (SMIC) et l'augmentation de ce dernier en janvier 2011 renforce l'écart vécu par les salariés concernés.

La convention collective nationale (CCN) de l'aide à domicile a été signée le 21 mai 2010 et devrait couvrir près de 300 000 salariés, essentiellement des personnels féminins, précarisés, travaillant à temps partiel subi, contraints d'avoir plusieurs employeurs pour subvenir (difficilement) à leurs besoins. Malheureusement, à ce jour, cette CCN n'a toujours pas été agréée, ni étendue. Cette situation est liée notamment au débat sur la dépendance, mais les conditions de vie pour ces salariés continuent de se précariser.

Pour la première fois la négociation sur les salaires des ingénieurs et cadres dans la métallurgie s'est soldée par un échec, privant ainsi les salariés d'un accord couvrant l'inflation prévue. C'est particulièrement préjudiciable pour les jeunes débutants et constitue une perte de repère pour les PME. Un accord a heureusement pu être trouvé, en décembre 2010, pour les salaires en 2011. Dans la période, de nombreux salariés ne bénéficieront pas de revalorisation salariale dans leur entreprise ; il est important que l'évolution des minima de branche constitue pour eux une garantie.

Dans les différents secteurs de la restauration, 2010 a vu la mise en place des contreparties à la baisse de la TVA et particulièrement un accord étendu "salaires et primes TVA" fin 2010.

Dans le commerce de gros, la CFDT a signé la nouvelle grille de salaires qui commence légèrement au-dessus du SMIC et permet un maintien du pouvoir d'achat pour les salariés des TPE/PME.

Le secteur des transports routiers, dans le cadre de ses états généraux, s'est attaqué en 2010 au chantier de modernisation de sa CCN (redéfinition des métiers, classifications, structures de grille de rémunération, protection sociale).

Santé, prévoyance

Dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants, un accord sur les frais de santé a été signé. À noter également la création d'un régime complémentaire santé qui permet aujourd'hui la couverture de tous les salariés de TPE de la production agricole et l'artisanat alimentaire.

Des accords peu opérationnels sur les thèmes transverses aux questions d'emploi et de conditions de travail

Plusieurs thématiques traduisant des problèmes aigus de société font l'objet d'accords de branche ou d'entreprises parfois rendus obligatoires par la loi : seniors, travailleurs handicapés, égalité professionnelle, discriminations, responsabilité sociale des entreprises (RSE), mise en œuvre des lois issues du Grenelle de l'environnement...

La CFDT considère que ces thèmes importants doivent irriguer l'ensemble des accords qu'elle négocie, quel que soit leur objet premier. Cela n'exclut évidemment pas une égale vigilance, lorsqu'il s'agit de conclure des accords spécifiques, sur leur qualité.

Égalité professionnelle

2010 marque un palier, voire une régression de la négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau des branches professionnelles, tant dans les accords dédiés spécifiquement à l'égalité professionnelle, que dans les accords relatifs à d'autres sujets (salaires, formation, contrat de travail) dans lesquels la démarche d'égalité doit être intégrée.

Trop peu d'accords s'appuient sur une étude de la situation. Or, seules des mesures ciblées en fonction d'un diagnostic préalable et impliquant réellement les partenaires sociaux sont susceptibles de produire les changements escomptés.

Enfin, trop de textes se contentent encore d'affirmer le principe de l'égalité, salariale notamment, sans la décliner en mesures concrètes. Les dispositions contraignantes et systématiques en matière de suivi et d'évaluation des objectifs et mesures décidées sont une condition de l'effectivité des droits créés.

Seniors

Les accords de branche restent largement déclaratifs. Les PME de la branche signataire sont exonérées de toute pénalité dès lors que ces accords sont validés par le Ministère du Travail. Toutefois, trop peu d'entre eux permettent de déterminer concrètement les applications dans les entreprises.

Les accords qui vont plus loin (par exemple industries charcutières, papier carton) émanent de branches qui ont négocié sur l'emploi des seniors bien avant l'obligation légale. Mais même dans ce cas, on constate souvent une difficulté dans la mise en œuvre de ces accords de branche.

Les conditions du dialogue social : des ambitions à développer, des avancées à saluer

2010 a vu la mise en place dans les branches professionnelles des commissions de validation des accords d'entreprise – pour les entreprises de moins de 200 salariés sans représentation syndicale – qui se heurte à des difficultés liées aux postures des partenaires sociaux. La partie patronale souhaite s'en tenir à un simple contrôle de conformité. La CFDT voudrait faire de ces commissions le lieu d'une analyse d'opportunité des accords.

À souligner, la conclusion de deux accords novateurs pour le dialogue social :

- L'accord national de branche du 26 avril 2010 sur les “voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie” – une première historique – signé à l'unanimité des syndicats. Il instaure des avancées significatives : un droit de saisine, avec une commission de l'agenda social de la branche ; des commissions paritaires régionales de validation des accords conclus avec des élus dans les entreprises de moins de 200 salariés, sans représentation syndicale ; un observatoire paritaire de branche de la négociation collective ; des dispositions pour la reconnaissance des interlocuteurs syndicaux, contre les discriminations syndicales et pour favoriser la formation syndicale ; le remboursement par les employeurs des frais de participation aux réunions paritaires.
- Le renouvellement de l'accord de branche sur le droit syndical des sociétés d'assurance, discuté courant 2010 et signé au tout début 2011. Il prévoit la création d'une association paritaire pour collecter auprès des entreprises, de manière dédiée et transparente, les fonds consacrés au détachement des permanents fédéraux (prenant en compte la représentativité), un site Internet destiné au paritarisme et à l'accès aux accords de branche, une validation des acquis de l'expérience (VAE) syndicale.

Les priorités à maintenir ou développer en 2011 dans les branches

Les difficultés de la période ne sont pas dépassées et les priorités pour la négociation de branche devraient rester les mêmes :

- l'emploi, avec dans certaines branches l'idée de privilégier les solutions anticipées de reclassement et la revitalisation des territoires, deux domaines d'action pour l'emploi ;
- le pouvoir d'achat et la correction des inégalités salariales, avec dans les branches professionnelles les plus solides la redynamisation des classifications, de la reconnaissance au travail et des minima conventionnels comme filet de sécurité ;
- l'amélioration de la qualité de la vie au travail, avec des actions contre les pénibilités et les risques liés aux organisations du travail, comme à la pression de la finance et des donneurs d'ordre qui conduisent à un accroissement des intensifications du travail et à de nouvelles flexibilités.

DANS LES ÉTABLISSEMENTS, DES RELATIONS SOCIALES PLUS DIFFICILES

Les effets de la crise, qui a frappé durement les salariés, se sont poursuivis dans nombre d'entreprises industrielles ou de services. L'accroissement de la politique d'austérité des pouvoirs publics affecte fortement les champs professionnels subventionnés ou encadrés (santé, services à la personne, enseignement privé...).

Partout, le dialogue social s'est durci. Les problèmes à prendre en compte sont nombreux : salaires, stress, intensification du travail, etc. Les effectifs sont au point bas, les dispositifs de flexibilité, le recours aux contrats à durée déterminée (CDD) et à l'intérim sont en forte hausse. Le dialogue s'est radicalisé des deux côtés, employeurs et salariés, parfois aussi entre salariés.

Même là où des accords sont trouvés, notamment sur les sujets prioritaires aux yeux des employeurs, il y a trop d'entreprises où le dialogue social qui passe par les élus et devrait résoudre les problèmes du terrain régresse dans les faits.

Orages dans les négociations annuelles obligatoires (NAO)

Sur le terrain des salaires, thème prédominant des négociations, on est, en 2010, dans un contexte paradoxal porteur de tension. L'austérité est de mise, justifiée dans beaucoup d'entreprises par une "crise persistante", alors que les salariés reçoivent selon les lieux des signes de reprise, d'amélioration de la conjoncture, et que plus généralement, les résultats financiers des grandes entreprises sont très bons. Les entreprises sont très prudentes sur les augmentations salariales et mettent en place des dispositifs où les salaires ne sont qu'une des composantes de la rémunération. Dans de nombreux secteurs (grande distribution, agroalimentaire, établissements médico-sociaux, enseignement privé...) on n'hésite pas à parler d'attentisme, voire de refus de négocier de la part des employeurs.

Les conflits liés aux revendications salariales se sont considérablement multipliés. Les résultats des négociations sont très divers. De nombreux accords négociés longuement ne reçoivent aucune signature d'organisation syndicale (métallurgie, agroalimentaire, services...).

GPEC, seniors, discriminations... des accords juxtaposés, qui échouent souvent à valoriser les perspectives de parcours professionnel

Les négociations de GPEC se heurtent toujours aux mêmes difficultés d'anticipation et de connaissance de la stratégie de l'entreprise et des possibilités offertes au niveau du territoire : incapacité à utiliser les IRP comme source d'information, à articuler les différents niveaux de négociation, notamment dans les grands groupes ; faible présence des représentants des salariés dans les dispositifs territoriaux qui permettent de mener une réflexion sur la stratégie des entreprises, les métiers nouveaux et les emplois à développer.

Malgré les progrès réalisés grâce à une certaine proactivité dans quelques branches, les PME restent particulièrement démunies face aux démarches de GPEC.

Le contexte de crise a un effet ambivalent sur la négociation de GPEC : il arrive qu'il la freine, parce qu'il réactive chez les salariés le lien entre GPEC et plans sociaux ; mais il démontre aussi, dans certains cas, la nécessité et la pertinence des démarches GPEC et pousse les partenaires sociaux vers la table de négociation. C'est le cas dans les

secteurs qui connaissent des évolutions technologiques fortes, dans ceux où certains métiers disparaissent.

Certaines entreprises font part d'avancées dans les derniers accords de GPEC, par rapport à la "première génération" : travail amorcé sur les compétences transférables, développement de plateformes de mobilités interentreprises, rapport plus pragmatique à la formation professionnelle, etc.

La qualité des accords (et plans) d'entreprise pour les seniors apparaît très variable. Certains contiennent des dispositifs intéressants, voire innovants, mais la majorité met en place les dispositifs classiques de la formation professionnelle, notamment ceux prévus par l'ANI senior 2005. La question des conditions de travail est fréquemment abordée, mais reste essentiellement déclarative.

Certains accords, notamment dans les grandes entreprises, contiennent de prévoir des mesures d'âge. Plusieurs d'entre eux contiennent des dispositions sur le temps partiel en fin de carrière, dont certains ont un lien avec la gestion du volume de l'emploi.

Le recours aux départs volontaires des seniors auquel se livrent certaines entreprises dans le cadre de plans de restructuration est inquiétant. Il entretient à l'égard de l'emploi des seniors une politique d'exclusion.

Alors que la période à venir est déterminante et que les effets de la crise continuent de se faire sentir, il n'y a aucune garantie que les branches et les entreprises s'engagent réellement en faveur de l'emploi des seniors, malgré le nombre important d'accords et de plan élaborés :

- La loi n'impose en effet aucune obligation de résultat aux entreprises, ni même une obligation d'engager des moyens : l'entreprise est exonérée de pénalité pour trois ans dès lors qu'elle prend l'engagement par accord ou plan d'action d'agir pour l'emploi des seniors et cela quelles que soient les actions réellement mises en place.
- L'administration n'a ni les prérogatives, ni les moyens d'évaluer les plans et les accords pour les enrichir qualitativement.
- Le gouvernement n'a pas mis en place de processus de suivi et d'évaluation, au niveau national, qui permettrait, avant la renégociation triennale des accords, de mesurer l'écart entre les engagements pris et les actions réellement menées, et de mettre ainsi les entreprises face à leurs responsabilités.

Diversité, égalité homme/femme, emploi des jeunes ou des seniors : certains accords reflètent davantage la volonté des entreprises de satisfaire aux obligations légales que la capacité des dispositifs prévus à atteindre les objectifs fixés. Peu d'accords, notamment, font le lien avec la GPEC, ce qui explique le sentiment d'une "liste à la Prévert" sans réelle cohérence et sans lien avec le parcours professionnel dans son ensemble et la question de l'anticipation.

Les ruptures conventionnelles : une embellie dans les départs négociés ?

Le succès des ruptures conventionnelles auprès des salariés conforte la conviction de la CFDT sur sa pertinence. Répondant à de vrais besoins, ce mode de rupture concertée et non conflictuelle du contrat de travail préserve les intérêts du salarié et assure le respect de tous ses droits tout en lui permettant d'être acteur de son parcours professionnel et de n'être plus seulement celui qui subit les décisions de l'employeur.

Si leur nombre cumulé depuis 2008 atteint le seuil emblématique des 500 000 début 2011, les ruptures conventionnelles ne se substituent pas aux autres formes de rupture de contrat à durée indéterminée (CDI). Les démissions (près de 2,5 millions en 2010 d'après l'INSEE, chiffre non consolidé) restent très largement la première modalité, devant le licenciement individuel pour motif non économique. Et le licenciement économique demeure la forme la moins fréquente de rupture du contrat.

Quant à l'éventuel détournement des ruptures conventionnelles pour favoriser le départ des seniors, nous manquons de recul pour en avoir une analyse fine.

Toutefois, des effets d'aubaine peuvent exister : il convient d'exercer une grande vigilance et, le cas échéant, prendre les dispositions pour éviter toute dérive.

Une montée lente de la prise en charge des risques psychosociaux

350 accords environ sur les risques psychosociaux ont été signés entre 2009 et 2010. La CFDT, là où elle est présente, s'est impliquée dans ces négociations avec le soutien des fédérations et de la confédération.

LES PERSPECTIVES OUVERTES EN 2011

2011 ne se présente pas comme une année très favorable à l'amélioration du dialogue social et de la négociation collective, au niveau national comme dans les entreprises. Plusieurs phénomènes peuvent faire redouter un statu quo : la période de précampagne présidentielle en France, la montée de populismes porteurs de radicalités plus que de dialogue. Par ailleurs, le contexte européen (le surendettement de certains pays européens ; la crise de l'euro...) risque de peser sur l'économie. Quant à la situation internationale (les catastrophes au Japon, et leurs conséquences humaines ; les soulèvements en Afrique du Nord et au Moyen-Orient...), on ne peut encore en mesurer les conséquences sur la situation économique mondiale et leurs incidences nationales.

Il faut cependant souligner, dans ce contexte, que les partenaires sociaux, en ce début d'année, ont établi un agenda social à caractère pluriannuel, intégrant la poursuite des chantiers engagés et décidant de nouveaux thèmes de travail. Une présentation de cet agenda par les partenaires sociaux au sénat a permis un échange avec les parlementaires sur les priorités qu'il dégage (en particulier l'emploi des jeunes). Ce type d'initiative nous paraît de nature à améliorer la compréhension réciproque et favoriser l'articulation démocratie sociale/démocratie politique.

La signature, dans les délais prévus, des accords sur les retraites complémentaires et l'assurance chômage – qui préservent des garanties essentielles et présentent quelques avancées sociales – concrétise, dans cette période difficile, la volonté de trouver par le dialogue social des réponses satisfaisantes pour les salariés et les entreprises.



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

La sous-commission des Conventions et Accords s'est réunie neuf fois, en 2010, pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement.

La CFE-CGC est attachée à la négociation collective et au dialogue social et de fait à cette forme de consultation des partenaires sociaux.

Cette sous-commission qui réunit les cinq organisations syndicales, les organisations patronales, la direction générale du travail ainsi que certains représentants d'autres "directions administratives" susceptibles d'être concernées par les accords, leur permet de s'exprimer sur l'opportunité d'étendre des accords collectifs de branche et sur la légalité ou l'opportunité des observations formulées par les pouvoirs publics.

À l'heure actuelle, compte tenu des délais trop restreints entre la réception des dossiers passant en sous-commission et la réunion de la sous-commission des conventions et accords, la CFE-CGC tire la sonnette d'alarme quant aux dérives de fonctionnement qui en découlent.

La sous-commission est une réunion commune où la présence de toutes les organisations syndicales est nécessaire, dans le but d'assurer un échange, un dialogue social efficace, intense. Or, aujourd'hui, ce n'est pas le cas. Nous passons, ainsi, d'un mode de fonctionnement légalement collectif à un mode de fonctionnement illégalement individuel qui ne permet pas d'échange collectif et qui contraint le partage des observations.

Et ce mode de fonctionnement ne doit pas devenir pérenne.

Pour pallier cette difficulté, la CFE-CGC s'interroge sur une éventuelle adaptation des outils permettant de revenir à un fonctionnement normal.

En 2010, la CFE-CGC constate une activité de négociation collective riche en thèmes et à tous les niveaux de négociation. Néanmoins, il reste de nombreuses interpellations sur différents sujets de négociation.

UNE ANNÉE RICHE EN THÈMES ET À TOUS LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

Suite et presque fin des délibérations en 2009 concernant le dialogue social

2009 avait vu s'épanouir la pratique de concertation interprofessionnelle – la délibération sociale – phase préparatoire à une éventuelle négociation. Deux sujets avaient été à l'honneur : la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement et la modernisation du dialogue social.

La délibération relative au paritarisme s'est transformée en 2010 en négociation collective. La CFE-CGC se félicite de cette évolution. Le travail d'état des lieux a permis d'avoir une appréhension globale des champs et pratiques du paritarisme et de mûrir la réflexion sur l'apport d'un accord national interprofessionnel actant l'attachement des organisations nationales professionnelles et syndicales à la gestion par elles-mêmes, ensemble, à parité, ainsi que des principes de fonctionnement pour rendre le service prévu aux salariés et aux entreprises.

L'année 2011 permettra de consolider les fondamentaux. En effet, pour la CFE-CGC, le paritarisme doit donner lieu à une appréhension globale : la place et le rôle du paritarisme dans la création de la norme sociale par rapport au pouvoir législatif et réglementaire, le champ du paritarisme ainsi que les moyens de son activité mais, aussi, la qualité de tous les acteurs du paritarisme qu'ils soient syndicaux ou patronaux. Sur ce dernier point : il paraît indispensable, après avoir posé en 2008 la légitimité des organisations syndicales, de se poser la question de la représentativité patronale et de l'acter, de manière à renforcer le paritarisme pour tous les bénéficiaires.

En ce qui concerne la délibération relative à la modernisation du dialogue social, les discussions se poursuivent sous une forme encore délibérative.

Les organisations syndicales (CFE-CGC, CGT-FO, CGT, CFTC, CFDT), ainsi que la délégation patronale ont travaillé, chacune de leur côté, sur un état des lieux sur les droits et les moyens des institutions représentatives du personnel (IRP).

Pour la CFE-CGC, l'amélioration première des prérogatives des institutions représentatives du personnel en matière de gouvernance reste, toujours, de travailler sur le terrain de l'anticipation de la décision patronale. C'est-à-dire une phase de concertation, associant les organisations syndicales, en amont de la prise de décision patronale, autrement dit avant la finalisation du projet qui sera présenté au comité d'entreprise dans le cadre de la procédure d'information-consultation légale.

Il ne s'agit pas de co-exercer le pouvoir décisionnaire tout au long de la phase de construction du projet mais simplement d'accompagner sa construction. Dès lors, le rôle des représentants du personnel consistera à alerter les décideurs sur les risques sociaux induits par les orientations prises lors de la phase de construction du projet et de délivrer une analyse de ces risques au titre du projet finalisé (ce que l'on peut qualifier de "droit de contribution").

La santé au travail

Les accords sur le harcèlement et la violence au travail et sur la prévention des risques psychosociaux s'inscrivent dans la dynamique de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008 sur le stress au travail.

En matière de stress au travail, la négociation est encourageante dans les entreprises mais pas pleinement satisfaisante. Pour la CFE-CGC, les mesures négociées ne répondent pas pleinement à l'enjeu.

La négociation a pu prendre la forme d'accord d'entreprise ou de plan d'action.

L'Accord National Interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail

L'Accord National Interprofessionnel relatif au harcèlement au travail et à la violence au travail a été signé le 26 mars 2010, sur la base d'un accord-cadre d'avril 2007.

Cet ANI a pour principaux objectifs de :

- améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail afin de mieux prévenir ces phénomènes, les réduire et si possible les éliminer ;
- apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants, à tous les niveaux, un cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail.

L'évocation de l'organisation du travail a été un point dur défendu par la CFE-CGC. Même si l'expression "organisation du travail" n'est pas spécifiquement indiquée, elle est prise en compte dans l'émergence de ces phénomènes ce qui pour la CFE-CGC est fondamental.

La CFE-CGC a réussi à faire retirer de la dernière version du texte proposé la référence à d'éventuels "médiateurs internes" salariés et à obtenir l'engagement de la partie patronale à une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés afin de réduire la probabilité des cas de survenance de harcèlement et de violence au travail.

Bien qu'il soit perfectible et notamment s'agissant du cas spécifique des TPE/PME, cet accord, assure pour la CFE-CGC un niveau d'équilibre intéressant pour les salariés. En effet, ce texte précise qu'il existe des situations où la violence apparaît plus facilement.

Enfin, la CFE-CGC a réussi à faire réaffirmer le rôle primordial des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des services de santé au travail comme acteurs privilégiés de la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

Il appartient désormais aux branches professionnelles avec les organisations syndicales de salariés d'aider les entreprises à trouver des solutions adaptées à leur secteur professionnel.

La prévention des risques psychosociaux dans l'économie sociale

L'Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Économie Sociale (USGERES) et quatre des cinq confédérations syndicales de salariés (la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT-FO) ont signé, le 31 juillet 2010, un accord sur la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail dans l'économie sociale.

L'objectif de cet accord : améliorer la santé et la sécurité au travail par une sensibilisation des employeurs et des salariés sur les risques psychosociaux, en particulier le stress au travail. Celui-ci va au-delà des dispositions figurant dans l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail et la CFE-CGC s'en félicite. Il prévoit notamment :

- une identification des situations de travail pouvant générer une forte exposition aux risques psychosociaux et au stress au travail ;
- une démarche de sensibilisation et d'actions de formation en direction de publics prioritaires (dirigeants, cadres, salariés...) ;
- un renforcement du dialogue social sur ce sujet afin d'engager des négociations dans les deux ans suivant la signature de l'accord ;
- une incitation à la mise en place d'instances de concertation paritaires sur la prévention et la santé au travail y compris dans les très petites entreprises.

L'emploi et la formation : thèmes mobilisateurs de négociation collective en 2010

La négociation sur la qualité de l'emploi dans le champ des professions libérales

Un accord-cadre interprofessionnel a été signé le 9 juillet 2010 entre l'Union Nationale des Professions Libérales (UNAPL) et les syndicats de salariés (CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO). Il couvre l'ensemble des entreprises libérales.

Au programme de cet accord : égalité professionnelle, temps de travail, parentalité (conciliation vie professionnelle et vie privée), emploi des jeunes et des seniors, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Pour la CFE-CGC, bien que l'accord soit perfectible, il enclenche une dynamique intéressante de la prise en compte de l'amélioration des conditions d'emploi des branches de ce secteur.

La sécurisation des parcours professionnels dans le champ des professions libérales et de l'économie sociale

- Le champ des professions libérales

Les cinq organisations de salariés représentatives et l'UNAPL ont ouvert une négociation adaptant l'accord-cadre du 28 février 2005, relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels des salariés des professions libérales, à la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Cette négociation est encore en cours début 2011.

La CFE-CGC estime que les discussions reprennent sans grande originalité les dispositions prévues dans l'ANI du 5 octobre 2009. Cependant, il y a deux avancées telles qu'un droit individuel à la formation (DIF) plus favorable pour les salariés à temps partiel et la création d'une Commission paritaire nationale interprofessionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des professions libérales (CPNEFP-PL). Pour la CFE-CGC, la création de cette commission est une garantie essentielle pour la mise en œuvre d'une politique interprofessionnelle de construction et de sécurisation des parcours professionnels des professions libérales.

Notamment à la demande de la CFE-CGC, un bilan (quantitatif, qualitatif) de cet accord a été mis en place.

- Le champ de l'économie sociale

Le 15 janvier 2010, un accord sur la sécurisation des parcours professionnels a été signé entre la CFE-CGC, la CFDT et la CFTC et l'USGERES (organisation d'employeurs de l'économie sociale). Il s'inscrit dans la continuité de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale du 22 septembre 2006.

Son objectif est d'accompagner les évolutions professionnelles et de garantir à chaque salarié la possibilité de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle à travers

notamment le renforcement de l'accessibilité à la formation des personnes les plus fragiles face à l'emploi ou d'accompagner certains moments de la vie par des formations et la transférabilité du droit individuel à la formation (DIF) d'une branche à une autre (quel que soit le mode de rupture du contrat de travail). Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation pourront être mobilisés par le salarié, en accord avec le nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche.

La CFE-CGC se félicite du contenu de cet accord car en encourageant la mise en place de passerelles entre les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale, l'accord permet de sécuriser les parcours professionnels des salariés de l'économie sociale.

Le retour à l'emploi

À l'heure d'aujourd'hui, les conséquences de la crise de 2008 pèsent encore lourdement sur l'emploi.

Au cours de l'année 2010, environ 345 000 chômeurs sont tombés en fin de droits.

Conscients de cette situation, les partenaires sociaux ont amorcé, en 2010, une négociation interprofessionnelle sur ce thème mais devant l'urgence, l'État a pris part au dossier et a engagé une large concertation avec les partenaires sociaux, avec un objectif : apporter des réponses concrètes pour ces demandeurs d'emploi en fin de droits.

Les partenaires sociaux et l'État ont ainsi conclu le 15 avril 2010 un "Plan rebond pour l'emploi".

Il a pour objectif que soient proposées aux demandeurs d'emploi en fin de droits des mesures actives dans le but de retrouver rapidement un emploi.

Ainsi, chaque demandeur d'emploi peut bénéficier d'un entretien individuel approfondi effectué par Pôle emploi trois mois avant la fin de ses droits à l'assurance chômage.

Durant cet entretien, Pôle emploi doit proposer au demandeur d'emploi en fin de droits un parcours d'insertion professionnelle renforcé. La CFE-CGC insiste sur le fait que Pôle emploi ne doit pas seulement se contenter de maintenir l'accompagnement initial dont ont

pu bénéficier les chômeurs en début d'indemnisation mais doit proposer un accompagnement plus spécifique répondant à la problématique des chômeurs en fin de droits.

De plus, à la demande de la CFE-CGC, une attention particulière a été portée aux cadres. En effet, l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) doit fournir des accompagnements renforcés et spécifiques aux cadres demandeurs d'emploi en fin de droits.

À défaut de propositions de mesures actives, le demandeur d'emploi pourra bénéficier d'une aide exceptionnelle pour l'emploi.

En outre, la CFE-CGC estime que des moyens supplémentaires aurait dû être donnés à Pôle emploi pour que les efforts des partenaires sociaux, à mettre en place ce plan d'action, ne soient pas vains.

La CFE-CGC attend l'évaluation de ce plan « rebond » par le biais du comité de suivi afin de pouvoir suivre, analyser, évaluer l'exécution du plan et d'en tirer ainsi les conséquences pour l'avenir.

L'accord sur le portage salarial

Un accord sur le portage salarial a été signé le 23 juin 2010 par la CFE-CGC, la CGT, la CFDT et la CFTC et les organisations patronales du portage salarial, estimant que cet accord faisait preuve d'innovation sociale.

La CFE-CGC, bien que n'ayant pas obtenu satisfaction sur toutes ses revendications, a réussi à obtenir gain de cause sur la plupart d'entre elles : la limitation du champ du portage à la catégorie cadre, une indemnité de précarité de 10 % pour les salariés portés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD), un salaire minimum (2900 euros brut), un principe d'exclusivité (création obligatoire d'agences de portages qui doivent se consacrer exclusivement à cette activité)...

La CFE-CGC veut ainsi éliminer les pratiques les plus dangereuses de certaines entreprises qui s'offrent les savoir-faire et les compétences élevés de salariés sans garantie suffisante pour ces derniers.

La transcription législative et réglementaire suite à l'accord signé doit être faite. L'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) doit rendre un rapport, prévu au deuxième semestre 2011, avant de procéder à une telle transcription.

L'ouverture des négociations sur l'APEC

La Commission européenne a été saisie d'une plainte contre l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) en 2005, celle-ci est accusée de concurrence déloyale, utilisant la cotisation obligatoire pour le financement d'activités dites marchandes. Une nouvelle rédaction des missions de l'APEC est donc apparue nécessaire. Une négociation portant modifications des missions de l'APEC s'est ainsi ouverte le 21 décembre 2010 entre les partenaires sociaux. Au cours de cette réunion le MEDEF a proposé un texte cantonnant l'APEC à ses missions de service public. Ce texte a été unanimement rejeté par les organisations syndicales, avec pour projet, à l'initiative de la CFE-CGC, de rédiger une proposition intersyndicale.

La prolongation des régimes de retraite complémentaires : AGIRC ARRCO AGFF⁽¹⁾

Après des négociations tout au long de l'année 2010, un accord a été signé par l'ensemble des syndicats (sauf la CGT) le 25 novembre 2010.

Lors de cette négociation, le premier objectif de la CFE-CGC a été atteint.

Cet accord prolonge l'ANI AGIRC-ARRCO du 23 mars 2009 jusqu'au 30 juin 2011.

La priorité de la CFE-CGC est de protéger les salariés afin qu'ils puissent partir en retraite au premier semestre 2011 dans des conditions inchangées, le temps de négocier.

Ce délai de six mois laisse un peu de marge aux partenaires sociaux pour entrer maintenant dans la phase de diagnostic sur les perspectives financières des régimes.

L'état dégradé de la négociation salariale dans notre pays

Les salaires sont, chaque année, le premier thème de négociation de branche et d'entreprise et 2010 n'échappe pas à la règle.

1) AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres
ARRCO : Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés
AGFF : Association pour la Gestion du Fond de Financement

Si, par le passé, les travaux du comité de suivi de la négociation salariale de branche ont eu des effets positifs : les partenaires sociaux ont su maintenir le dynamisme de la négociation salariale dans un contexte économique peu favorable, on peut s'inquiéter des résultats à venir. En effet, et la CFE-CGC le déplore, il n'y a pas eu de réunion plénière de la sous-commission des Salaires en 2009 et 2010 et le comité de suivi de la négociation salariale de branche ne s'est réuni qu'une fois fin 2009 et fin 2010... Or, les travaux menés par ces instances permettent d'activer efficacement lorsque les partenaires sociaux le jugent nécessaire les commissions mixtes paritaires qui contribuent souvent à dénouer des situations de blocages.

De même, la teneur de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) du 14 décembre 2010 est révélatrice de l'état dégradé de la négociation salariale dans notre pays. Le SMIC, qui est un instrument de protection sociale et un moteur du développement économique et social fondamental n'y a été revalorisé que de + 1,6 %, la CFE-CGC estime que le gouvernement aurait pu faire mieux dans un contexte marqué par une conjoncture économique et sociale difficile pour les salariés. Or c'est en de telles circonstances que le SMIC doit pouvoir remplir son rôle.

La CFE-CGC estime qu'il devient urgent de faire respecter l'obligation de renégocier tous les cinq ans les classifications, comme il devient urgent de faire respecter la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) dans les branches ou les entreprises sur le thème des salaires, de l'égalité salariale. Il faut assurer une égale rémunération entre les hommes et les femmes. Les femmes cadres restent les plus discriminées avec un écart de 23 % en moyenne pour le salaire net. Il faut également assurer une prise en compte de toutes les catégories de salariés dans les Négociations Annuelles Obligatoires. En effet, tous les salaires doivent progresser notamment ceux des classes moyennes qui ont plus que jamais besoin d'un coup de pouce.

Or, le report, décidé en CNNC du 14 décembre 2010, des sanctions prévues par la loi du 3 décembre 2008 à l'encontre du non-respect de la NAO salariale d'entreprise ou de branche ne laisse pas entrevoir d'améliorations à venir.

Par ailleurs, la CFE-CGC estime qu'il faut intégrer dans la négociation collective, les modalités d'individualisation des rémunérations.

C'est, de la tenue de ces négociations que découle un véritable dynamisme dans la gestion des compétences, des emplois et des qualifications mais, également, dans le déroulé de carrière avec la progression salariale source de vision de long terme et d'espoir...

UNE ANNÉE QUI INTERPELLE SUR PLUSIEURS SUJETS DE NÉGOCIATION...

La politique d'extension des accords ne comportant pas de mesures tenant à établir l'égalité salariale entre hommes et femmes : le désintérêt de l'égalité professionnelle comme objet de négociation collective au niveau de la branche

En matière d'extension des accords de branche ne prévoyant pas de mesures tendant à établir l'égalité salariale entre hommes et femmes, l'Administration du travail a pour politique d'émettre une réserve à l'extension.

La CFE-CGC approuve, cette politique de réserve de l'Administration du travail mais elle considère qu'il est temps que les pouvoirs publics prennent leurs responsabilités et donc contraignent les branches à négocier sur ce sujet. Pour la CFE-CGC, l'Administration du travail ne devra plus seulement se contenter d'émettre une réserve mais devra refuser d'étendre les accords sur l'égalité professionnelle qui omettent de traiter de l'égalité salariale et renvoyer les partenaires sociaux à la négociation.

À ce sujet, la CFE-CGC estime qu'il serait opportun que l'Administration du travail vérifie si ces accords ayant fait l'objet d'une réserve d'extension se sont mis en conformité avec l'article L.2241-9 du Code du travail.

Si l'absence de négociation au niveau de la branche sur ce sujet perdure, il faudra réellement mettre en place une commission mixte paritaire dans les branches concernées (L.2241-11 du Code du travail) et ne plus simplement "menacer", afin de "contraindre" les partenaires sociaux à négocier (et non à conclure...).

À cet égard, la CFE-CGC demande d'avoir des éléments chiffrés sur la pratique de cette ultime sanction.

Les difficultés d'extension des accords relatifs au contrat à durée déterminée à objet défini

Dans le cadre de la procédure d'extension des accords relatifs au contrat à durée déterminée à objet défini (créé par l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008), la Direction Générale du Travail a indiqué qu'elle renverrait à la négociation les accords ne répondant pas suffisamment au cahier des charges conventionnel prescrit par la loi (définition des conditions d'accès pour les salariés concernés à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauchage, à la formation professionnelle, des conditions dans lesquelles les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée à objet défini ont une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise...).

La CFE-CGC considère qu'il est utile de soutenir cette politique de renvoi à la négociation et ce, afin de s'assurer que les accords relatifs au contrat à durée déterminée à objet défini respectent les garanties qui ont été négociées au niveau interprofessionnel. Pour la CFE-CGC, cette politique est préférable à celle de refus systématique d'extension qui conduirait à interdire la mise en œuvre des dispositifs négociés.

Soucieuse d'aider les négociateurs dans la tâche qui leur incombe, la CFE-CGC a publié sur son site un guide sur le contrat à durée déterminée à objet défini.

Le contrôle du juge sur les avantages catégoriels conventionnels

En 2009, a émergé une jurisprudence sur le contrôle des contenus des accords collectifs, et plus spécialement celui des avantages catégoriels conventionnels.

Sur cette base, l'année 2010 a suscité des vocations d'attaque contre des accords de branche quand, parallèlement, les juges du fond ne rendaient pas des décisions homogènes. La prise de conscience des enjeux de la conciliation entre l'autonomie des acteurs partis à la négociation collective et le principe d'égalité de traitement s'est généralisée, auprès de tous les acteurs agissant sur la norme sociale : les entreprises, les organisations professionnelles, les organisations syndicales dans l'entreprise, le territoire, la branche et le champ interprofessionnel national, les avocats, les juges.

Les incidences de la loi du 20 août 2008 sur la négociation collective de branche : les commissions paritaires de validation

La note, réalisée par la Direction Générale du Travail, relative aux commissions paritaires de validation des accords collectifs signés par les élus, se heurte, pour la CFE-CGC, à un certain nombre d'obstacles.

Le premier de ces obstacles est d'ordre légistique. Certes, le Code du travail n'oblige pas expressément les branches à négocier sur la mise en place des commissions paritaires de validation, néanmoins la rédaction des articles relatifs aux dites commissions (articles L.2232-21 et L.2232-22 du Code du travail) est sans ambiguïté quant à l'obligation de leur intervention pour la validation des accords signés avec les élus. Aussi, l'emploi du présent de l'indicatif par le législateur pour définir le rôle de la commission paritaire (elle "se prononce", elle "contrôle"...) conduit à considérer que la validation par la commission paritaire est obligatoire pour conférer à l'accord signé la valeur d'un accord collectif de travail. La CFE-CGC considère qu'il ressort des termes choisis par le législateur que ce rôle est impératif et non facultatif.

Le deuxième obstacle peut être qualifié de "systémique". La CFE-CGC considère qu'il est discutable de mettre sur un pied d'égalité des consultations isolées et l'avis unifié d'une commission paritaire, dès lors que cet avis est le fruit d'un échange entre partenaires sociaux et traduit un certain consensus.

Le dernier obstacle tient à l'indéniable insécurité juridique induite par la proposition figurant au point n° 4 de la note de doctrine. La commission paritaire de validation est pourvue de la personnalité morale et est donc susceptible d'être judiciairement mise en cause.

De sorte qu'il sera loisible aux signataires d'un accord collectif (entreprise ou instance élue) d'assigner les organisations syndicales ou professionnelles de la branche afin de contester un avis d'invalidation. Pour la CFE-CGC, cette note de doctrine porte en germe un risque contentieux et génère une insécurité juridique relative à la procédure de validation. En tout état de cause, la CFE-CGC n'entend pas ériger en obstacle à la négociation avec les élus ses critiques à l'égard du système palliatif proposé par la DGT en l'absence de dispositions conventionnelles de branche sur les commissions paritaires de validation.

Mais, elle souhaite attirer l'attention de la DGT sur la nécessité de trouver un dispositif efficace et sécurisé pour suppléer une telle absence et prévenir les situations de blocage.

Il conviendrait, pour la CFE-CGC, de prévoir, soit par le biais d'une négociation interprofessionnelle soit par le biais de l'adoption d'un dispositif législatif ou réglementaire, un système de validation supplétif ayant vocation à s'appliquer en l'absence de stipulations conventionnelles de branche organisant la validation des accords signés avec les élus.

La CFE-CGC s'interroge sur la légitimité de la "forme" de ces préconisations administratives. Quelles sont, en effet, la nature et la portée juridiques d'une "note de doctrine" ? La question traitée étant importante, voire sensible dès lors qu'elle concerne la négociation collective dérogatoire, il aurait sans doute été plus orthodoxe d'opter pour une forme reconnue par le système juridique (comme une circulaire par exemple).

La rocambolesque genèse de la loi du 15 octobre 2010 sur le dialogue social dans les TPE : la question de la représentativité patronale plus que jamais posée...

L'année 2010 a été marquée par les conséquences du refus, fin décembre 2009, du MEDEF et de la CGPME d'ouvrir des négociations sur le dialogue social dans les très petites entreprises (TPE), un sujet pourtant inscrit dans la position commune du 9 avril 2008 et repris dans la loi du 20 août 2008. Le dialogue s'est cependant poursuivi avec l'UPA pour déboucher sur une lettre commune signée en janvier 2010 avec quatre organisations syndicales dont la CFE-CGC, confirmant l'apport positif pour les salariés et le dialogue social dans les TPE, des commissions paritaires territoriales. Cette démarche a été soutenue par l'UNAPL et la FNSEA. Ces positions ont été relayées auprès du Ministre du travail en vue de l'élaboration de la loi sur le dialogue social dans les TPE.

Les déchirements entre organisations patronales nationales ont atteint leur comble lorsque la CGPME a fait une campagne radicale, auprès des parlementaires, disant "stop aux syndicats", "les syndicats ne rentreront pas chez nous" pour que disparaissent les commissions paritaires territoriales. Le MEDEF œuvrait dans les coulisses aussi pour neutraliser les effets de la lettre commune signée par l'UPA. La CFE-CGC, consternée, a dénoncé avec d'autres confédérations, de telles

postures qui montrent l'immaturation et l'anachronisme de certaines organisations patronales dans le dialogue social qu'elles prétendent par ailleurs moderniser.

Car il faut préciser que toute cette agitation auprès du pouvoir politique était orchestrée pendant que les discussions relatives à la modernisation du dialogue social (touchant aux IRP) se poursuivaient, au siège du MEDEF, avec les trois organisations patronales actrices de ces actions contre le dialogue social dans les TPE.

La surmobilisation de certains employeurs contre le projet de loi a laissé des traces. Car la virulence des attaques à l'occasion de la question du dialogue social dans les TPE a été telle qu'elle a conduit clairement à poser la question de la crédibilité du dialogue social dans son ensemble lorsqu'une partie des deux parties à ce dialogue est en quête de légitimité !

Le contentieux en cours entre la CGPME et le MEDEF sur la répartition des sièges au sein du Conseil d'Administration de Pôle Emploi en est une autre illustration...

Cette question aurait pu être retenue dans l'agenda social des partenaires sociaux de 2011. C'est le premier Ministre, dans ses vœux pour 2011, qui en a parlé... À suivre !



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)

La CFTC a toujours souhaité le renforcement du dialogue social à tous les niveaux : national, branches et entreprises, y compris dans les très petites entreprises (TPE).

C'est donc avec attention qu'elle a suivi l'évolution législative en matière de dialogue social.

La loi FILLON du 4 mai 2004 a été suivie en 2007 par la loi de modernisation du dialogue social puis complétée par la loi du 20 août 2008 sur la représentativité. Cet ensemble de textes a modifié en profondeur les règles du dialogue social et de la négociation collective.

Pour autant, si la loi du 16 octobre 2010 a précisé les mesures de l'audience syndicale dans les TPE, cette dernière est restée muette sur la place accordée au dialogue social dans ces entreprises.

Ce n'est malheureusement pas uniquement au niveau des TPE que le dialogue social n'a pas eu les effets escomptés (1) mais également dans le cadre de l'ensemble des négociations collectives européennes et nationales de 2010 (2).

1. LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES TPE : UN RENDEZ-VOUS MANQUÉ

Les salariés des TPE représentent, en France, plus de 4 millions de la population salariale française. Pour autant, le dialogue social au sein de ces structures est totalement inexistant.

L'explication principale, à laquelle la loi du 20 août 2008 n'a pas remédié, réside dans l'absence de représentation du personnel dans les très petites entreprises.

C'est pourquoi, une négociation nationale interprofessionnelle sur le dialogue social a vu le jour en 2009 avec pour objectif, d'une part de déterminer un moyen de mesurer l'audience des organisations syndicales dans les entreprises faisant partie des branches où les TPE sont majoritaires, et d'autre part de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les TPE en mettant en place un véritable dialogue social.

L'attitude de la délégation patronale, en 2009, a obéré les chances des partenaires sociaux d'aboutir sur le thème, obligeant ainsi les pouvoirs publics à légiférer par une loi du 16 octobre 2010.

Au final, cette loi n'a pas été, pour la CFTC, à la hauteur des enjeux fixés, puisque la prise en compte de la représentation effective des salariés des TPE, à travers un vrai dialogue social formalisé, n'est pratiquement pas abordée dans la loi.

En effet, l'essentiel de cette loi se limite à la mise en place d'un système électif adapté aux TPE pour que les salariés concernés puissent contribuer à la mesure de l'audience, tant au niveau national que de celui des branches.

2. LE PANORAMA DÉCEVANT DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES EN 2010

Si en Europe l'année 2010 a été marquée par une stagnation des accords-cadres européens (2.1), en France, un net recul de la négociation collective par rapport au dynamisme que connaît l'activité conventionnelle depuis 2004 est palpable (2.2).

2.1. Panorama de la négociation collective en Europe en 2010 : une année de stagnation pour le Dialogue social

À l'instar du cas français, l'année 2010 a représenté une année de stagnation pour le Dialogue social européen alors que l'Union européenne (UE) s'enfonçait dans la crise. Le principal accord européen, fruit de la négociation des partenaires sociaux, aura été celui de mars 2010 sur l'inclusion sur le marché du travail. Celui-ci

devrait permettre aux publics les moins favorisés d'accéder à l'emploi en mettant l'accent sur des domaines tels que la formation professionnelle, l'apprentissage, le recrutement, la transparence et l'information en matière de compétences, les emplois vacants et les programmes de formation.

Par ailleurs, une directive de mars 2010 sur le Congé Parental permet l'application de l'accord-cadre européen du 18 juin 2009 entre les partenaires sociaux sur ce thème.

Au-delà de ces exemples, le dialogue social européen a plutôt patiné avec la difficulté à se trouver d'accord dans le processus de conciliation sur la directive temps de travail de 1993. Une observation identique peut être effectuée pour le dialogue social sectoriel où une seule entreprise, Thalès, a signé un accord-cadre européen sur l'entretien annuel d'activité "pour l'écoute mutuelle et le développement des savoir-faire professionnels" en avril 2010.

En somme, le Dialogue social européen en temps de crise demeure l'orphelin de l'Union européenne.

Pire, les syndicats ont observé en 2010 avec étonnement que la Commission européenne elle-même ne respectait pas le Dialogue social européen avec la proposition de Directive sur le "Permis Unique" en septembre 2010 qui n'a pas fait l'objet d'une consultation et d'un dialogue social sérieux avec les partenaires sociaux (en désaccord avec l'article 154 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne - TFUE) en considérant celle-ci du ressort de la Direction Générale Justice, Liberté, Sécurité et non de celle des Affaires sociales.

2.2. Panorama de la négociation collective en France en 2010 : une année de recul pour le dialogue social

La CFTC a constaté que la majeure partie des thèmes abordés courant 2010, en France, ont trait notamment à l'application des textes et conflits collectifs (220), au contrat de travail et droit des salariés (234) et enfin aux classifications et primes (228).

Par ailleurs, et étonnamment, seulement 32 textes ont abordé les thèmes des conditions de travail, hygiène et sécurité alors même qu'un accord national interprofessionnel (ANI) fondamental est intervenu en mars 2010 sur le stress et le harcèlement.

2.2.1. L'ANI du 26 mars 2010 sur la violence et le harcèlement au travail : un accord au champ restreint et qui demeure peu décliné

Les partenaires sociaux ont signé cet accord national et interprofessionnel qui transpose un accord-cadre européen du 15 décembre 2006. Cet accord a été rendu obligatoire par arrêté d'extension le 23 juillet 2010.

Pour autant, certains secteurs ou branches professionnels sont exclus du champ de l'accord.

Il s'agit notamment de ceux de l'agriculture, des professions libérales, de l'économie sociale, de la presse et des industries du caoutchouc et des polymères.

Au niveau des branches, très peu d'accords ont été négociés sur ces points alors même que les enjeux pour le patronat et pour les salariés en matière de violence et de harcèlement sont extrêmement importants.

De manière générale, la CFTC constate la difficulté pour les partenaires sociaux de négocier, tant au niveau de la branche qu'au niveau de l'entreprise sur le thème des risques psychosociaux, des accords efficaces qui s'attèlent aux organisations et aux conditions de travail et non pas uniquement à la personne du salarié.

2.2.2. La Négociation IRP, une négociation en manque de dynamisme

Actuellement, les instances représentatives du personnel existantes fonctionnent plus souvent comme des chambres d'enregistrement, une formalité sociale, chacun jouant un rôle spécifique et cela sans échanges constructifs.

Il apparaissait indispensable de rendre effectives les instances représentatives du personnel.

C'est la raison pour laquelle une négociation nationale interprofessionnelle a débuté en 2009, avec plusieurs volets :

- celui du parcours professionnel du militant,
- celui de la gouvernance,
- celui du partage de la richesse produite,
- celui des IRP.

Les partenaires sociaux se sont attelés en premier à la réforme même des institutions représentatives du personnel.

Toutefois, depuis plus d'un an, cette négociation IRP n'est toujours pas entrée dans le vif du sujet et ne reste qu'au stade de la délibération.

Piétinant sur la méthode à retenir pour améliorer l'efficacité des institutions représentatives du personnel, cette discussion marque à nouveau la faiblesse du dialogue social en France.

2.2.3. La négociation sur les retraites complémentaires

L'année 2010 a marqué un tournant dans l'histoire de la retraite en France. Malgré l'opposition majoritaire du corps social, les pouvoirs publics ont imposé une réforme rapide axée principalement sur la modification des bornes d'âges.

Dans une logique de transposition de la loi du 9 novembre 2010, les partenaires sociaux, gestionnaires des régimes de retraite complémentaire, ont débuté, en fin d'année 2010, les discussions sur l'évolution des paramètres des régimes AGIRC et ARRCO⁽¹⁾.

Le dernier accord en date, celui du 23 mars 2009, arrivant à échéance au 31 décembre 2010, il convenait de statuer rapidement sur les dispositions contenues et notamment sur le devenir de l'Association pour la gestion des fonds de financement (AGFF) de l'AGIRC et l'ARRCO. En effet, sa non-reconduction aurait conduit à un abattement de 22 % sur la retraite des salariés.

Conscients du caractère anxiogène de cette incertitude sur le devenir du dispositif, les partenaires sociaux ont unanimement signé le 25 novembre 2010, un texte de prorogation de l'accord du 23 mars 2009. Les dispositions principales (valeur du point, salaire de référence, AGFF) ont donc été reconduites jusqu'au 30 juin 2011.

La CFTC a abordé ces discussions avec une forte attente : celle de voir stopper immédiatement la baisse du rendement des deux régimes déplorée ces 15 dernières années.

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

Il s'agit d'une question de justice pour les cotisants mais c'est aussi une question de crédibilité de nos retraites complémentaires dans un contexte de concurrence exacerbée.

Cette demande de garantie d'une stabilité du rendement conjuguée à l'absolue nécessité de viabiliser financièrement les régimes justifiait un ajustement des ressources en fonction des besoins identifiés dans le cadre des projections financières. La CFTC a donc proposé une augmentation du taux contractuel des cotisations. Elle s'est pourtant heurtée, dès le début des discussions, à une organisation patronale très fermée sur ce point au nom du, désormais trop classique, maintien de la compétitivité des entreprises.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

**L'ANNÉE 2010 A ÉTÉ MARQUÉE PAR LES FORTES MOBILISATIONS
CONTRE UNE RÉFORME DES RETRAITES INEFFICACE ET INJUSTE
– L'UNE DES PLUS BRUTALES D'EUROPE**

Une réforme voulue par le patronat et les marchés financiers et qui fait peser les efforts sur les salariés et les retraités. Le report de l'âge légal de 60 à 62 ans et de 65 à 67 ans pour bénéficier de la retraite à taux plein a été rejeté par une très forte majorité de français, qui n'ont pas été convaincus de l'efficacité de ces mesures pour pérenniser le système de retraite solidaire et intergénérationnel par répartition. Le gouvernement lui-même reconnaît l'inefficacité de sa réforme puisqu'il prévoit déjà une "réforme systémique" dès 2013.

Les Mobilisations ont été massives, largement soutenues par l'opinion publique et se sont poursuivies pendant plusieurs mois dans l'unité syndicale.

Elles se sont heurtées à une fin de non recevoir du gouvernement qui a par son comportement intransigeant bafoué le sens même de la négociation puisqu'il n'y a eu aucune concertation, aucune confrontation des points de vue, aucune écoute des organisations syndicales et, à travers elles, des salariés, retraités, privés d'emploi.

Le moins qu'on puisse dire, c'est qu'après 2009, année "pic" de la crise politique, économique et sociale, qui a dégradé considérablement la vie de millions de personnes, de familles, semé des doutes profonds sur l'avenir même, ce comportement est plus qu'inquiétant sur la place de la démocratie sociale dans ce pays !

Cette intransigeance n'empêche cependant pas les problèmes d'exister et ce sont toujours les mêmes préoccupations qui s'expriment et qui exigent des réponses : salaires, conditions de travail, emploi...

Cette réforme des retraites que la Cgt conteste toujours, remet également en cause le sens de la négociation sur au moins trois points contenus dans la loi et qui avaient fait l'objet de négociations :

- la pénibilité,
- la médecine du travail,
- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

La pénibilité

Aucun accord n'avait pu être conclu entre les organisations syndicales et le patronat du fait du patronat, mais le gouvernement à travers "sa" loi impose des critères draconiens et injustes qui nient de fait la reconnaissance de la pénibilité du travail et le droit à réparation !

Quant à l'accord passé entre la fédération Cgt des Ports et docks et les organisations patronales sur des départs en retraite anticipés, il a été remis en cause "au nom de la loi" !

La médecine du travail

Cette négociation était aussi stoppée du fait du patronat. Alors qu'un projet de loi était en cours, il n'y a aucune suite. Ce, alors qu'une réforme des services de santé au travail est d'une absolue nécessité.

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

Les branches et les entreprises avaient l'obligation de négocier avant le 31 décembre 2010, ce qui explique que de nombreuses conventions collectives ont intégré cette dimension dans leurs textes en 2010. Mais, c'est le gouvernement lui-même qui reporte dans la loi l'obligation !

C'est clairement encourager le patronat à s'affranchir de l'idée de toute contrainte ou contrepartie, et donc de vider la négociation de son objectif de progrès social.

LA LOI SUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES TPE

Cela s'est confirmé lors de la loi sur le dialogue social dans les très petites entreprises (TPE), où la CGPME et le MEDEF ont obtenu à force de lobbying de réduire à la portion congrue le droit à la représentation collective de 4 millions de salariés, contre l'avis des organisations syndicales et d'une organisation patronale, l'UPA.

L'EMPLOI

Alors que l'emploi continue d'être la préoccupation majeure, qu'elle est évoquée comme telle par les employeurs et le gouvernement, des mesures contreproductives n'ont cessé d'être prises comme le plan "Rebonds pour l'emploi" pour les chômeurs en fin de droits, qui s'est écrasé lamentablement !

Le chômage et la précarité continuent de gangrener la société toute entière et d'interroger son avenir. Les dispositifs inventés pour les jeunes, les accords mis en place pour les seniors, s'ils peuvent avoir quelque efficacité, par endroits, se heurtent quand même à une logique récurrente : le refus du patronat et du gouvernement de participer au financement des mesures et donc d'augmenter les ressources. Les négociations se font avec un préalable patronal "de la cotisation définie, voire de la cotisation à la baisse".

Ce qui pourrait se faire en supprimant le dispositif de la loi TEPA, sur la défiscalisation des heures supplémentaires, demandé par les organisations syndicales et le Conseil économique, Social et Environnemental, critiqué par la Cour des Comptes, et qui constitue un manque à gagner de plus de 3,5 milliards d'euros pour les finances publiques, en jouant contre l'emploi.

Par ailleurs, il est désormais établi que le dispositif de rupture conventionnelle (accord de Modernisation du marché du travail) permet au patronat de contourner les procédures légales de licenciements collectifs (500 000 ruptures conventionnelles ont été recensées depuis 2008 et les litiges se multiplient devant les tribunaux) et concerne majoritairement les salariés les plus âgés (58 ans et plus), les inscrivant ainsi dans la spirale du chômage... Alors que ce sont ces mêmes employeurs qui ont poussé le gouvernement à reculer l'âge de la retraite à 62 et 67 ans !

Curieuse politique de l'emploi... et curieuse conception du dialogue social !

POLITIQUE SALARIALE

Comment faire progresser la démocratie sociale, rétablir une certaine égalité entre employeurs publics ou privés et salariés, s'il n'y a pas de négociation nationale sur le partage des richesses produites dans les entreprises, ce que le patronat refuse farouchement.

Plutôt que d'encourager les revalorisations salariales, source de croissance économique, le gouvernement rejette, au nom de la crise, tout coup de pouce au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Le salaire mensuel de base – la somme qui figure sur la première ligne du bulletin de paie – aura ainsi progressé en moyenne de + 1,8 % l'année passée. Mais, en tenant compte de l'inflation, la hausse n'aura été que de + 0,3 %. En 2010, les salaires ont connu la plus faible hausse depuis 10 ans !

L'Indice du coût horaire du travail⁽¹⁾ révisé a progressé de 3 % entre décembre 2008 et 2010, alors que les dividendes ont progressé de 84 % pour la seule année 2010 et ont doublé depuis 2000 ! Les entreprises du CAC 40 disposent d'un matelas de 150 milliards, tout en préconisant une politique de gel des salaires ou au mieux de modération salariale.

Les seules revalorisations salariales dans les branches sont faites, encore et toujours, de primes. Le gouvernement renonce à sanctionner les branches dont les minima sont inférieurs au SMIC, et dont les entreprises pourront continuer de bénéficier des exonérations jusqu'en 2013. Cela concerne 1,4 million de salariés.

La Cgt rappelle son opposition aux allègements de cotisations sur les bas salaires. Ces cotisations sur les bas salaires jusqu'à 1,6 SMIC ont représenté 22 milliards d'euros en 2010.

Plus fondamentalement, elle considère qu'il faut une réforme structurelle des cotisations. Nous proposons l'élargissement de l'assiette des

1) Indice du coût horaire du travail révisé - Tous salariés / Revised hourly labor cost index - All employees, Source : INSEE, ACOSS, Dares / INSEE, ACOSS, DARES.

cotisations sociales notamment aux revenus dits "financiers". Le système des aides publiques aux entreprises doit être entièrement revu. Les mesures dérogatoires accordées aux entreprises ont creusé le déficit structurel du pays et sont passées de 2,5 % du produit intérieur brut (PIB) en 2005 à 5,5 % en 2010, ce qui représente 71 milliards d'euros⁽²⁾.

Et toujours dans la même logique, pour boucler son budget, le gouvernement a décidé en juillet 2010 de ponctionner 300 millions d'euros sur les ressources mutualisées de la formation professionnelle, ce qui est totalement illégal et va à l'encontre des objectifs de la réforme issue de l'accord national interprofessionnel signé par les cinq organisations syndicales et les organisations patronales.

EN CONCLUSION

La Cgt réaffirme son attachement à la négociation collective.

C'est un droit des salariés exercé par les organisations syndicales, reposant sur la consultation et l'expression des salariés. C'est la raison pour laquelle nous considérons que la loi sur la représentativité est une avancée de la démocratie sociale, mais qu'elle doit concerner tous les salariés, ce qui n'est toujours pas le cas.

Pour aller plus loin, nous estimons que tout accord collectif ne devrait être valide que s'il a obtenu la signature d'organisations syndicales ayant obtenu au moins la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Cependant la négociation collective ne peut avoir de sens que si elle est loyale, ce qui, pour une large part, n'a pas été le cas en 2010. Cela interroge la responsabilité du gouvernement comme garant de cette loyauté, quand lui-même bafoue les principes et les accords signés.

Cela pose toujours la question de la représentativité patronale pour un véritable dialogue social qui rende à la négociation collective son rôle de limite et de contrepoids au pouvoir unilatéral de l'employeur sur les salariés, qui font vivre l'entreprise. Elle doit produire des garanties et des avancées pour les salariés. C'est ce qui a conduit la Cgt,

2) Source : CPO d'après données Direction générale des finances publiques, Direction de la législation fiscale et INSEE (PIB en euros courants).

pourtant opposée au portage salarial, à signer, après consultation de ses organisations l'accord encadrant ce dispositif, dans la mesure où il sécurise les salariés.

Enfin, il serait nécessaire, non seulement de faire le bilan des sujets de négociations, des accords signés ou pas, mais aussi de vérifier ce qu'ils ont produit comme résultats positifs pour les salariés.



CONTRIBUTION DE LA Cgt-FORCE OUVRIÈRE

Même si le dossier des retraites n'est pas un objet de négociation mais de concertation (hormis sur la question des retraites complémentaires), la surdité du Gouvernement face au mouvement important de l'automne 2010 fut révélatrice d'une absence de concertation réelle et d'un autoritarisme social accompagnateur du libéralisme économique.

S'agissant de la vitalité des négociations, certes elle se maintient dans les branches sur des thèmes variés. Cependant, Force Ouvrière constate que l'absence de revalorisation significative du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) a rendu les négociations salariales difficiles tant au niveau des branches qu'au niveau des entreprises.

Dans ce contexte de crise économique et sociale qui frappe d'abord les salariés, le Gouvernement s'est refusé une fois de plus à accorder un coup de pouce au SMIC en laissant ainsi de nombreux salariés dans la précarité. Pour Force Ouvrière plus que jamais, la relance de la consommation passe inévitablement par une hausse du pouvoir d'achat.

En effet, l'évolution de la croissance reste fragile en raison de la persistance de la modération salariale et de l'inflation sur certains produits et services de base (alimentation, énergie, transports, etc.).

Cette situation conduit de nombreux ménages à s'endetter fortement pour simplement faire face aux dépenses courantes. L'augmentation générale des salaires est donc une urgence.

Par ailleurs, Force Ouvrière tient à souligner les effets pervers de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale. Certaines dispositions tendent à fragiliser la négociation collective et sont source de frein voire d'absence de négociation au niveau de l'entreprise.

L'AGENDA SOCIAL PARITAIRE

Autant Force Ouvrière avait porté un jugement positif sur l'esprit de la loi du 30 janvier 2007 qui obligeait le Gouvernement à consulter les partenaires sociaux préalablement à tout projet de loi concernant le code du travail (procédure élargie ensuite à toute proposition de loi), autant il s'est avéré que depuis 2008, la pratique gouvernementale a perverti cet esprit :

- calendrier intenable (alors même que la longueur de la procédure parlementaire infligeait un démenti au prétexte de l'urgence) ;
- ordre du jour et/ou cadrage gouvernemental trop strict ne permettant pas aux interlocuteurs sociaux d'aborder le sujet de manière suffisamment large.

C'est en réaction à ces excès gouvernementaux que les interlocuteurs sociaux ont décidé à l'automne 2010 d'adopter "un agenda social paritaire" qui de plus s'affranchit des échéances politiques, réaffirmant ainsi la nécessité d'une réelle liberté de négociation.

Pour Force Ouvrière, le calendrier et les thèmes de négociation doivent relever de la seule responsabilité des organisations syndicales et patronales, sans pressions des pouvoirs publics.

L'affirmation et la pratique de l'autonomie des interlocuteurs sociaux sont des éléments importants de stabilité sociale.

LES LIMITES DE LA NÉGOCIATION DÉROGATOIRE AVEC DES REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL

La loi du 20 août 2008 a généralisé la possibilité de négocier avec des représentants élus du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux. En effet, pour être valables ces accords doivent notamment être validés par une commission paritaire de branche.

La loi étant très lacunaire de nombreuses questions demeurent en pratique :

- Que se passe-t-il si la commission refuse de valider l'accord ?
- Comment contester l'avis de la commission ?

- Comment réviser ou dénoncer les accords conclus par les représentants du personnel ?
- Quid si la branche n'a pas mis en place de commission de validation ?

Il convient de rappeler le principe du monopole de négociation par les organisations syndicales. Si le Conseil constitutionnel a pu admettre la possibilité de négocier avec des élus du personnel, ce n'est qu'à la condition que "leur intervention n'ait ni pour objet, ni pour effet de faire obstacle à celle des organisations syndicales représentatives".

Ainsi, s'agissant d'un mode de négociation dérogatoire, la négociation avec des élus est admise, dès qu'un contrôle peut être opéré par les organisations syndicales, d'où, la référence à une commission de validation aussi bien dans la loi du 4 mai 2004, que dans la loi du 20 août 2008.

Ainsi, pour Force Ouvrière, l'absence de création de commission de validation au niveau de la branche rend impossible sa saisine, et rend par conséquent les accords conclus avec des représentants du personnel non valides.

LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE ET LE SMIC

À l'occasion du comité de suivi de la négociation salariale de branche réuni le 25 novembre 2010, un bilan de la négociation salariale de branche portant sur la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2010 (1 343,77 € brut par mois) a été présenté.

Cette présentation de la situation des branches de plus de 5 000 salariés du secteur général au 15 novembre 2010 à savoir 175 branches a fait ressortir que :

- 154 branches soit 88 % des 175 branches du secteur général suivies ont conclu un accord ou émis une recommandation patronale (pour 14 d'entre elles) prévoyant un premier coefficient au niveau du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2010 ;
- Ces 154 branches couvrent 9,7 millions de salariés ;
- 21 branches soit 12 % des branches suivies affichent encore un premier coefficient inférieur au SMIC ;
- 50 branches de la métallurgie de plus de 5 000 salariés (73 %), sont conformes au SMIC ;
- 45 branches du BTP (94 %), ont également un premier coefficient supérieur ou égal au SMIC.

Force Ouvrière tient à nuancer ces “bons résultats” présentés par l’administration du travail et relève qu’en réalité les minima restent encore trop bas, si bien que dès la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2011, 75 % des branches du secteur général ont affiché un premier coefficient inférieur au SMIC.

Dans ce contexte de crise financière, Force Ouvrière déplore que le Gouvernement ait fait le choix des préconisations du groupe d’experts, au détriment des salariés en refusant d’octroyer un “coup de pouce” au SMIC pour la cinquième année consécutive.

Ce sont encore les salariés qui continuent à payer la crise de plein fouet.

Ainsi, le SMIC revalorisé a été porté à un taux horaire de 9 € bruts au 1^{er} janvier 2011, soit 1 365 € bruts mensuels.

Le Ministre en confirmant le report de la conditionnalité des aides au démarrage des grilles salariales de branche au niveau du SMIC en application de l’article 27 de la loi en faveur des revenus du travail du 3 décembre 2008, comme l’a suggéré le groupe d’experts, affiche bien la volonté du Gouvernement de ne pas répondre aux attentes des salariés.

Force Ouvrière désapprouve ce report qui a pour finalité de ne pas appliquer les sanctions financières.

Force Ouvrière rappelle ses principales revendications qui portent sur :

- une augmentation significative et régulière du SMIC pour des raisons d’efficacité économique et de justice sociale ;
- une clause de rendez-vous automatique rendue obligatoire dans les accords de branche après toute augmentation du SMIC ;
- un salaire de base qui ne soit pas en dessous des minima de branche ;
- une réelle évaluation des exonérations patronales permettant un arrêt progressif ;
- une sanction des entreprises en l’absence d’un accord de revalorisation salariale ;
- une prime de transport obligatoire pour tous, dans un souci d’égalité entre les salariés utilisant les transports collectifs et ceux utilisant leur véhicule personnel dans les cas où le transport collectif est impossible ou inefficace (absence de transport collectif, durée déraisonnable du transport collectif, salarié en horaire décalé, etc.).

LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL

La négociation sur le harcèlement et la violence au travail a été entamée le 29 octobre 2009 et avait pour objet de transposer l'accord-cadre européen du 26 avril 2007 sur le même sujet.

C'est aujourd'hui chose faite puisque Force Ouvrière a pris la décision le 19 avril 2010 de signer l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail.

Les avancées importantes défendues par notre Organisation viennent compléter "l'accord Stress" signé en 2008, destiné à prévenir les risques psychosociaux en milieu professionnel.

Il était indispensable que les aspects organisationnels figurent dans l'accord, comme étant potentiellement à l'origine du harcèlement ou de la violence subi par les salariés. Cette revendication a été entendue et permet à Force Ouvrière de dire que nous avons été au-delà d'une simple transposition de l'accord européen, et qu'il a donc été tenu compte du contexte national actuel de dégradation des conditions de travail.

En effet, il est clairement établi que l'examen des situations de harcèlement et de violence se fera au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail : "modes de management, mode de fonctionnement de l'entreprise, etc."

Les organisations patronales reconnaissent donc, non sans mal, qu'il peut exister un lien entre organisation du travail et harcèlement et violence.

De plus, Force Ouvrière a obtenu le renvoi aux branches professionnelles en matière de formation, de mesures préventives en cas de réorganisation et de restructuration d'entreprises, et de suivi de l'accord dans les TPE.

Cette déclinaison est primordiale pour que l'accord connaisse une réelle application sur "le terrain".

Également, Force Ouvrière tient à souligner la volonté de consacrer une place particulière aux femmes qui sont souvent les cibles privilégiées en matière de harcèlement et de violence. L'accord doit faciliter une prise de conscience générale en vue d'identifier les stéréotypes et de les démystifier.

Par ailleurs, nous avons obtenu que soit réaffirmé dans cet accord, le rôle indispensable des Institutions Représentatives du Personnel (IRP), et particulièrement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), en matière de prévention des risques professionnels.

Enfin, Force Ouvrière s'est opposée à la possibilité, pour l'employeur, de dresser une liste de personnes référentes « compétentes » en matière de prévention du harcèlement et de la violence. La délégation a fait valoir que rien n'avait été prévu quant à leur formation et à leur protection.

Si nous pouvons nous féliciter de l'ensemble du texte et de la reprise de nombre de nos revendications, certains points mériteraient toutefois d'être améliorés.

- Nous restons sceptiques quant à l'efficacité d'une charte de référence visant simplement à "condamner" le harcèlement et la violence.
- Force Ouvrière n'est pas favorable à une procédure de médiation et a fait savoir, lors des négociations, qu'il convenait de distinguer médiation et conciliation.

Pour conclure, Force Ouvrière tient à rappeler la place centrale que doit occuper la médecine du travail dans la prévention et dans la lutte contre les risques professionnels.

Les risques psychosociaux ne font pas figure d'exception.

Pour cela, le médecin du travail doit avoir les moyens d'exercer ses missions. Malheureusement, la réforme en cours nous permet d'en douter.

DÉLIBÉRATION SUR LA POLITIQUE ÉCONOMIQUE ET INDUSTRIELLE

Une délibération dite "politique économique et industrielle" entre les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales (MEDEF, CGPME, UPA) s'est ouverte le 23 décembre 2009. Cette réunion a été suivie de trois séances plénières, le 29 janvier, le 29 avril et le 2 juin 2010, et dans l'intervalle plusieurs groupes de travail ont été mis en place et se sont réunis une première fois.

Cette délibération découle des travaux de la “commission du dialogue économique” instaurée début 2006 et son lancement était programmé depuis le printemps 2009, avant que la mise en œuvre accélérée des états généraux de l’industrie par le Gouvernement ne vienne perturber ce calendrier.

La délibération s’est articulée autour de quatre groupes de travail :

- groupe Financement des entreprises
- groupe Emplois
- groupe Financement de la protection sociale (Force Ouvrière ayant d’emblée indiqué être défavorable à ce groupe de travail)
- groupe Indicateurs

Pour Force Ouvrière, l’intérêt d’une telle délibération résidait dans la souplesse du dialogue entre partenaires sociaux sur différents sujets dans un cadre d’échanges qui ne relève ni d’une négociation – même si l’examen de certains thèmes pourrait déboucher ultérieurement sur l’ouverture de négociations formelles – ni d’une délibération sociale en tant que telle. FO y a donc réaffirmé la nature spécifique de cette concertation, à savoir un simple échange entre les partenaires sociaux autour de sujets économiques et industriels devant rester généraux.

La participation de FO à cette délibération témoigne également d’une volonté de s’approprier une série de sujets relevant du champ de compétence des partenaires sociaux et sur lesquels le chef de l’État et son Gouvernement manifestent une tendance croissante à imposer unilatéralement des décisions discrétionnaires. C’est la raison pour laquelle FO avait clairement exprimé en décembre 2009 sa volonté de ne pas attendre la fin des états généraux de l’industrie pour ouvrir cette délibération relative aux politiques économiques et industrielles, réaffirmant ainsi l’autonomie pleine et entière des échanges entre nos organisations respectives, dans le respect des positions et des revendications de chacun, et la nécessité de dialoguer, sans attendre les conclusions et les annonces du chef de l’État sur l’industrie.

Cependant, FO a fait part de plusieurs réserves lors des plénières de 2010 devant l’évolution de la délibération. Nous avons en particulier dénoncé l’urgence inutile et contreproductive des réflexions selon un calendrier trop resserré. De même, nous avons bien précisé que certains sujets n’avaient pas leur place dans les débats (retraites notamment) et qu’il n’était pas question pour nous de dépasser le cadre spécifique de cette délibération. Autrement dit, il s’agissait pour nous

de travailler et d'échanger avant tout sur des éléments de diagnostic et des analyses comparatives entre pays ou systèmes, ce qui signifie, bien entendu, que chaque organisation n'est pas liée par ces travaux.

Comme nous le pensions et comme nous l'avions annoncé début 2010, le groupe de travail "Financement de la protection sociale" n'a pas pu avancer, les conceptions, les analyses et les positions exprimées par les différentes organisations étant divergentes, voire opposées et contradictoires.

Après deux séances, il a été mis fin à ce groupe de travail à l'été 2010, de surcroît en plein conflit contre le projet gouvernemental de réforme des retraites.

Enfin, le Medef a voulu, au second semestre 2010, faire évoluer subrepticement le titre, et ainsi le contenu, de la délibération générale, transformant l'intitulé initial "politique économique et industrielle" en "délibération sur la compétitivité", sans aucune validation en séance plénière. La délégation FO, seule à réagir sur ce glissement, s'y est opposée à chaque fois.

Une dernière réunion plénière du 18 janvier 2011 complexe et conflictuelle :

Le Medef a présenté un document intitulé "*Éléments pour une approche de la compétitivité française*", suite aux débats du groupe de travail sur les indicateurs.

La délégation FO a rappelé son opposition à réduire les échanges de 2009 et 2010 en les finalisant dans un document de travail sur la compétitivité, et dont naturellement de nombreux points ne peuvent nous convenir, tant dans son architecture globale que dans certaines de ses conclusions, même si nous pouvons également y trouver certains points d'accord dans l'analyse.

Si la CGPME, l'UPA, la CFDT, la CFTC et la CGC indiquent se retrouver dans ce document du Medef qu'elles veulent "partager" et "cosigner" puis "valoriser publiquement en commun", FO a rappelé son opposition à cette démarche (non conforme à l'esprit de notre participation à la délibération depuis son origine) et au contenu final de ce document auquel notre organisation ne s'associera naturellement pas.

Au terme de la réunion, les autres organisations se sont fixé un nouveau délai pour valider ce document (fin février/début mars) et décider des modalités de communication et de diffusion qui accompagneront sa publication.

Par ailleurs, le Medef et certaines organisations syndicales ont souhaité aborder le financement de la protection sociale et, ainsi, faire évoluer les échanges en une “délibération sur le financement de la protection sociale”.

Force Ouvrière a confirmé qu'elle ne se prêterait à aucune forme d'instrumentalisation politique sur fond d'échéance électorale à venir. De plus, FO a rappelé que ce champ du social n'était plus, depuis longtemps, du ressort de la gestion paritaire (à l'exception de la prévoyance collective et des retraites complémentaires) et que les divergences de fond entre organisations syndicales de salariés et patronales étaient telles qu'il était hors de question de se prêter à un simulacre d'échanges sur ce thème : à cet égard, l'éphémère groupe de travail mis en place sur ce thème dans le cadre de la délibération “politique économique et industrielle”, à peine ouvert et déjà suspendu en 2010, en est une démonstration criante.

Nous avons donc clairement signifié notre refus d'une telle évolution.

À ce stade, le Medef et les autres organisations présentes (CGPME, UPA, CFTD, CFTC, CGC) s'orientent vers la mise en place d'une délibération spécifique traitant du “*Financement de la protection sociale*” à laquelle FO ne participera pas.

Dans ces conditions, face aux évolutions voulues par le Medef et d'autres organisations, face aux risques d'instrumentalisation liés au calendrier politique et aux sujets économiques, sociaux et fiscaux ouverts par le Gouvernement, et en intégrant le fait que les groupes de travail “Financements des entreprises” et “Emplois” de cette délibération ont également été mis entre parenthèses, FO a demandé l'ajournement de la délibération “politique économique et industrielle”.

De fait, elle n'a plus lieu d'être. D'ailleurs aucune autre date de plénière n'a été fixée en 2011.

FINANCEMENT DU PLAN REBOND POUR L'EMPLOI ET RECONDUCTION DU DISPOSITIF CRP

Après près de neuf mois de discussions, les interlocuteurs sociaux et l'État sont parvenus à définir les modalités de prise en charge des demandeurs d'emploi en fin de droits d'assurance chômage.

Il est apparu que les dispositifs de solidarité gérés par l'État étaient insuffisants pour faire face à cet afflux de chômeurs en fin de droits. Ainsi, les interlocuteurs sociaux ont-ils estimé qu'il fallait que l'État prenne également ses responsabilités en la matière. Dès le "sommet social" du 15 février 2010, Force Ouvrière avait plaidé pour une convention entre l'État et l'Unedic.

L'objectif était donc d'apporter une solution concrète à 360 000 demandeurs d'emploi en fin de droits qui allaient se retrouver sans aucune ressource personnelle.

Le dispositif est financé à part égale entre l'État et les régimes paritaires d'assurance chômage et de formation professionnelle.

Le régime d'assurance chômage participe au cofinancement du plan "rebond pour l'emploi" par la prise en charge de :

- 50 % du coût de "l'aide exceptionnelle" mise en œuvre par ledit plan, dans la limite de 110 millions d'euros ;
- du revenu de remplacement versé durant les "formations rémunérées" également prévues par ledit plan, dans la limite de 176 millions d'euros.

Force Ouvrière se félicite du compromis trouvé qui apporte une solution à tous les demandeurs d'emploi qui n'ont pas accès à un dispositif de solidarité existant, notamment sur l'allocation qui a été obtenue très difficilement tant auprès du Gouvernement que du patronat.

Par ailleurs, concernant les suites de la négociation des conséquences de la crise sur l'emploi, il est apparu impératif de prolonger le dispositif de convention de reclassement personnalisé pour permettre aux salariés victimes de licenciement économique de bénéficier d'un accompagnement renforcé et d'une allocation de 80 % du salaire brut de référence pendant une durée maximale de 12 mois.

REPRÉSENTATIVITÉ - TPE

La loi du 20 août 2008 contraint à envisager la mesure de la représentativité syndicale dans des TPE de moins de 11 salariés.

Force Ouvrière considère que la démocratie sociale implique d'assurer le droit syndical et le droit à la représentation collective des quatre millions de salariés employés dans les TPE.

Ainsi, même non-signataire de la position commune, Force Ouvrière s'est impliquée dans la délibération sociale sur la modernisation sociale ouverte en juin 2009, intégrant notamment les questions de la mesure de l'audience syndicale et la représentation dans les TPE.

Force Ouvrière a dans ce cadre formulé plusieurs propositions tendant à ménager le principe de l'audience électorale introduit par la loi du 20 août 2008 mais aussi le rôle de la branche, vecteur privilégié de protection des salariés dans les TPE. Nous avons défendu que la mesure de l'audience auprès des salariés des TPE n'impliquait pas d'organiser de nouvelles élections et proposé de mesurer cette audience en combinant, pour chaque branche concernée, les résultats des élections professionnelles avec les résultats des élections prud'homales. Nous avons aussi formulé des propositions pour la représentation des salariés dans les TPE accordant un rôle privilégié aux branches, à la lumière de mécanismes existants.

Une "lettre commune" au Premier Ministre a été rédigée le 20 janvier 2010 associant l'UPA et quatre confédérations syndicales visant notamment à mesurer l'audience des organisations syndicales de salariés. Force Ouvrière pour sa part ne s'est pas associée à cette lettre dans la mesure où, à l'instar de la position commune du 8 avril, "primauté était donnée aux élus sur les désignés".

Pour autant la loi du 15 octobre 2010 en prévoyant des élections sur sigle prenait à contre-pied les signataires de cette lettre puisque ce sont les confédérations qui désigneront leurs représentants dans les commissions paritaires locales créées par la loi du 4 mai 2004 dont la composition "pourra tenir compte" (sic !?) de la mesure de l'audience. Cette loi du 15 octobre 2010 confirme donc que le renforcement du dialogue social n'est qu'un prétexte, l'objectif réel étant de pallier les (nombreuses) carences de la loi du 20 août 2008.

DÉLIBÉRATION SOCIALE SUR LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL (IRP)

La phase de délibération sociale sur la modernisation du dialogue social entamée depuis septembre 2009 témoigne de la difficulté du sujet.

Dès le départ FO s'est engagée dans cette délibération dans le but d'améliorer les droits et moyens des institutions représentatives du personnel (IRP).

Après un état des lieux et une évaluation sur le rôle des IRP, les partenaires sociaux en sont à discuter des possibilités ou non d'ouvrir des négociations.

Les IRP appellent une vigilance particulière face aux velléités qui, sous couvert de simplification des IRP, engagent une fragilisation de leurs moyens et de leurs prérogatives.

La thématique des IRP irrigue la "délibération sociale" sur la modernisation sociale ouverte en juin 2009, dans sa partie consacrée aux questions du partage de la valeur ajoutée, la gouvernance, les IRP et le parcours professionnel des titulaires de mandats syndicaux.

La position patronale visait à orienter cette délibération dans un premier temps vers une fusion des IRP en mettant en avant leur inefficacité et leur complexité. Force Ouvrière a rapidement clarifié qu'elle ne s'inscrirait pas dans une démarche de fragilisation des compétences et moyens de la représentation des travailleurs dans l'entreprise sous prétexte de simplification et d'efficacité.

Pour Force Ouvrière, loin de freiner le fonctionnement des entreprises au détriment de l'emploi, les IRP participent de manière déterminante à l'enrichissement des processus décisionnels et à l'expression des intérêts des salariés dans des formes non conflictuelles. La coexistence des IRP y contribue de manière décisive en favorisant une complémentarité permettant de prendre toute la mesure des enjeux sociaux et économiques liés à la gestion de l'entreprise. Force Ouvrière a ainsi obtenu qu'un état des lieux des prérogatives des IRP mais aussi de leurs droits et moyens soit dressé, pour lever les arguments tenant à la complexité et au coût des IRP.

Il importe pour notre organisation de garantir à chaque institution représentative du personnel les moyens d'exercer ses missions en considérant les évolutions les plus récentes (individualisation des conditions de travail, complexification des structures de rémunérations, des entreprises etc.), ce qui implique des améliorations. C'est sur ces bases que notre organisation investit la délibération sociale en cours sur les IRP.

NÉGOCIATION SUR LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

La négociation sur les retraites complémentaires n'était pas aboutie fin 2010. Les interlocuteurs sociaux ont, dans l'attente, décidés de prolonger temporairement l'Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF) de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Cette négociation ne porte pas sur les paramètres relevant de la loi qui a été votée et dont nous demandons l'abrogation.

Complémentaires, ces régimes (AGIRC - ARRCO) le sont tant vis-à-vis de la loi que sur le plan financier pour les retraités.

Cette négociation aboutira finalement le 18 mars 2011 par un accord dont FO sera signataire.

AUTRES NÉGOCIATIONS

Fin 2010 deux autres négociations interprofessionnelles étaient également en cours, l'une sur le renouvellement de la convention d'assurance chômage qui aboutira en mars 2011 à un accord signé par FO, l'autre sur le paritarisme.

En conclusion, Force Ouvrière attachée à la pratique contractuelle sera vigilante sur l'évolution de la négociation collective à venir et pose de nouveau la question de la représentativité patronale qui tarde à venir.

Force Ouvrière sera particulièrement attachée à préserver et consolider un des piliers de la République sociale, à savoir l'articulation des niveaux de négociation et la remise en selle du principe de faveur ayant notamment permis à la France d'être le premier pays au monde en termes de couverture conventionnelle ou statutaire des salariés.

LES ORGANISATIONS PATRONALES

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



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

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, 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

Indépendamment des négociations collectives menées localement dans chacune de ses entreprises, Groupama a conduit en 2010 une politique active de négociation aux différents niveaux nationaux de négociation dont il dispose.

Au niveau du Groupe, tout d'abord, trois importants accords-cadres, dont l'Union de développement social Groupama (UDSG) est cosignataire avec Groupama SA engageant l'ensemble de ses filiales, ont permis respectivement de développer la mobilité professionnelle de ses collaborateurs, de préparer un actionnariat salarié et de prendre un ensemble de mesures en faveur de la qualité de vie au travail.

Les négociations interentreprises au sein du périmètre mutualiste agricole ont ensuite consisté à :

- reconduire et fortement accentuer sa politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées, en concluant un nouvel accord sur le handicap, à durée cette fois indéterminée, s'inscrivant dans la déclinaison de l'accord sur la Diversité et l'Égalité des Chances du 24 octobre 2008 conclu avec la signature quasi unanime des organisations syndicales représentatives dans le périmètre Groupe ;
- poursuivre sa politique de mise en place de dispositifs favorisant l'épargne des salariés en vue de leur retraite.

La mobilité comme moyen d'évolution professionnelle et d'accompagnement des projets stratégiques du Groupe

Un accord relatif à la mobilité interentreprises au sein du Groupe Groupama a été conclu le 7 mai 2010 avec l'ensemble des organisations syndicales présentes au sein du Groupe.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement de la charte mobilité précédemment applicable dans le Groupe.

Il a pour objet de mettre en place des mesures destinées à favoriser et faciliter la mobilité interentreprises volontaire et individuelle des salariés en France et en Outre-mer, par la mise en place :

- d'une part, de règles communes à toutes les étapes du processus de mobilité : candidature, entretien, contractualisation du recrutement, prise de fonction ;
- et d'autre part, de mesures matérielles significatives d'accompagnement des mobilités géographiques de certains salariés.

La mise en œuvre d'un plan d'épargne groupe comme étape préalable à l'actionnariat salarié

Dans le cadre de la stratégie de croissance du Groupe Groupama et de la volonté d'associer encore plus étroitement les salariés au développement et aux performances du Groupe, un accord-cadre a été signé à une large majorité, le 3 décembre 2010 relatif à la mise en place un plan d'épargne groupe (PEG).

Cet accord traduit la volonté d'associer les salariés au développement du Groupe en leur permettant d'acquérir des actions et d'entrer au capital de Groupama SA dans l'hypothèse d'une éventuelle introduction en bourse de Groupama SA.

Comme le plan d'épargne d'entreprise (PEE) et le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI), le PEG est un dispositif d'épargne salarial collectif ; il permet aux salariés d'entreprises du Groupe de bénéficier, avec le concours de leur employeur, du cadre fiscal et social favorable de l'épargne salariale. Le PEG complètera les dispositifs PEE et PERCO existants dans les entreprises du Groupe et constituera le véhicule juridique commun à toutes les entreprises du Groupe pour investir et détenir des actions de Groupama SA.

La qualité de vie au travail comme facteur de développement personnel et de performance économique

Les conditions de travail et les risques psychosociaux ont été au centre d'une négociation qui s'est engagée au niveau du Groupe début 2010 sur la thématique de la qualité de vie au travail.

Cette négociation s'est traduite par la signature unanime le 28 février 2011 d'un accord portant sur les axes suivants :

- consolider au niveau du Groupe, dans le cadre d'un bilan annuel, les indicateurs permettant de dépister les risques de mal-être au travail (absentéisme, accidents du travail, horaires atypiques, etc.) ;
- mettre en place des actions de prévention pour :
 - former aux risques psychosociaux les dirigeants, managers et l'ensemble des collaborateurs ;
 - sensibiliser à l'amélioration du bien-être au travail (cycle du sommeil, nutrition, relaxation, postures, etc.) ;
 - mener des actions de prévention et d'accompagnement des collaborateurs en cas d'incivilités ou d'agression venant du public ;
- proposer des mécanismes de régulation interne parmi lesquels un centre d'écoute psychologique PSYA ouvert à l'ensemble des collaborateurs (gratuit, anonyme, confidentiel et accessible 24 h/24) et un mécanisme de recherche de solution concertée pour tout événement susceptible d'affecter la santé physique et/ou mentale d'un collaborateur.

Une "commission de la qualité de vie au travail" est également créée au niveau du Groupe, en tant que lieu paritaire d'informations,

d'échanges et de préconisations sur les grands projets du Groupe présentés au Comité de Groupe.

Une politique handicap ancrée au centre de la démarche diversité

Le processus de négociation démarré fin 2009 en vue de la reconduction de la démarche d'emploi de personnes handicapées (laquelle arrivait à échéance le 31 décembre 2009) a abouti le 16 février 2010 à la signature unanime d'un accord en vue de la pérennisation de ses dispositions et de la fixation d'un plan triennal d'actions.

Ainsi, l'accord à durée indéterminée fixe les grands axes de la politique volontariste engagée par Groupama en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, et intègre les cinq plans d'actions qui figuraient déjà dans l'accord du 18 décembre 2007 :

- un plan d'embauche ;
- un plan d'insertion et de formation ;
- un plan de maintien dans l'emploi ;
- un plan de sensibilisation et de communication ;
- et un plan d'aide aux salariés parents d'enfant(s) handicapé(s) et aux conjoints salariés de personnes handicapées.

Cet accord est complété par un plan d'actions triennal renouvelable et évolutif, associant à la fois des mesures concrètes et des objectifs chiffrés, et sur lesquels s'engagent les entreprises membres de l'UDSG pour les trois ans à venir (2010 à 2012).

Le développement de l'épargne retraite par l'élargissement des modes d'alimentation du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI)

En tant que Groupe d'assurances généraliste proposant des produits d'assurance vie et d'épargne retraite, Groupama a confirmé sa volonté d'accompagner ses salariés dans la constitution de leurs droits à la retraite.

Ainsi, un avenant à l'accord sur le PERCOI a été conclu le 23 juin 2010, pour permettre aux salariés (sans limite d'âge), de transférer une partie de leurs droits provenant du compte épargne temps (CET) dans des conditions d'exonérations fiscales et sociales avantageuses.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE

La MSA a mené en 2010 sa politique de négociation nationale dans le cadre des trois champs conventionnels qui couvrent les catégories des Employés/Cadres, des Praticiens et des Agents de direction.

Des accords de branche ont été conclus sur plusieurs thématiques : la mobilité géographique, les mesures d'accompagnement pour ses collaborateurs rejoignant les Agences Régionales de Santé, l'intéressement et les salaires.

Mesures d'accompagnement de la mobilité géographique (Employés/Cadres)

Considérant nécessaire de favoriser la mobilité géographique des salariés, un dispositif de prise en charge des frais de double résidence pour le salarié et de facilitation de l'insertion professionnelle du conjoint a été intégré à la convention collective de travail des Employés et Cadres, à l'instar de ce qui existe pour les Agents de Direction.

L'avenant a été signé le 20 janvier 2010 par la CFE-CGC, la CGT, l'UNSA2A et la CFTC.

Mesures d'accompagnement liées à la mise en place des Agences Régionales de Santé (Employés/Cadres et Praticiens)

Il a été négocié pour les Employés et Cadres, et pour les Praticiens, des accords destinés à faciliter et accompagner le départ vers les Agences Régionales de Santé : statut des salariés, définition de la mobilité géographique, mesures d'accompagnement...

Le départ vers les Agences Régionales de Santé est organisé dans le cadre du seul volontariat et non du transfert d'activité.

Ces deux accords ont été signés en avril 2010 par la CFE-CGC.

Intéressement pour la période 2010 à 2012 (Employés/Cadres, Praticiens, Agents de Direction)

Les accords conclus en 2007 arrivant à échéance, les parties signataires se sont accordées sur le maintien du dispositif d'intéressement pour l'ensemble des salariés des MSA.

Ces accords ont permis des évolutions majeures par rapport aux précédents accords signés en juin 2007, à savoir : l'augmentation du montant global d'intéressement à 2 % de la masse salariale brute contre 1,5 % précédemment ; la suppression du plafonnement à six millions d'euros des sommes versées.

Concernant les Employés/Cadres, cet accord a été signé le 21 juin 2010 par les syndicats SNEEMA-CFE-CGC, CFTC-AGRI et UNSA2A.

Concernant les Agents de Direction, cet accord a été signé le 29 juin 2010 par les syndicats SNEEMA-CFE-CGC et SNADMSA.

Concernant les Praticiens, cet accord a été signé le 29 juin 2010 par les syndicats CFTC-AGRI, SNEEMA-CFE-CGC, UNSA2A et SNPMA.

Les résultats de l'intéressement versé en 2010 font apparaître que pour un salarié à temps plein, présent sur toute la période considérée, le montant moyen de la prime d'intéressement est de 274,79 € (le maximum étant de 391 € et le minimum de 87,57 €).

Salaires

En 2010, un accord salarial a été signé par la CFTC, la CFE-CGC et l'UNSA2A.

Cet accord a permis d'augmenter la valeur du point de 0,8 % au 1^{er} mai 2010 pour toutes les catégories de personnel.

L'élément dominant de cette négociation a été l'interdépendance forte entre toutes les négociations salariales du secteur public, dans un contexte de forte limitation des dépenses publiques en vue de réduire le déficit.

Par ailleurs, il a été constaté l'impact positif sur les salariés de la politique salariale mise en œuvre dans l'institution de 2006 à 2009, au-delà de la stricte évolution de la valeur du point.

Seniors

Il n'y a pas eu d'accord de branche concernant la thématique de l'emploi des salariés âgés mais un renvoi aux négociations dans les organismes locaux ainsi en 2010, 23 accords d'entreprise et 22 plans d'actions ont été négociés.

Concernant la part respective des axes de recrutement et de maintien dans l'emploi, elle est de 14 % pour le recrutement et de 86 % pour le maintien dans l'emploi.

Les domaines d'action retenus visent le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise, l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation, l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA COOPÉRATION AGRICOLE

Branche coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (CCN V Branches)

Accord du 16 juin 2010 portant pérennisation d'un fonds mutualisé au titre de la formation professionnelle des seniors

Par un accord du 12 janvier 2004, les partenaires sociaux ont mis en place un dispositif dérogatoire portant, entre autres, sur la possibilité de mettre à la retraite des salariés avant 65 ans. À titre de contreparties, cet accord prévoyait la mise en œuvre d'actions spécifiques en matière de formation professionnelle du public des seniors. Ce dispositif était financé par une contribution spécifique à la charge des entreprises de 0,10 % de la masse salariale mutualisée au sein de la branche.

Les dispositions légales ayant abrogé les dispositifs conventionnels de mise à la retraite des salariés avant 65 ans au 31 décembre 2009, les partenaires sociaux ont ouvert une négociation sur le devenir du fonds mutualisé.

Dans un souci de poursuivre l'effort de formation en direction des seniors, les partenaires sociaux ont décidé de pérenniser la contribution mutualisée à la formation professionnelle. Ainsi un accord prévoyant un financement de 0,1 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle des salariés de plus de 47 ans, a été signé par la CFDT, CGT-FO, CFTC AGRI, CGC et UNSA2A, le 16 juin 2010.

Avenants n° 115 (période d'essai) et n° 116 (indemnité conventionnelle de licenciement)

Afin de tenir compte de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, les dispositions prévues à l'article 28 de la CCN (période d'essai) et l'article 33 (indemnité de licenciement), ont été modifiées.

Les dispositions conventionnelles relatives à la durée du préavis de rupture de la période d'essai, qui existaient antérieurement dans la CCN, ont été mises en conformité avec les nouvelles dispositions légales. Une partie de la négociation a également porté sur la durée des périodes d'essai et leur possibilité de renouvellement. Sur ce dernier point, les partenaires sociaux ont apporté quelques aménagements aux dispositions légales.

S'agissant des dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, celles-ci étaient devenues en partie obsolètes puisque prévoyant, pour certaines tranches d'ancienneté, un montant d'indemnité inférieur à celui résultant de l'application des dispositions légales.

La négociation sur ce point a permis de repositionner les dispositions conventionnelles afin qu'elles soient au moins aussi favorables que le régime légal.

Ainsi, l'avenant n° 115 portant sur la période d'essai a été signé par la CFDT et l'avenant n° 116 portant sur l'indemnité conventionnelle de licenciement a été signé par la CFDT et FO.

Avenant n° 14 du 25 mai 2010

À la suite des nouvelles obligations résultant du décret 2007-1340 du 11 septembre 2007 relatif à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de certains véhicules affectés aux transports routiers de marchandises ou de voyageurs, entré en application le 11 septembre 2009, les partenaires sociaux, dans le cadre de cet avenant, ont décidé d'abroger les avenants n° 80, n° 82 et n° 105

devenus obsolètes car moins favorables que les nouvelles dispositions réglementaires.

Cet avenant a été signé par la CFDT, FO, CFTC AGRI, CGC et UNSA2A.

Négociation salariale

Les valeurs des rémunération annuelles garanties (RAG) pour 2009 ont été revalorisées de 1 % au titre des salaires 2010.

Branche de la coopération bétail et viande (CCN des coopératives et Sica Bétail et Viande)

Après une activité conventionnelle 2009 particulière riche – rien moins que six avenants à la convention collective Bétail et Viande dans des domaines très diversifiés tels que l’emploi des seniors, la prévoyance, la formation professionnelle, les salaires, la création d’un régime conventionnel de remboursement complémentaire frais de santé – celle de 2010 est illustrée par la signature de deux avenants en date du 31 mars.

Périodes d’essai conventionnelles

Du fait de la classification conventionnelle des emplois (l’avenant n° 113 du 20 mai 2005 à la CCN Bétail et Viande ayant supprimé les coefficients de classification et défini des niveaux et échelons), du fait surtout des dispositions relatives à la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, les articles conventionnels relatifs à la période d’essai devaient impérativement être réactualisés.

De ce fait, les dispositions de l’article 24 de la CCN (période d’essai des ouvriers-employés et des agents de maîtrise) ainsi que celles de l’article 5 (dispositions relatives aux ingénieurs et cadres) ont été abrogées et remplacées par de nouvelles dispositions (avenant n° 126 du 31 mars 2010).

L’avenant n° 126, outre la mise en conformité avec les nouvelles prescriptions légales applicables aux périodes d’essai comporte également, dans un souci de sécurité juridique et de lisibilité optimale pour les entreprises de la branche, un certain nombre de précisions utiles lors de la rédaction des contrats d’embauche et le “suivi” des périodes d’essai par les services du personnel des entreprises de la branche

(exemples : précisions sur le point de départ de la période d'essai, les délais de prévenance de résiliation, les modalités et formalisme du renouvellement, etc.).

L'avenant n° 126 à la CCN Bétail et Viande a été signé par quatre organisations syndicales à savoir l'UNSA2A, la CFTC, la CFDT et FO. Il a été étendu par arrêté du 2 décembre 2010 (Journal officiel de la République française du 12 décembre 2010).

Salaires minima conventionnels 2010

L'avenant n° 125 du 31 mars 2010 a porté revalorisation des salaires minima conventionnels pour l'année 2010 en deux étapes :

- au 1^{er} avril 2010 : augmentation générale de 0,7 % aux niveaux I puis IV à IX de la grille (les niveaux II et III ayant pour leur part été augmentés de + 0,9 %) ;
- au 1^{er} juillet 2010 : augmentation générale (du niveau I à IX inclus) de 0,5 %.

Pour mémoire : la grille conventionnelle des salaires comprend neuf niveaux soit pour la catégorie ouvriers-employés niveau I à IV, pour la catégorie agents de maîtrise-techniciens niveau IV à VI et pour la catégorie cadres niveau VI à IX.

L'avenant n° 125 portant revalorisation des salaires minima conventionnels 2010 a été signé par FO, l'UNSA2A, la CFDT, la CGC et la CFTC soit cinq organisations syndicales sur les sept représentées dans la branche. Cet avenant a été étendu par arrêté du 22 septembre 2010.

Branche des coopératives agricoles laitières

La branche des coopératives laitières est partie à l'accord du 8 avril 2010 sur la formation professionnelle dans la transformation laitière. Cet accord est original par le fait qu'il couvre, au travers de son champ d'application, deux branches de la transformation laitière : la coopération laitière et l'industrie laitière.

Après avoir fait le constat d'une proximité, voire d'une identité des métiers et des formations y préparant, les partenaires sociaux ont estimé qu'il était nécessaire de favoriser les synergies entre les deux branches, notamment en matière de formation par le développement d'actions communes.

Dans cet esprit, l'accord du 8 avril 2010 prévoit :

- le développement des certificats de qualification professionnels laitiers permettant de reconnaître et de valoriser l'expertise professionnelle des salariés du secteur ;
- la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle commune aux deux branches de la transformation laitière (branche de la coopération laitière et branche des industries laitières) ;
- le développement de la validation des acquis de l'expérience favorisant l'adaptation et le développement des compétences et l'accession à des titres, diplômes ou certifications, à travers des parcours personnalisés, adaptés au projet professionnel de chaque salarié intéressé.

Cet accord a été complété par deux autres accords propres à la coopération laitière :

- l'accord du 23 avril 2010 relatif à la mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) dans la coopération laitière ;
- l'accord du 23 avril 2010 sur le remboursement des frais des salariés participant aux réunions de la commission paritaire nationale de la coopération laitière.

Branches des caves coopératives viticoles et leurs unions

Par un accord du 2 février 2011 signé des partenaires sociaux : CCVF et cinq organisations représentatives des salariés (à l'exception de la FNAF-CGT), la branche des caves coopératives et unions a mis en place un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé.

Par cet accord applicable à compter du 1^{er} janvier 2012, les salariés des caves coopératives vont bénéficier d'un régime collectif obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé.

Ce nouveau dispositif implique les partenaires traditionnels du monde agricole : la CCPMA prévoyance du groupe AGRICA est l'assureur du contrat et l'interlocuteur des entreprises. La Mutualité sociale agricole (MSA) est interlocutrice des salariés, offre un guichet unique des remboursements santé (prestations payées en même temps que celles du régime obligatoire), facilite certaines démarches et procède au tiers payant avec les professionnels de santé (pharmacie, laboratoire, optique). Une délégation de gestion est consentie à la MSA,

gestionnaire des prestations. Enfin, AGRICA met son réseau (quatre directions régionales) au service de la branche pour l'accompagnement, le conseil et l'information des entreprises.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE 2010 AU SEIN DE LA BRANCHE CRÉDIT AGRICOLE (CAISSES RÉGIONALES ET AUTRES ORGANISMES)

Le modèle des relations professionnelles dans la Branche des Caisses régionales du Crédit Agricole et autres organismes, permet une négociation très informée des réalités des relations du travail et de la vie économique des entreprises qui la composent. Ce modèle permet également une négociation très vivante et "utile".

L'élection annuelle des membres de la délégation patronale, dirigeants et élus de banques coopératives et mutualistes et leur concertation permanente avec leurs pairs, également dirigeants des entreprises de la Branche assurent aux négociateurs une légitimité et une capacité à agir à la hauteur des enjeux des négociations. En effet, les règles de la Branche Crédit Agricole sont, selon la volonté des négociateurs et selon le sujet, contraignantes, incitatives ou à utiliser comme ressources vis-à-vis des entreprises. La fixation des normes est ainsi plus ou moins (dé)centralisée et ainsi adaptée à la diversité des situations des entreprises et des territoires.

Les thèmes de négociation et les accords conclus en 2010 (par exemple, conditions de travail, travailleurs handicapés) ont consolidé dans la Branche des Caisses régionales, le modèle social du Crédit Agricole.

Dans le cadre de ce modèle, les dirigeants, réunis le 15 décembre 2010, ont placé *"les hommes et les femmes au cœur du Projet de Groupe"*.

Les engagements pris dans ces accords répondent ainsi aux enjeux de ce Projet de Groupe et à l'ambition collective de *"devenir leader en Europe de la Banque universelle de proximité"*.

De nombreux sujets de négociation figuraient à l'agenda de la Commission nationale de Négociation, avec pour un certain nombre, des enjeux forts et une démarche innovante, notamment sur les conditions de travail.

Compte tenu de la densité du programme de négociation, quelques accords ont été reconduits et seront à nouveau ouverts à la discussion en 2011.

Les thèmes de négociation de l'année 2010

Les conditions de travail, organisation, planification et suivi du travail

Après le premier accord sur les conditions de travail, signé en novembre 2007, portant sur : la conduite de projet et la gestion du changement, les relations professionnelles, la gestion des actes d'incivilité et la préparation personnelle au changement, la négociation s'était poursuivie sur un cinquième volet de ce chantier, l'organisation, la planification et le suivi du travail.

Les travaux, qui ont commencé en 2008 par une phase de diagnostic approfondi et une enquête auprès de 15 000 salariés, ont permis de définir les pistes de travail prioritaires et les chantiers opérationnels à mettre en œuvre et d'élaborer en fin d'année 2010 un projet d'accord. Celui-ci traduit la volonté des Caisses régionales et autres entités de s'engager dans une démarche pérenne d'amélioration des conditions de travail des salariés.

Il comporte des engagements de fond des Caisses régionales sur sept thématiques : organisation du travail et changements d'organisation, le système d'information - soutien à l'activité, sens au travail, réalisation dans le travail, management du travail, préparation des managers, association des partenaires sociaux. Il prévoit également la création d'un observatoire national des conditions de travail, afin d'impulser dans la durée une dynamique d'innovation sociale autour de l'objectif d'amélioration des conditions de travail.

La négociation s'est poursuivie début 2011 et a abouti à la conclusion d'un accord en date du 15 février 2011.

Dans le cadre de cette négociation, il a également été convenu de reconduire le premier accord de 2007 pour une durée de deux ans.

La formation professionnelle et la formation en alternance

Dans le cadre de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, deux accords ont été négociés.

Tout d'abord, un avenant à un accord de 1993, relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage, a été conclu en décembre 2010. Les parties à cet accord réaffirment ainsi leur volonté de poursuivre le développement de la formation en alternance et de l'apprentissage dans les entreprises de la Branche.

La négociation a également porté sur la reconduction des dispositions d'un accord sur la formation du 30 novembre 2007, afin notamment d'intégrer les adaptations résultant de la loi précitée.

L'accord qui a été signé début 2011 réaffirme, dans la continuité des pratiques du Crédit Agricole en matière de formation professionnelle, l'importance de la formation dans les dispositifs d'évolution et de renouvellement des compétences des salariés, notamment en maintenant la volonté d'investir au moins 6 % en moyenne de la masse salariale pour la formation.

L'emploi des travailleurs handicapés

Un premier accord de branche avait été conclu sur la période 2006-2010. Au vu du bilan positif sur l'application de cet accord (notamment plus de 500 personnes handicapées embauchées en CDI et près de 1 100 alternants handicapés formés sur la période), la négociation en vue d'une reconduction a été engagée, dans l'objectif de poursuivre activement la politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Un accord a été conclu le 21 décembre 2010 (dont l'agrément a été sollicité auprès du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé).

Cet accord comporte en particulier l'engagement de recruter 500 travailleurs handicapés sur la période 2011/2015 et de les intégrer durablement ainsi que de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Le temps de travail

Les deux accords, sur le temps de travail et sur le travail à temps partiel, ont été reconduits le 1^{er} décembre 2010 pour une année.

La gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle et l'aménagement des fins de carrière

L'accord du 5 janvier 2010, qui se situe dans le contexte de l'allongement des carrières professionnelles, comportait des dispositions sur la gestion des compétences tout au long de la vie professionnelle et en faveur de l'emploi des salariés âgés. Il a été convenu de le reconduire pour un an afin d'effectuer un bilan des mesures mises en œuvre.

Un accord de 2006 sur l'aménagement des fins de carrière, a de même été reconduit pour un an.

Avantages prévus par la Convention Collective pour certains événements familiaux

Un accord, signé en 2008, étendait pour une durée déterminée les avantages prévus par la Convention Collective (congés et prime d'un mois de salaire) en cas de mariage, au Pacte Civil de Solidarité (PACS).

Il était prévu dans cet accord d'engager une négociation en vue d'une modification des avantages liés à certains événements compte tenu des évolutions sociétales.

Cette négociation s'est poursuivie en 2010 et, dans l'attente de l'issue des travaux, l'accord a été reconduit à deux reprises, jusqu'au 31 mars 2010.

Dans le cadre des propositions de réallocation de l'enveloppe de jours de congé (avec la création de nouveaux congés), des avantages identiques pour le mariage et le PACS étaient prévus.

Mais à ce stade, la négociation n'a pu aboutir sur ce sujet.

Inaptitude physique

Les dispositions de la Convention Collective prévoyaient une indemnité de licenciement spécifique lorsque le contrat de travail est

rompu suite à une inaptitude totale du salarié constatée par le médecin du travail (et à une impossibilité de reclassement).

Pour déterminer le montant de cette indemnité, avaient été pris en compte dans un souci d'équité, la situation des salariés plus jeunes et les prestations versées par le régime de prévoyance.

Un avenant a été conclu le 21 décembre 2010, remplaçant l'indemnité spécifique par l'indemnité de licenciement conventionnelle prévue pour les autres cas de rupture du contrat de travail.

Les rémunérations

Outre la négociation annuelle sur les salaires qui a donné lieu à un relevé de conclusions précisant les mesures salariales pour 2010 et à un accord pour 2011, a été ouvert un chantier sur la rétribution globale.

Consultation des comités d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et sur la mise en place d'un dispositif de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)

Dans ce domaine, un accord du 30 novembre 2007 a été reconduit en décembre 2010 pour une durée de deux ans.



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

Fidèles à la vigueur de leur dialogue social, les partenaires sociaux agricoles ont mené de nombreuses négociations, au niveau national comme au niveau local, dont toutes n'ont pas encore abouti à la conclusion d'un accord.

Ainsi, au niveau national, la FNSEA a conclu différents accords relatifs à la **formation professionnelle continue** notamment après les modifications législatives (un avenant du 12 mai 2010 à l'accord national sur le congé individuel de formation et un avenant du 3 novembre 2010 à l'accord national sur la formation professionnelle).

Pendant, les partenaires sociaux agricoles ne se sont pas limités à une simple mise en conformité. Ils ont fait un bilan des dispositions existantes et décidé d'adapter certains dispositifs aux besoins qui se sont exprimés, comme, par exemple, sur la professionnalisation.

L'objectif de la FNSEA, par ces accords, est de contribuer efficacement et de façon pragmatique à l'évolution des compétences et de la qualification des salariés dans un secteur en pleine évolution dans de nombreux domaines (environnement, traçabilité, qualité, technologie, etc.).

Au niveau local, un sujet a largement dominé les négociations : la **classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres**. Par l'accord national de méthode du 23 avril 2008, la FNSEA avait tenu à donner une cohérence globale à la mise en place de grilles de classifications des techniciens, agents de maîtrise et cadres dans les accords locaux en permettant aux négociateurs d'apporter leurs spécificités. Ils ont su s'en saisir et travaillent pour le maintien de cette harmonisation nationale en intégrant des adaptations nécessaires à leur contexte.

En invitant les négociateurs à reprendre l'accord national sur la classification des emplois, les partenaires sociaux agricoles ajoutent un thème essentiel à la construction du tissu conventionnel et confirment la force de leur dialogue social.

Cependant, la principale préoccupation des partenaires sociaux agricoles en 2010 porte sur la **représentativité des organisations syndicales de salariés**. Le choix de la FNSEA pour une politique sociale principalement bâtie sur un dialogue social national associé à un dialogue social de proximité à travers les conventions collectives départementales ou régionales, rend particulièrement sensibles les positions qui seront arrêtées pour mesurer la représentativité des organisations syndicales de salariés.

En 2008, les règles de détermination de la représentativité ont été modifiées. Ce sont les résultats d'élections qui serviront désormais à mesurer l'audience des organisations syndicales de salariés.

Pour la FNSEA, il était primordial de maintenir la stabilité de ses interlocuteurs dans le dialogue social, car sa politique emploi est basée principalement sur la négociation collective et la lutte pour sa reconnaissance lors de l'adoption de textes législatifs et réglementaires pour sauvegarder les spécificités du secteur agricole.

En effet, la construction de cette politique est, depuis des années, intimement liée à la conclusion de nombreux accords (plus d'une quinzaine ont été ainsi conclus en moins de trois ans). Tissant ainsi la trame des rapports sociaux dans les entreprises agricoles, ces accords ont permis d'apporter des solutions pragmatiques, innovantes et modernes sur des sujets tels que l'aménagement de la durée du travail, l'élaboration de dispositifs d'insertion professionnelle, le financement de la négociation collective, la mise en place d'une gestion prévisionnelle de l'emploi, la formation professionnelle, la généralisation d'un régime de protection sociale complémentaire, l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des services de santé, l'emploi des seniors, l'égalité professionnelle... !

C'est la raison pour laquelle, par accord national, les partenaires sociaux agricoles ont rappelé qu'ils appliquaient depuis longtemps, bien avant la réforme avec presque 20 ans d'anticipation, leurs propres critères (dont les résultats des élections aux chambres d'agriculture et la participation à la négociation collective) pour mesurer l'audience et le poids respectifs des organisations syndicales de salariés en agriculture.

Forts de cet accord, ils ont obtenu une reconnaissance du travail paritaire ainsi accompli, par une disposition spécifique légale. Dès lors, l'élection de référence pour les entreprises de la production agricole sera l'élection aux chambres d'agriculture.

Cependant, la mise en place de cette disposition spécifique pour l'agriculture dans la détermination de la représentativité syndicale ne constitue qu'une première étape. Reste, en effet, le problème du niveau d'appréciation de cette représentativité compte tenu de la construction particulière du dialogue social agricole : comment doit-elle être entendue la notion de branche ?

Pour l'agriculture, la notion de branche ne peut se comprendre qu'au niveau national pour assurer une parfaite cohérence du dialogue social sur l'ensemble du territoire pour l'ensemble des secteurs d'activités.

Pour valider cette position, il est paru évident aux partenaires sociaux agricoles qu'il leur appartenait de réfléchir ensemble et de formaliser par un accord la notion de branche en agriculture.

À cette fin, les organisations syndicales et professionnelles agricoles (la FNSEA, la FNCUMA, la FNB, la FNEDT, l'USRTL et la FPFF, côté employeurs ; la CFDT, la CGT, FO, la CFTC et la CGC côté salariés) ont négocié un accord, signé tout début 2011, dans lequel elles définissent la notion de branche pour l'appréciation de la représentativité des organisations syndicales de salariés en agriculture. La branche doit s'entendre comme l'ensemble des activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L.722-1 et au 2° de l'article L.722-20 du Code rural. La comptabilisation des suffrages, lors des élections aux chambres d'agriculture, s'effectue par chambre d'agriculture et est ensuite consolidée au niveau national. Les résultats globalisés au niveau de la branche déterminent ainsi la représentativité pour toutes les négociations y compris les élections partielles de branche.

Les raisons du choix pour une branche commune agricole, exprimé par les signataires de l'accord, reposent sur la construction du dialogue social agricole et la volonté des organisations syndicales et professionnelles de continuer la démarche entreprise :

- pour la négociation collective, l'ensemble des thèmes majeurs relèvent du niveau national, que les accords soient :

- d'application directe (ex. : accords conditions de travail, égalité professionnelle, diversité, financement de la négociation collective, gestion prévisionnelle de l'emploi, etc.),
- ou avec une possibilité de déclinaison ou d'appropriation locale (ex : accords sur la durée du travail, protection sociale complémentaire, classification des emplois cadres et non cadres, etc.) ;
- pour les organismes paritaires, les désignations qu'elles soient nationales ou locales sont gérées au niveau national (ex : commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail CPHSCT, commission paritaire régionale pour l'emploi CPRE, commission paritaire régionale CPR, etc.).

Afin d'avoir une vue complète de la situation sur l'appréhension de la représentativité des organisations syndicales de salariés, les partenaires sociaux poursuivent les négociations sur les incidences de la représentativité, particulièrement sur l'organisation de la représentation dans les organismes paritaires par rapport aux signataires d'accords antérieurs à l'application des nouveaux critères de détermination de la représentativité.

Les partenaires sociaux agricoles attendent maintenant que les pouvoirs publics s'approprient les accords signés et respectent la volonté de leurs signataires, dans la mise en œuvre des dispositions légales.

D'autres négociations sont toujours en cours. Ainsi, plusieurs réunions paritaires ont été consacrées au cours de l'année 2010 d'une part, à la mise en place et au fonctionnement des **comités paritaires d'activités sociales et culturelles en l'agriculture** (CASC) et d'autre part, au réaménagement du **compte épargne temps**.

Consciente des difficultés pour les secteurs agricoles, composés majoritairement de très petites entreprises, d'offrir certains avantages, la FNSEA réfléchit aux conditions d'application et aux modalités de gestion de ces dispositifs qui permettraient de proposer aux salariés des "services" intéressants et innovants, tout en garantissant une sécurisation des dispositifs et une certaine homogénéité sur l'ensemble du territoire.

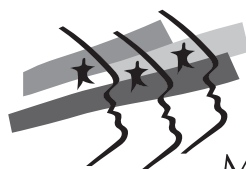
Cependant, la dispersion des entreprises et les coûts de gestion rendent difficile l'élaboration de mécanismes respectant les objectifs souhaités par les différents partenaires.

En 2010, la FNSEA a également choisi de rouvrir des négociations sur la **pénibilité** afin de faire le point sur l'accord signé en 2008 sur les conditions de travail en agriculture et d'envisager certaines adaptations en fonction des constats et des nouvelles dispositions relatives à la pénibilité.

Pour la FNSEA, l'essentiel des efforts doit porter sur la prévention de la pénibilité. Elle veut pouvoir s'appuyer sur des outils spécifiques à l'agriculture comme les Commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT) ou des conventions nationales d'objectifs de prévention adaptées. Elle estime que ces outils demandent encore des améliorations, pour pouvoir fonctionner utilement et efficacement et correspondre au mieux aux attentes des employeurs pour les employeurs et les salariés agricoles.

Bien évidemment, le volet "conséquences" de la pénibilité reste un sujet majeur même s'il faut souligner que la FNSEA a déjà organisé, par voie conventionnelle, différentes modalités d'aménagement du temps de travail pour les salariés subissant dans leur emploi des conditions de travail plus pénibles que d'autres.

En conclusion, pour l'année 2010, les partenaires sociaux agricoles font encore une fois preuve de responsabilité et maturité en négociant des accords majeurs pour l'avenir de l'emploi en agriculture.



Mouvement
des Entreprises de France
MEDEF

CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

En 2010, le niveau des négociations est resté élevé tant dans les entreprises que dans les branches ainsi qu'au niveau interprofessionnel.

Les branches professionnelles ont conclu de nombreux accords pour adapter leur environnement conventionnel compte tenu des dispositions sur la modernisation du marché du travail issues de l'accord interprofessionnel ou ouvrir de nouvelles voies au dialogue social.

Au niveau interprofessionnel, le dialogue est resté intense et ambitieux dans de très vastes domaines et a permis de jeter les bases d'une nouvelle étape de modernisation des relations sociales dans notre pays.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les chantiers de la modernisation sociale

Au niveau interprofessionnel, les partenaires sociaux ont engagé des délibérations et des négociations destinées à moderniser les relations de travail.

La modernisation du dialogue social dans les entreprises

L'objectif de cette délibération était d'établir un diagnostic partagé sur les attributions et les moyens de l'ensemble des institutions de représentation du personnel, permettant d'engager une négociation pour un meilleur fonctionnement de celles-ci.

Un diagnostic précis de leurs prérogatives et moyens a été élaboré à partir de sept critères définis en commun : niveau d'intervention ; attri-

butions et pertinence du champ ; temporalité ; opérationnalité, efficacité, utilité ; moyens ; proximité avec les salariés ; incidence sur le fonctionnement de l'entreprise.

L'état des lieux a été évalué et les parties se sont ensuite penchées sur la méthodologie à suivre pour la poursuite des travaux, plusieurs options étant ouvertes.

La modernisation du paritarisme et de son fonctionnement

L'objectif de la négociation sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement est de renforcer et de garantir la légitimité des acteurs dans la création de normes, en soulignant l'apport spécifique de la gestion paritaire pour les entreprises et les salariés.

Chacun s'accorde à reconnaître qu'un renforcement de la qualité de la gestion paritaire est le meilleur moyen d'asseoir solidement la place des partenaires sociaux dans la société civile et de consacrer leur rôle de négociateur.

Les discussions ont démarré au mois de décembre 2009, pour aboutir à un état des lieux du paritarisme national interprofessionnel, dans les domaines de l'emploi, du logement, de la formation professionnelle et de la protection sociale.

Le champ de la négociation a ensuite été circonscrit au paritarisme de gestion national interprofessionnel.

Sept critères d'évaluation des organismes paritaires ont été identifiés :

- la gouvernance ;
- l'apport spécifique du service proposé ;
- l'efficacité économique et sociale du paritarisme ;
- l'adaptabilité aux évolutions de l'environnement économique et social ;
- la professionnalisation des acteurs ;
- le financement du paritarisme ;
- l'évaluation des organismes paritaires.

C'est à l'aune de ces critères que seront dégagés un certain nombre de principes contenus dans un cahier des charges qui devra s'imposer dans tous les organismes paritaires.

La prévention du harcèlement et de la violence au travail

Les partenaires sociaux ont conclu le 26 mars 2010 un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail qui transpose en droit français l'accord-cadre autonome signé par les partenaires sociaux européens le 15 décembre 2006. Cet accord a pour objet de mieux prévenir ces phénomènes et si possible de les éliminer en améliorant la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants. Il insiste sur la prévention au sein de l'entreprise et souligne le rôle que peuvent jouer les services de santé au travail et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pour aider les entreprises dans le cadre des dispositifs existants au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail. Il souligne enfin le rôle fondamental que peuvent jouer les branches professionnelles en mettant en place des outils adaptés pour les entreprises.

Parallèlement, c'est au sein des entreprises que sont conduites des négociations sur le stress, une question de nature différente de celle du harcèlement et de la violence. Les actions très diverses engagées par les entreprises ne se concluent pas toujours par un accord mais elles attestent de la réalité de la prise de conscience de la nécessité d'une réflexion à ce sujet.

L'emploi toujours prioritaire

Début 2010, les partenaires sociaux ont conclu une convention reconduisant pour un an le dispositif de convention de reclassement personnalisé (CRP) que les entreprises de moins de 1 000 salariés doivent proposer à ceux qui sont concernés par une mesure de licenciement économique.

Pour faciliter l'accès à l'emploi, les partenaires sociaux ont conçu un portail Internet répertoriant sur un seul site un très grand nombre de liens utiles à la recherche d'emploi qui est régulièrement mis à jour à l'adresse suivante : www.liens-vers-emploi.fr

En outre, alors que les effets de la crise économique continuaient de peser sur la situation de l'emploi, les partenaires sociaux se sont engagés en faveur des chômeurs en fin de droits, et le "plan de rebond pour l'emploi" qui prévoit le financement de contrats aidés, de forma-

tions, d'actions d'accompagnement renforcé et d'aides financières exceptionnelles a été mis en place.

Un accord national interprofessionnel du 19 mai 2010 a été conclu dans le cadre de la négociation sur "la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi" qui prévoit la participation financière de l'UNEDIC à ce plan.

L'emploi des seniors

L'année 2010 a été marquée par une intensification des négociations de branche et d'entreprises sur le maintien de l'emploi des seniors compte tenu du retard qu'a toujours notre pays sur cette question et en vue de mettre en œuvre l'obligation légale de négocier à ce sujet.

Le MEDEF s'est beaucoup impliqué en vue d'une amélioration du taux d'emploi des seniors en conseillant de façon approfondie les branches et les entreprises à ce sujet.

La formation professionnelle

En application des nouveaux moyens financiers affectés au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), les partenaires sociaux se sont attachés en 2010 à consacrer une partie de ses ressources au financement d'actions de formation destinées aux salariés les moins qualifiés et aux demandeurs d'emploi. Dans ce cadre, des formations ont été engagées pour près de 250 000 salariés et près de 100 000 demandeurs d'emploi.

En application du décret du 22 septembre 2010 relevant le seuil minimal de collecte à 100 millions d'euros plusieurs branches professionnelles (ameublement, matériaux de construction, bâtiment, textile, industries chimiques, etc.) ont signé en 2010 des accords prévoyant un regroupement d'OPCA ou l'adhésion à un OPCA interprofessionnel.

L'organisation du portage salarial

Faisant suite à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, un accord relatif au portage salarial a été conclu en 2010 entre les partenaires sociaux du travail temporaire.

Ce texte qui organise les rapports entre les entreprises de portage, les salariés portés et les entreprises clientes, était nécessaire à la reconnaissance du portage salarial et doit, pour que celui-ci puisse s'appliquer, faire l'objet d'une transcription légale.

DES INITIATIVES LÉGISLATIVES PARFOIS INADAPTÉES

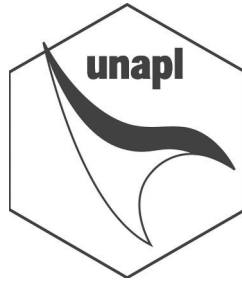
Épargne salariale et forfait social

Les négociations entamées dans les entreprises, sur l'épargne salariale, ont été perturbées par la mise en place du forfait social.

Après avoir été institué à 2 % puis porté à 4 %, le forfait social acquitté par les employeurs sur l'épargne salariale et la retraite supplémentaire a été relevé à 6 % par la loi de financement de la sécurité sociale, ce qui constitue un signal tout à fait défavorable au développement des formules d'épargne salariale, pourtant souhaitable à tous égards. D'une façon plus générale, la multiplication des modifications législatives qui affecte ces mécanismes ne facilite pas leur compréhension tant par les employeurs que par les salariés et freine leur création ou leur développement, notamment dans les petites entreprises.

L'ÉVOLUTION DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL ET LES INTERPRÉTATIONS JURISPRUDENTIELLES

La jurisprudence tend de plus en plus à permettre au salarié de se prévaloir de son contrat de travail pour refuser la mise en œuvre à son égard des dispositions des accords collectifs applicables à l'entreprise et prétendre qu'elle constitue une modification de son contrat qu'il est en droit de refuser. Considérer que "l'instauration d'une modulation du temps de travail constitue une modification du contrat de travail qui requiert l'accord exprès du salarié" peut paralyser l'application d'accords collectifs qui ont pourtant fixé les contreparties de ce mode d'organisation du travail et par conséquent perturber le développement de la négociation collective souhaité par les partenaires sociaux.



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

Dans le secteur des professions libérales, la négociation collective a été menée au niveau interprofessionnel par l'UNAPL (I) et par les branches de professions libérales (II) en ce qui les concerne directement.

LES ACCORDS NÉGOCIÉS PAR L'UNAPL

Accord sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales

L'UNAPL a signé avec la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC, le 9 juillet 2010, l'Accord sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales.

Cet accord recouvre les thèmes suivants :

- L'égalité professionnelle et l'égalité des chances :
 - diversité : réalisation d'un état des lieux ; diversité assurée lors de l'orientation professionnelle, du recrutement et tout au long de l'évolution professionnelle ;
 - égalité des chances : sensibiliser les employeurs aux enjeux de la non-discrimination ; promouvoir l'application du principe de non-discrimination ; mesures favorisant l'insertion professionnelle ; absence de discrimination lors de l'embauche ; emploi des personnes handicapées ;
 - égalité professionnelle : harmonisation de la répartition des sexes dans l'emploi ; égalité de rémunération, accès à la formation professionnelle ; incidence des congés ; retour à l'emploi après une période d'inactivité.

- Le temps de travail :
 - aménagement de la durée quotidienne de travail : aménagement de la durée du travail ; interruption du travail dans la journée ;
 - annualisation ;
 - travail à temps partiel : droits des salariés à temps partiel, passage du temps complet au temps partiel et inversement ; fixation de normes de durée du travail à temps partiel ; rémunération des salariés à temps partiel ; cotisations de retraite complémentaire ; accès au dispositif d'épargne salariale des professions libérales (ES PL) ; bénéfice des avantages sociaux complémentaires (titres-restaurant, chèque emploi service universel CESU, etc.) ; accès à la formation professionnelle ; cas particulier des salariés à employeurs multiples.
- La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle :
 - prise en compte de la parentalité : congé maternité ; congé paternité ; congé parental d'éducation ;
 - temps partiel temporaire ;
 - exécution de la prestation de travail et conciliation des temps de vie.
- L'emploi :
 - emploi des jeunes : reconnaissance de qualification ; formation en alternance ;
 - emploi dans les âges médians : attractivité des emplois ; assurance de progression de carrière ;
 - emploi des seniors : promotion d'entretiens spécifiques ; faciliter l'aménagement du temps de travail en fin de carrière ; valoriser le tutorat ; mobilisation du Service Public de l'Emploi ; aménagement des conditions de travail ; promouvoir la formation professionnelle ; suivi de l'emploi des seniors ;
 - gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La formation professionnelle

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Le 1^{er} décembre 2010, l'UNAPL avec la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC ont signé l'Accord interprofessionnel dans le secteur d'activité des professions libérales sur la répartition de la fraction de la contribution formation professionnelle destinée au financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Cet accord prévoit que :

- la contribution au titre du financement du FPSPP est fixée annuellement lors d'une négociation qui a lieu à partir du mois d'octobre ;
- à défaut d'accord de branche ayant fixé pour cette année un autre taux de répartition, les pourcentages fixés s'appliquent à la collecte 2010 perçue en 2011 et se répartissent ainsi :
 - 50 % sur la collecte Professionnalisation et droit individuel à la formation (DIF) ;
 - 50 % sur la collecte Plan de formation.

Accord sur la formation professionnelle

L'UNAPL et les organisations syndicales de salariés ont négocié tout au long de l'année 2010 l'Avenant n° 3 à l'Accord interprofessionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, des salariés des professions libérales du 28 février 2005, destiné à assurer le développement de la formation et la sécurisation des parcours professionnels de ces salariés.

Cet accord complète, modifie et actualise l'accord du 28 février 2005, notamment au regard des dispositions de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009. Il introduit notamment des dispositions portant sur :

- les négociations relatives à la formation professionnelle ;
- la Commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche ;
- la Commission paritaire nationale interprofessionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle des professions libérales (CPNEFP-PL) ;
- les formations à l'initiative de l'employeur et plan de formation ;
- les modalités de mise en œuvre de la professionnalisation ;
- l'apprentissage ;
- le droit individuel à la formation ;
- le congé de formation individuel ;
- l'entretien et le passeport orientation et formation ;
- les modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience ;
- l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OMPL) ;
- la Préparation Opérationnelle à l'Emploi ;
- le rôle d'information et de conseil des OPCA ;
- le rôle prépondérant de l'organisme agréé paritaire collecteur des professions libérales (OPCA PL) ;
- le suivi de l'accord.

Cet accord a pour objectif de faciliter et développer :

- l'accès à la formation des salariés des entreprises libérales, et notamment, de ceux qui en bénéficient le moins ;
- l'accueil et la formation de jeunes et de demandeurs d'emploi ;
- la professionnalisation de titulaires de diplômes dont la finalité ne permet pas l'accès direct aux emplois des entreprises libérales ;
- l'égalité professionnelle hommes-femmes, notamment en matière d'accès à la formation ;
- la mise en œuvre du DIF et sa portabilité ;
- la remise à niveau de salariés ayant interrompu leur carrière ;
- la consolidation de la carrière de salariés expérimentés ;
- la promotion du tutorat en entreprise, tout particulièrement pour les salariés seniors ;
- la valorisation et la promotion de l'OPCA PL et de l'Observatoire prospectif né de l'accord du 28 février 2005 en tant qu'organismes uniques couvrant la totalité du secteur d'activités.

Santé au travail

L'UNAPL est membre du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT).

S'agissant de l'élaboration du "Plan Santé au Travail" 2010-2014, qui a été présenté en juillet 2010 et auquel le COCT a participé, l'UNAPL a eu l'occasion lors des différentes réunions de rappeler la place des professionnels libéraux en tant qu'acteurs de la prévention des risques professionnels : professionnels qui peuvent être des "prestataires" de la prévention et, à ce titre, apporter toute leur expertise médicale, juridique et environnementale dans l'amélioration de cette prévention. L'UNAPL a également rappelé son souhait d'élargir les réflexions sur la question de la prévention auprès des seniors et des travailleurs indépendants quotidiennement confrontés à ce problème.

L'UNAPL a été auditionnée par le vice-président du COCT pour participer au programme de travail de cette instance pour l'année 2011.

Elle est actuellement sollicitée pour participer aux nombreux travaux qui sont menés en parallèle par le COCT et qui sont issus du PST 2.

Elle a notamment été auditionnée dans le cadre de la mission confiée à MM. Dellacherie, Frimat et Leclercq sur la formation des

professionnels de la santé au travail et l'attractivité de ces métiers. L'UNAPL a pu souligner à cette occasion, le rôle joué par les professionnels libéraux de la santé, et la nécessité d'ouvrir des passerelles de carrières aux professionnels souhaitant se reconvertir vers la santé au travail.

Par ailleurs, en collaboration avec l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), l'UNAPL a mené récemment une enquête auprès des chefs d'entreprises libérales, sur le stress au travail des salariés. Les résultats montrent une très forte participation du secteur de la santé (73 %), suivi de la technique et cadre de vie (23,6 %) et du droit (3,3 %).

L'UNAPL envisage d'engager prochainement une négociation avec les partenaires sociaux sur ce thème.

Enfin, l'UNAPL a été consultée sur la question de la réforme des services de santé au travail.

Chômage partiel

L'Accord sur le chômage partiel dans le secteur des professions libérales du 29 octobre 2009 a été étendu par arrêté du 18 octobre 2010.

LES ACCORDS NÉGOCIÉS PAR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Ci-dessous, une liste (non exhaustive) des négociations menées par les branches de professions libérales en 2010.

- ***Médecins***

Salaires : L'arrêté d'extension de l'avenant n° 54 à la Convention collective du personnel des cabinets médicaux signé le 2 juin 2010 est paru au Journal officiel du 24 février 2011. Compte tenu de l'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de la fonction de secrétariat technique option santé et option cadre de vie et de la publication des référentiels d'activité, de compétence, de certification et des modules de formation attachés à ces postes, les syndicats de salariés et d'employeurs ont convenu, au 1^{er} juillet 2010 de réviser la grille des salaires en concluant l'avenant n° 54.

Égalité professionnelle : Par un courrier du 22 juillet 2008, la branche des cabinets médicaux a été alertée par le ministère chargé du travail sur les dispositions de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et sur le fait que "l'absence d'ouverture de négociations visant à supprimer les écarts de rémunérations pourra conduire le ministère chargé du travail à réunir une commission mixte et à refuser l'extension de toute convention collective".

Ce courrier a conduit la branche à solliciter l'Observatoire des métiers des professions libérales (OMPL) sur une étude relative à ces éléments. Il a alors été décidé de lancer une étude qui dépasse la seule préoccupation de l'égalité de rémunération et d'engager un travail à la fois statistique et qualitatif sur l'égalité professionnelle.

Sur la base d'un cahier des charges élaboré par l'OMPL en partenariat avec la branche, le cabinet GESTE s'est vu confier ce travail. L'étude a été lancée en décembre 2009 lors d'une réunion de la CPNE.

Il a alors été proposé puis décidé de conduire deux types d'investigations :

- une investigation statistique à partir de plusieurs sources : données INSEE, données caisses de retraite, données OPCA PL notamment ;
- une investigation plus qualitative auprès de cabinets médicaux et, le cas échéant, de structures de formation.

En effet, une étude sur les enjeux d'égalité professionnelle implique évidemment une entrée statistique, qui permet, à un moment, de faire un état des lieux chiffré sur la répartition entre les hommes et les femmes sur un certain nombre d'indicateurs. Cet état des lieux peut être enrichi par une étude qualitative qui permet de préciser les perceptions et les pratiques des acteurs sur les enjeux d'égalité professionnelle.

L'objectif de l'étude, dont la version finale a été rendue le 26 novembre 2010, a été de fournir à la branche des éléments permettant de faire un constat sur l'égalité professionnelle dans les cabinets médicaux, afin d'en tirer les conséquences adéquates qui font actuellement l'objet d'un avenant en cours de négociation.

Paritarisme : Un avenant visant à développer une politique de dialogue social et de négociations conventionnelles de qualité est en cours de négociation.

Les objectifs sont :

- de renforcer l'expression de la branche professionnelle ;
- d'anticiper, de coordonner et d'accompagner l'application des dispositifs conventionnels ;
- de faciliter la présence des mandatés au sein des commissions paritaires, par la prise en charge des frais et maintien des rémunérations ;
- de développer l'impact du dialogue social auprès des employeurs et des salariés ;
- de faciliter les actions valorisant les métiers de la branche ;
- d'encourager les politiques d'embauche en sensibilisant les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution des emplois et des besoins de compétence et de la qualification.

À cet effet, il va être institué un fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme dont le financement sera assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié des cabinets médicaux.

- ***Laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers***

Accords signés

- Avenant sur le financement du paritarisme du 2 décembre 2009, étendu le 12 juillet 2010
- Avenant sur la convention d'assurance collective du 8 juillet 2009, étendu le 22 octobre 2010
- Accord du 18 mars 2010 sur la grille des salaires, étendu le 6 août 2010
- Accord portant création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprise (30 septembre 2010 – non étendu à ce jour)
- Avenant sur la prévoyance cadre – nouvelle rédaction (2 décembre 2010 – non étendu à ce jour)
- Avenant sur la prévoyance non cadre – nouvelle rédaction (2 décembre 2010 – non étendu à ce jour)
- Avenant portant mise en place de la portabilité des couvertures prévoyance et santé au 1^{er} janvier 2011 (2 décembre 2010 – non étendu à ce jour)

- Avenant sur la prévoyance cadre – amélioration des garanties au 1^{er} janvier 2011 (2 décembre 2010 – non étendu à ce jour)
- Avenant sur la prévoyance non cadre – amélioration des garanties au 1^{er} janvier 2011 (2 décembre 2010 – non étendu à ce jour)

Travaux

Dans le cadre des travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales, le rapport du Cabinet GESTE sur l'emploi des seniors a été présenté en février 2010. Ce rapport a permis d'élaborer un projet d'accord, dont la rédaction définitive a été reportée en raison des modifications apportées par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme de la retraite et des décrets attendus.

Présentation en septembre 2010 d'un second rapport du Cabinet GESTE sur l'égalité professionnelle. La rédaction définitive du projet d'accord a été reportée pour les mêmes raisons que citées ci-dessus. Le rapport définitif du Cabinet GESTE a été présenté à la CPNE le 26 novembre 2010.

Lancement en fin d'année d'une étude sur une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de branche par le Cabinet POLLEN CONSEIL. Un planning des travaux est établi pour arriver à un rapport en septembre 2011. Un projet d'accord doit suivre.

Réalisation d'un rapport de branche sur les données 2009 : lancé en avril 2010 et présenté en septembre 2010.

Expertise complète du contrat d'assurance collective : plusieurs réunions de travail entre assureur, experts désignés par la branche et membres de la commission paritaire. Aboutissement des travaux par la signature d'accords le 2 décembre 2010.

Discussion d'un accord portant modification des indemnités de départ : la rédaction définitive est reportée en raison des modifications apportées par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme de la retraite et des décrets attendus.

Commission de validation des accords d'entreprises : deux réunions avec l'étude de cinq accords.

Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) : quatre réunions de travail autour de l'étude lancée sur l'égalité professionnelle.

- ***Cabinets dentaires***

- Avenant du 4 juin 2010 à la convention collective nationale (CCN) des cabinets dentaires relatif à la formation professionnelle
- Avenant du 24 septembre 2010 à la CCN des cabinets dentaires relatif à la prévoyance
- Accord du 17 décembre 2010 relatif aux salaires

- ***Pharmacie***

- Avenant du 17 mars 2010 à la CCN de la pharmacie d'officine portant sur le régime de prévoyance
- Accord du 1^{er} octobre 2010 à la CCN de la pharmacie d'officine portant sur les salaires et sur les frais d'équipement, étendu le 13 janvier 2011
- Avenant du 1^{er} décembre 2010 à la CCN de la pharmacie d'officine portant sur la formation

- ***Vétérinaires***

- Avenant n° 42 du 16 juin 2010 à la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires relatif à la formation professionnelle continue
- Avenant n° 43 du 25 octobre 2010 à la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires portant sur la valeur du point conventionnel, étendu le 15 février 2011
- Avenant n° 44 du 25 octobre 2010 à la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires relatif à la prévoyance
- Avenant n° 45 du 25 octobre 2010 à la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires relatif à l'égalité hommes-femmes
- Avenant n° 46 du 25 octobre 2010 à la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires relatif au repos compensateur de remplacement

- ***Avocats***

- Avenant n° 97 du 28 mai 2010 à la CCN du personnel des cabinets d'avocats portant sur la modification du taux de contribution à l'OPCA PL au titre de la formation professionnelle

- Avenant n° 93 bis du 23 juillet 2010 à la CCN du personnel des cabinets d'avocats relatif au régime de la dépendance, étendu le 20 février 2011
- Avenant n° 98 du 2 juillet 2010 à la CCN du personnel des cabinets d'avocats portant sur la validation des CQP
- Avenant n° 99 du 22 octobre 2010 à la CCN du personnel des cabinets d'avocats portant sur les salaires, étendu le 13 janvier 2011

• ***Notariat***

- Avenant n° 16 du 23 février 2010 à la CCN du notariat portant sur les salaires

• ***Huissiers de Justice***

- Avenant n° 37 du 12 février 2010 à la CCN du personnel des huissiers de justice portant sur les salaires, étendu le 12 juillet 2010
- Avenant n° 38 du 27 avril 2010 à la CCN du personnel des huissiers de justice portant sur la prévoyance
- Avenant n° 39 du 7 juillet 2010 à la CCN du personnel des huissiers de justice relatif au taux de contribution à la formation professionnelle, étendu le 14 février 2011

• ***Administrateurs et mandataires judiciaires***

- Avenant n° 4 du 1^{er} avril 2010 à la CCN du personnel des administrateurs et mandataires judiciaires relatif à la non-discrimination et à la retraite, étendu le 15 février 2011

• ***Experts-comptables et commissaires aux comptes***

- Avenant n° 34 du 5 février 2010 à la CCN des cabinets d'experts-comptables et commissaires aux comptes relatif aux salaires, étendu le 5 août 2010

• ***Architectes***

- Avenant n° 4 du 28 janvier 2010 à la CCN des entreprises d'architecture relatif aux frais de santé, étendu le 23 décembre 2010
- Avenant n° 5 du 7 juillet 2010 à l'Accord du 5 janvier 2005 sur le taux de contribution à la formation professionnelle

- ***Agents généraux d'assurance***

- Avenant n° 10 du 8 décembre 2010 à la CCN du personnel des agents généraux d'assurance portant sur les salaires minima, étendu le 28 février 2010
- Avenant n° 1 du 8 décembre 2010 portant actualisation de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 1^{er} décembre 2004
- Accord du 8 décembre 2010 relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

- ***Géomètres-experts***

- Accord du 7 janvier 2010 relatif aux salaires, étendu le 26 août 2010
- Avenant du 3 mars 2010 à la CCN des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts-fonciers relatif à la prévoyance, étendu le 23 décembre 2010

- ***Enseignement Privé Hors Contrat***

- Avenant n° 8 du 13 avril 2010 à la CCN de l'enseignement privé hors contrat relatif aux salaires, étendu le 26 août 2010

En résumé, concernant la négociation collective, le secteur d'activités des professions libérales, que ce soit au niveau des branches ou au niveau interprofessionnel (qui est celui de l'UNAPL) n'est pas sans activité.

Comme les représentants de l'UNAPL l'ont toujours souligné, les entreprises libérales étant très majoritairement des TPE, c'est la branche qui est le lieu judicieux de négociation, pour la plupart des sujets qui intéressent les entreprises d'une branche donnée. Et l'UNAPL s'interdit d'empiéter sur les prérogatives de celle-ci.

En revanche, pour tous les sujets qui intéressent la nation, la société, l'emploi, la formation professionnelle au sens large, l'UNAPL entend être présente dans le dialogue social et y prendre toute sa place. De même, sur tous les sujets transversaux de son secteur d'activités ou sur les sujets que ses branches n'aborderaient pas. Car la spécificité des professions libérales impose un champ conventionnel particulier, ce qui n'est pas contradictoire avec sa volonté de reconnaissance d'organisation représentative d'employeurs au niveau national et interprofessionnel.



CONTRIBUTION DE L'UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE (UPA)

Le dialogue social est un vecteur essentiel d'adaptation et de transformation sociale dans les différents secteurs de l'activité économique.

La volonté de l'UPA depuis plus de 10 ans maintenant est d'ouvrir l'artisanat et les petites entreprises à cette pratique, comme le secteur de l'agriculture a su le faire dès 1992.

La nécessité de définir un nouveau mode de dialogue entre employeurs et salariés est d'autant plus forte pour l'artisanat qu'à la différence des grandes entreprises, les entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité ne sont dimensionnées, ni pour organiser une représentation du personnel en interne, ni pour négocier des accords au sein même de l'entreprise.

C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux de l'artisanat ont conclu en 2001 un accord national visant à organiser et à adapter le dialogue social dans l'artisanat sur le plan interprofessionnel et au niveau des branches professionnelles.

Dans cet esprit, il tend à mutualiser les dispositifs de dialogue social qui existent par ailleurs en interne dans les entreprises de plus grande taille (comité d'entreprise, heures de délégation, crédits d'heures syndicales, etc.).

Concrètement, l'accord de 2001 a permis la constitution sur l'ensemble du territoire de Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat – CPRIA – lieux de dialogue et d'échanges réguliers entre les partenaires sociaux de l'artisanat.

LE DIALOGUE SOCIAL POUR LES TPE

Les règles de détermination de la représentativité des organisations syndicales ont été profondément modifiées par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale. Ainsi, s'appuyant sur la position dite "commune" du 9 avril 2008 signée par le Medef, la CGPME, la CFDT et la CGT, le législateur a fondé la représentativité syndicale sur des critères rénovés dont celui de la mesure de leur audience auprès des salariés.

L'audience des organisations syndicales de salariés est mesurée à partir des résultats des élections professionnelles organisées dans les entreprises. Or, comme cela a été confirmé par le Conseil d'État dans son avis rendu le 29 avril 2009, les principes constitutionnels de participation et d'égalité exigent de prendre en compte les salariés des entreprises de moins de 11 salariés pour lesquels l'élection des délégués du personnel n'est pas obligatoire.

C'est la raison pour laquelle, la loi du 20 août 2008 a demandé aux partenaires sociaux d'engager une négociation sur cette question.

Mais, le 18 décembre 2009, après maintes diversions, le Medef annonçait qu'il n'ouvrirait pas de négociation interprofessionnelle sur les moyens de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des très petites entreprises (TPE). Il devait être aussitôt suivi par la CGPME qui désertait à son tour le champ de la négociation.

De son côté, redoutant de se voir imposer une représentation interne au sein des entreprises de moins de 11 salariés, totalement inenvisageable en l'espèce, l'UPA a poursuivi les discussions durant l'année 2010 avec les organisations syndicales de salariés pour parvenir à une solution adaptée à ces catégories d'entreprises.

En effet, l'UPA a considéré qu'il était de sa responsabilité d'éclairer le Gouvernement sur les attentes des petites entreprises sur un sujet aussi sensible que celui de la représentation collective des salariés.

Le danger était bel et bien réel dans la mesure où des membres influents du Medef et de la CGPME avaient clairement exprimé leur préférence pour un abaissement du seuil d'élection d'un délégué du personnel à cinq voire trois salariés.

Le 20 janvier 2010, l'UPA d'une part, la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et la CGT d'autre part, ont adressé une lettre conjointe au Premier Ministre et au Ministre du Travail pour proposer au Gouvernement des pistes pour l'aider à construire un dispositif simple applicable aux quelque 4 millions de salariés de petites entreprises qui n'ont pas de délégué du personnel en raison de la taille de leur entreprise.

Plus précisément, *“les parties signataires considéraient que :*

- *les dispositions à prendre doivent couvrir toutes les petites entreprises dans lesquelles il n'y a pas d'obligation légale de mettre en place une institution représentative du personnel ;*
- *dans ce cas, dans la mesure où une représentation interne des salariés dans la très petite entreprise n'est pas adaptée, la représentation collective du personnel doit être assurée dans des commissions paritaires territoriales dont les représentants des salariés seront élus sur la base de deux collègues ;*
- *les conditions dans lesquelles ces élections, visant également à mesurer l'audience des organisations syndicales de salariés, seront définies par un accord collectif au niveau des branches ou des secteurs professionnels, au plus tard le 31 décembre 2012 ;*
- *jusqu'à ces élections, les représentants des salariés dans ces commissions sont désignés par les cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national ;*
- *les commissions pourront notamment apporter une aide en matière de dialogue social, assurer auprès des salariés et des chefs d'entreprise des missions d'information et de sensibilisation en matière de relations du travail et veiller à l'application des accords collectifs du travail.*

Ces dispositions devront être prises en compte au moment du débat sur la question du seuil à partir duquel l'élection d'un délégué du personnel est obligatoire.”

Respectant jusqu'au bout la procédure de concertation qu'il a engagé, le Gouvernement a déposé un projet de loi sur le dialogue social dans les TPE proposant une solution conforme aux attentes des entreprises de moins de 11 salariés.

L'UPA s'est félicitée de la teneur de ce texte lors de la réunion de la Commission nationale de la négociation collective du 3 mai 2010, tout comme l'UNAPL et la FNSEA qui ont également soutenu le projet de loi.

Ainsi, le 2 juin 2010, les trois organisations interprofessionnelles représentatives des très petites entreprises du commerce, de l'artisanat, de l'agriculture et des professions libérales adressaient aux parlementaires une lettre commune pour leur demander de maintenir l'équilibre de l'ensemble du texte.

Le 9 juin 2010, les Sénateurs faisaient le bon choix en adoptant le projet de loi et en marquant ainsi leur attachement à un dialogue social moderne et transparent.

Mais, la grande majorité des Députés UMP a sciemment marqué son opposition au Gouvernement et à son action pour le dialogue social en direction des TPE, pour des raisons qui dépassent largement les orientations du texte. Ainsi, réunie en séance plénière le 7 juillet 2010, l'Assemblée nationale a supprimé l'article 6 qui prévoyait la création de Commissions paritaires régionales, vidant ainsi le texte de sa substance.

Toutefois, le 30 septembre 2010, la Commission mixte paritaire a adopté à une large majorité une disposition permettant la mise en place d'une forme de dialogue social adaptée aux très petites entreprises en s'appuyant sur des dispositions déjà existantes dans le code du travail, pour réaffirmer la possibilité de créer des commissions paritaires territoriales, lieux de concertation et d'échanges entre employeurs et salariés des TPE.

Cette solution est satisfaisante dans la mesure où elle écarte la possibilité d'une représentation des salariés des TPE à l'intérieur même des entreprises, perspective que l'UPA ne cesse de combattre tant elle apparaît inapplicable, en particulier dans les entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité.

En revanche, l'UPA regrette le débat contre-productif qui a consisté pour certaines organisations, il est vrai peu informées des réalités des entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité, à diaboliser le dialogue social pour les TPE.

LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2001

L'année 2010 constitue une année importante pour la mise en œuvre de l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du

dialogue social dans l'artisanat puisqu'elle marque le coup d'envoi de sa déclinaison effective au niveau régional.

À cet égard, les partenaires sociaux signataires de l'accord avaient convenu, le 22 décembre 2009, dans le cadre d'une déclaration commune, de donner en 2010 comme missions prioritaires aux Commissions paritaires interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA), les questions relatives à l'emploi et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Toutes les UPA régionales ont donc été sollicitées pour qu'elles s'inscrivent dans le processus de mise en œuvre de l'accord en retournant un formulaire complet des actions envisagées en 2010 en matière de dialogue social. Ainsi, en 2010, il ressort que 17 UPA régionales ont présenté un programme d'actions qui a été examiné et validé par la Commission nationale d'attribution.

On dénombre au 31 décembre 2010, la constitution de onze Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat dont le fonctionnement est effectif. Il faut y ajouter cinq autres régions pour lesquelles, l'installation de la CPRIA est imminente.

Enfin, l'UPA se réjouit de voir la multitude d'accords sur le dialogue social qui a été signée en 2010 dans l'ensemble des branches du secteur marchand (métallurgie, caoutchouc, bijouterie, etc.).

LA DÉLIBÉRATION SOCIALE SUR LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL

Le débat autour du dialogue social pour les TPE a fortement nui aux travaux paritaires menés dans le cadre de la délibération sur la modernisation du dialogue social. En effet, l'opposition marquée du Medef sur cette question y compris devant la représentation nationale ne pouvait que susciter l'incompréhension des organisations syndicales de salariés.

Inutile de préciser que ces réunions paritaires avaient souvent quelque chose de surréaliste compte tenu des positions exprimées publiquement pour dénigrer l'existence d'un dialogue social dans les très petites entreprises.

Dans ce contexte très particulier, la délibération sociale sur la modernisation du dialogue social qui concerne le fonctionnement des institutions représentatives du personnel (IRP) n'a guère été productive.

Les partenaires sociaux ont néanmoins poursuivi leur état des lieux concernant le fonctionnement des différentes instances de représentation du personnel.

Pour l'UPA, l'enjeu de la future négociation, si elle devait voir le jour, est double :

- parvenir au relèvement du seuil à partir duquel l'élection d'un délégué du personnel est obligatoire ;
- en contrepartie, externaliser la représentation collective des salariés des entreprises concernées au sein des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat qui n'ont pas vocation à faire de la négociation, qui reste de la compétence des branches professionnelles.

LA DÉLIBÉRATION SOCIALE SUR LA MODERNISATION DU PARITARISME

Les partenaires sociaux sont parvenus au cours de la dernière séance de l'année 2010 à se mettre d'accord sur un préambule commun dont l'objectif est de clarifier la notion du paritarisme et de préciser le champ de la future négociation.

Ce texte, qui a été adopté par l'ensemble des parties, comprend trois points :

- la notion du paritarisme de gestion ;
- les enjeux de la rénovation du paritarisme ;
- les moyens d'y parvenir à travers une liste de règles assurant un fonctionnement irréprochable, en matière notamment de gouvernance, de valeur ajoutée du service proposé, d'efficacité économique et sociale, d'adaptabilité aux évolutions de l'environnement économique et social, de professionnalisation des acteurs, de financement du paritarisme, d'évaluation, etc.

Sur cette base, la délégation patronale a proposé d'ouvrir une négociation dès la réunion du 11 janvier 2011.

Pour l'UPA, la future négociation doit être l'occasion d'apporter des réponses concrètes pour donner plus de crédibilité au paritarisme : plus de transparence, des règles communes et davantage de visibilité sur le rôle des partenaires sociaux.

NÉGOCIATION PARITAIRE INTERPROFESSIONNELLE RELATIVE AU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Les partenaires sociaux se sont réunis en 2010 dans la perspective d'une transposition de l'accord européen sur le harcèlement et la violence au travail en droit français.

Ces réunions paritaires ont permis d'aboutir à un accord, signé par l'UPA, qui a permis de lever les points de blocage soulevés notamment par un certain nombre de branches professionnelles : ainsi par exemple le texte signé prévoit que *“les branches s'emploieront à aider les entreprises à trouver des solutions adaptées à leur secteur professionnel”*.

L'enjeu pour l'UPA était d'éviter que l'accord final n'aboutisse à des charges et contraintes supplémentaires et inappropriées pour les chefs d'entreprise de l'artisanat et du commerce de proximité.

Elle a été entendue puisqu'*in fine*, ce texte reste de portée juridique raisonnable pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où il s'agit surtout pour elles, de recommandations.

Signé par les cinq organisations syndicales, l'UPA, le MEDEF et la CGPME, cet accord est entré en vigueur le 8 mai 2010 et a fait l'objet d'une extension par arrêté ministériel daté du 23 juillet 2010. Il est donc obligatoire pour tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application, depuis le 1^{er} août 2010.

Cet accord constitue ainsi pour l'UPA et son réseau, un outil fondamental pédagogique et de sensibilisation des acteurs de l'entreprise pour mieux prévenir le harcèlement et la violence au travail.

GESTION SOCIALE DES CONSÉQUENCES DE LA CRISE ÉCONOMIQUE : MISE EN PLACE DU PORTAIL INTERNET “LES LIENS VERS L’EMPLOI”

Dans le prolongement de l’accord national interprofessionnel relatif à la Gestion prévisionnelle des emplois et compétences du 14 novembre 2008 et de l’accord sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l’emploi du 8 juillet 2009, l’UPA, le Medef et les cinq organisations syndicales de salariés ont construit et mis en ligne un site Internet “les liens vers l’emploi”.

Ce portail a pour finalité de mettre à la disposition des demandeurs d’emploi, des salariés, des jeunes, des familles et des entreprises, une plate-forme unique vers l’ensemble des informations utiles à chacune des étapes du parcours professionnel.

Sa mise en ligne en juillet 2010 fait suite à de nombreuses réunions de travail paritaires du Comité de pilotage prévu par les ANI fondateurs.

Dans ce cadre, l’UPA s’est assurée et continuera à veiller au référencement des sites Internet de tous les emplois et métiers de l’artisanat et du commerce de proximité, ces métiers constituant en effet, de véritables ascenseurs sociaux. À ce jour, près de 300 sites sont référencés.

Partie 2
LE CONTEXTE
DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LE CONTEXTE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

I. LA LOI DU 15 OCTOBRE 2010 COMPLÈTE LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA DÉMOCRATIE SOCIALE ISSUES DE LA LOI DU 20 AOÛT 2008

Élaborée à partir de la Position commune du 10 avril 2008, la loi du 20 août 2008 transforme les conditions de l'implantation syndicale dans l'entreprise, et les critères de représentativité des organisations syndicales en leur donnant une assise électorale fondée sur les suffrages exprimés lors des élections des représentants du personnel, régulièrement mesurés à chaque cycle électoral.

La loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 complète les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi du 20 août 2008 et organise la mesure d'audience des organisations syndicales dans les très petites entreprises. Elle permet ainsi à plus de quatre millions de salariés de participer à la mesure de l'audience pour déterminer la représentativité syndicale.

Élections professionnelles

Le personnel élit des délégués dans tous les établissements de onze salariés et plus (article L.2312-1 du Code du travail).

La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif de onze salariés et plus est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (article L.2312-2 du Code du travail).

Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant cinquante salariés et plus (article L.2322-1 du Code du travail).

La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif de cinquante salariés et plus est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (article L.2322-2 du Code du travail).

Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise (article L.2326-1 alinéa 1 du Code du travail).

I.1. LA MESURE DE L'AUDIENCE DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES, ANNONCÉE PAR LA LOI DU 20 AOÛT 2008

Le dispositif mis en place pour la mesure d'audience par la loi du 20 août 2008 ne concernant que les entreprises soumises à l'obligation d'organiser des élections pour les institutions représentatives du personnel, le législateur a prévu qu'une loi devait intervenir à l'issue d'une négociation aboutissant au plus tard le 30 juin 2009. Cette négociation avait pour objectifs d'identifier les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales.

Dispositions de la loi du 20 août 2008 relatives à la mesure d'audience dans les très petites entreprises :

“Dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles permettant d'y mesurer l'audience des organisations syndicales, et jusqu'à l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle, aboutissant au plus tard le 30 juin 2009, sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales, sont présumées, sans préjudice de la preuve du contraire, représentatives les organisations syndicales de salariés affiliées à des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel (article L.2122-6 du Code du travail).

Sont également considérées comme représentatives pendant cette période les organisations syndicales qui satisfont aux critères mentionnés à l'article L.2121-1 autres que celui de l'audience.”

I.2. LES DISCUSSIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX ET LES DÉBATS PARLEMENTAIRES, UN PRÉALABLE DU DISPOSITIF DE MESURE DE L'AUDIENCE DANS LES TPE

Conformément à l'article L.2122-6 du Code du travail, les partenaires sociaux ont ouvert des discussions sur l'audience et la représentation des salariés dans les TPE le 22 juin 2009. Ils ne sont pas parvenus à un accord alors même que le ministre chargé du Travail avait annoncé son intention de reprendre l'initiative sur ce sujet en l'absence d'accord des partenaires sociaux avant le 30 octobre 2009. Les discussions ont en effet été interrompues à l'automne 2009 et le 22 décembre dans un communiqué commun, le MEDEF et la CGPME ont indiqué que les partenaires sociaux n'étaient pas en mesure d'ouvrir une négociation sur la représentation des salariés dans les TPE.

Des discussions se sont néanmoins poursuivies ; l'UPA, la CFDT, la CGT, la CFTC et la CFE-CGC ont abouti à la rédaction d'une lettre commune adressée le 20 janvier 2010 au Premier ministre et au ministre chargé du Travail.

“Les parties signataires ont considéré que :

- *les dispositions à prendre doivent couvrir toutes les petites entreprises dans lesquelles il n'y a pas d'obligation légale de mettre en place une institution représentative du personnel ;*
- *dans ce cas, dans la mesure où une représentation interne des salariés dans la très petite entreprise n'est pas adaptée, la représentation collective du personnel doit être assurée dans des commissions paritaires territoriales dont les représentants des salariés seront élus sur la base de deux collèges ;*
- *les conditions dans lesquelles ces élections, visant également à mesurer l'audience des organisations syndicales de salariés, seront définies par un accord collectif au niveau des branches ou des secteurs professionnels au plus tard le 31 décembre 2012 ;*
- *jusqu'à ces élections, les représentants des salariés dans ces commissions sont désignés par les cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national ;*
- *les commissions pourront notamment apporter une aide en matière de dialogue social, assurer auprès des salariés et des chefs d'entreprise des missions d'information et de sensibilisation en matière de relations du travail et veiller à l'application des accords collectifs du travail.”*

Inspiré par cette lettre commune, le projet de loi présenté par le Gouvernement au Parlement comportait trois séries de dispositions sur la mesure d'audience des organisations syndicales auprès des salariés des TPE, sur la possibilité de constituer des commissions paritaires locales pour les très petites entreprises et, enfin, sur le report de 2013 à 2015 au plus tard de l'échéance du mandat des conseillers prud'hommes.

Les débats au Sénat et à l'Assemblée nationale ont porté pour l'essentiel sur les commissions paritaires locales dont l'institution pour les salariés des TPE a été rejetée par les députés. Une rédaction de compromis a été trouvée pour permettre une mise en place de commissions pour les TPE sur le fondement du régime actuel des commissions paritaires locales (non réservées aux TPE) qui fait l'objet des articles L.2234-1 et suivants du Code du travail.

La loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 a été publiée au Journal officiel du 16 octobre 2010.

1.3. LE CONTENU DE LA LOI DU 15 OCTOBRE 2010

1.3.1. La loi organise la mesure d'audience des organisations syndicales dans les TPE

La loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 prévoit l'organisation tous les quatre ans d'une mesure d'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés. Cette mesure s'appuie sur les résultats d'une élection régionale spécifique.

Un scrutin sur sigle

La loi prévoit que les électeurs se prononceront en faveur d'une organisation syndicale (un sigle), plutôt que sur une liste de candidats. Un tel type de scrutin est techniquement plus simple à mettre en place car il ne nécessite pas de gérer des listes de candidats déclinées au niveau régional et selon un champ professionnel. Il n'implique pas non plus pour les partenaires sociaux de trouver en amont du scrutin un nombre important de candidats.

La loi propose en conséquence d'organiser un scrutin régional sur sigle, pour des élections qui se dérouleront fin 2012.

Conformément à la lettre commune du 20 janvier 2010 et pour assurer une cohérence avec la mesure de l'audience des organisations syndicales – en particulier catégorielles – pour les entreprises de onze salariés et plus, les électeurs seront inscrits dans deux collèges (“cadres” et “non-cadres”) en fonction des informations portées sur les déclarations annuelles des données sociales (DADS) établies par les entreprises.

La prise en compte des spécificités du secteur agricole

La nouvelle élection ne concerne pas les salariés des branches exclusivement agricoles (production) pour lesquelles l'audience est appréciée au regard des suffrages exprimés aux élections des chambres départementales d'agriculture.

Ce secteur fait figure d'exception à plusieurs égards :

a) Comme l'a souligné le rapport du Conseil économique et social de 2006, le dialogue social dans ce secteur est structuré autour de nombreuses commissions paritaires territoriales qui négocient chaque année, dans le cadre de 254 conventions collectives :

- 38 de niveau national,
- 6 de niveau régional (ou interdépartemental),

- 156 de niveau départemental ou infradépartemental.
Sur ces 254 conventions, 220 concernent les secteurs de la production agricole, composé à 97 % de très petites entreprises.

b) Des élections aux chambres d'agriculture concernant l'ensemble des salariés du secteur agricole sont organisées tous les six ans. Dans les collèges "salariés" – à savoir le collège des salariés de la production agricole et le collège des salariés des groupements professionnels agricoles – les taux de participation aux dernières élections qui ont eu lieu en janvier 2007 étaient respectivement de 26 % et 41 %.

Par ailleurs, les organisations professionnelles et syndicales de ce secteur – à l'exception de la CFDT – ont conclu en juin 2009 un accord visant à demander au Gouvernement de prendre en compte leur spécificité dans l'application de la loi du 20 août 2008.

Pour ces raisons, en accord avec l'ensemble des partenaires sociaux du secteur de la production agricole et sachant que ce secteur est composé majoritairement de TPE dont les salariés votent déjà pour les élections aux chambres d'agriculture, la loi du 15 octobre 2010 a prévu que la représentativité dans les branches concernant exclusivement les professions de la production agricole serait fondée sur les résultats des élections aux chambres d'agriculture.

Pour les salariés des groupements professionnels agricoles, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent (résultats aux élections des représentants du personnel pour les entreprises de onze salariés et plus, et résultats au scrutin des très petites entreprises pour les entreprises de moins de onze salariés).

Un vote électronique à distance ou par correspondance

Le législateur a fait le choix de retenir un scrutin par correspondance et par voie électronique à distance (Internet). Pour des raisons de droit électoral et pour des raisons techniques, le vote à l'urne devait en effet être écarté dans les très petites entreprises.

Tout d'abord, la taille de ces entreprises n'aurait pas permis de garantir le respect du principe constitutionnel de secret du vote.

D'un point de vue pratique, il n'aurait pas non plus été possible d'équiper toutes ces entreprises en urnes (un million d'entreprises sont concernées par l'élection) ni de trouver un nombre suffisant d'agents municipaux pour remplir les fonctions de présidents et d'assesseurs des bureaux de vote.

Enfin, le vote à l'urne ne pouvait se dérouler ni en entreprise ni en mairie à cause de la complexité de cette élection qui réside dans le fait que les votes des salariés devront permettre de mesurer le poids des organisations syndicales :

- dans les branches professionnelles, conformément à la loi du 20 août 2008,
- au niveau régional.

Parallèlement, le vote électronique par Internet permet de contribuer au fonctionnement de la démocratie sociale en facilitant les opérations électorales.

En outre, le vote par Internet comme le vote par correspondance sont des modes de vote adaptés aux nouvelles organisations du travail.

Calendrier de la mise en place de l'élection pour la mesure d'audience syndicale dans les TPE

Un décret en Conseil d'État est nécessaire pour l'application des dispositions de la loi du 15 octobre 2010 relatives à la mesure d'audience. Il porte sur l'organisation de l'élection (électorat, listes, candidatures, scrutin, recours, contentieux), celle du vote électronique et l'exploitation de fichiers nominatifs.

Ce décret a été présenté au Haut Conseil du dialogue social (HCDS) le 4 mars 2011. Il a ensuite été examiné en sous-commission des Conventions et Accords de la Commission nationale de la négociation collective le 21 avril 2011. Après son examen par le Conseil d'État, il devrait être publié avant l'été 2011.

Parallèlement à ces consultations, les articles du décret relatifs au traitement des données personnelles pour l'élaboration de la liste électorale et les modalités du vote à distance ont fait l'objet d'un avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) début mai 2011.

L'intervention des DIRECCTE

L'intervention des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) sera requise pour la consultation et la clôture de la liste électorale, le traitement des recours gracieux, le dépôt et le contrôle de la validité de la déclaration de candidature des organisations syndicales et la mise en place des commissions régionales des opérations de vote.

L'agrégation des résultats

Les résultats de l'élection dans les TPE seront agrégés à ceux des élections professionnelles pour déterminer la représentativité des organisations syndicales dans les branches, puis à ceux de l'élection aux chambres d'agriculture pour déterminer la représentativité au niveau national et interprofessionnel.

La prise en compte des résultats pour la mise en place d'un dialogue social au niveau local

Les partenaires sociaux peuvent instituer par accord des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles – compétentes pour les TPE s'ils le décident – au niveau local, départemental ou régional. Le régime applicable est celui des commissions paritaires locales des articles L.2234-1 et suivants du Code du travail.

La composition de ces commissions pourra tenir compte des résultats de la mesure d'audience de la représentativité des organisations syndicales.

Les commissions pourront se voir confier tout ou partie des missions des actuelles commissions paritaires locales.

1.3.2. La loi proroge le mandat des conseillers prud'hommes

Par ailleurs, la concomitance avec d'autres élections se déroulant entre 2012 et 2014 (présidentielle, législatives, territoriales) a rendu nécessaire le report après 2014 des élections prud'homales initialement prévues en décembre 2013.

En outre, les résultats de la mesure de l'audience seront transmis au Haut Conseil du dialogue social au plus tard en mars 2013, ce qui peut poser un problème de lisibilité pour les électeurs. En effet, si les élections prud'homales ont pour unique objet de désigner les juges du travail, elles ont été utilisées dans le passé comme un "test de l'audience" syndicale. Dès lors que la loi du 20 août 2008 a mis en place une réforme de la représentativité, il n'apparaît pas opportun de conduire un processus électif de cette nature à quelques mois de la publication des arrêtés établissant cette représentativité.

C'est pourquoi l'article 7 de la loi du 15 octobre 2010 dispose que "la date du prochain renouvellement général des conseils de prud'hommes est fixée par décret et, au plus tard, au 31 décembre

2015” et que “le mandat des conseillers prud’hommes est prorogé jusqu’à cette date”.

Une réflexion sur le mode de désignation des conseillers prud’hommes

En octobre 2009, le ministre chargé du Travail a confié à M. Jacky Richard, conseiller d’État, le soin de mener une réflexion sur les enjeux et conditions de la désignation des conseillers prud’hommes. Ce rapport a été remis le 25 mai 2010. Il propose trois pistes d’évolution :

- le maintien d’une élection générale avec la mise en œuvre de mesures destinées à améliorer le taux de participation ;
- le maintien d’une élection, mais sur une base électorale plus restreinte, composée de délégués du personnel et de représentants des très petites entreprises ;
- la nomination des conseillers prud’hommes sur proposition des organisations syndicales et patronales en fonction de la mesure de la représentativité définie par la loi du 20 août 2008.

II. LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA LOI DU 5 JUILLET 2010 RELATIVE À LA RÉNOVATION DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les accords de Bercy du 2 juin 2008 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique ont ouvert une nouvelle ère de démocratie sociale dans la fonction publique autour de deux principes-clés : un dialogue social plus large et plus efficace ; des acteurs plus légitimes et plus responsables.

Les principales stipulations de ces accords ont été transposées dans la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, publiée au Journal officiel du 6 juillet 2010.

À l’exception de celles relatives à la négociation et à la promotion des personnels investis de mandats syndicaux qui sont d’application directe, les dispositions de la loi ont vocation à être précisées dans des décrets d’application.

II.1. LE RENFORCEMENT DE LA PLACE DE LA NÉGOCIATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

II.1.1. Des négociations sur de nouveaux thèmes et à chaque niveau d'administration

Prenant acte du développement de la négociation sur des thèmes aussi variés que le déroulement des carrières ou la formation professionnelle tout au long de la vie, la loi consacre le champ de la négociation dans le statut général.

Désormais, le statut prévoit que tous les sujets concernant la vie professionnelle et sociale de l'agent sont ouverts à la négociation :

- conditions et organisation du travail – télétravail,
- déroulement des carrières et promotion professionnelle,
- formation professionnelle et continue,
- action sociale et protection sociale complémentaire,
- hygiène, sécurité et santé au travail,
- insertion professionnelle des personnes handicapées,
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Hormis les questions de rémunération et de pouvoir d'achat, négociées au seul niveau national, le statut général reconnaît la possibilité de négocier, sur les différents sujets, à tous les niveaux pertinents de l'Administration. Les négociations peuvent ainsi être menées au niveau national (s'agissant des questions communes aux trois fonctions publiques ou propres à une fonction publique ou au sein d'une fonction publique, des questions propres à un ministère, à un corps ou un cadre d'emploi, à une catégorie de collectivités territoriales ou d'établissements publics) ou au niveau local (s'agissant des services centraux, des services déconcentrés, des collectivités territoriales, des établissements publics administratifs ou des établissements publics de santé).

Les négociations peuvent être engagées soit de façon autonome, à l'initiative de l'autorité administrative ou territoriale compétente, soit pour mettre en œuvre, à un niveau inférieur, un accord conclu à un niveau supérieur. Dans ce cas, l'accord local ne peut que préciser ou améliorer l'accord conclu à un niveau supérieur.

Seules les organisations syndicales disposant de au moins un siège dans l'instance de concertation correspondant à l'objet et au niveau de la négociation sont habilitées à négocier avec l'autorité administrative ou territoriale compétente.

II.1.2. Des critères de validité des accords

Si la fonction publique de statut et de carrière conserve ses spécificités, notamment l'absence d'effet juridique d'un accord, la loi conforte la valeur politique de la signature, dans une logique de responsabilisation de l'ensemble des acteurs parties prenantes aux négociations, en fixant des critères de validité des accords conclus.

À partir de 2014, seuls les accords signés par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau où l'accord est négocié, seront valides. Avant ce terme, des dispositions spécifiques permettent aux acteurs de la négociation de s'approprier ce dispositif inédit dans la fonction publique : au cours de cette phase intermédiaire, la validité d'un accord est reconnue dès lors que celui-ci est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 20 % des voix aux dernières élections professionnelles et qu'il n'a pas rencontré l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli la majorité des voix à ces mêmes élections. La validité d'un accord signé suivant la règle majoritaire est également reconnue pendant cette période transitoire.

II.2. LA CONSÉCRATION DE L'ÉLECTION COMME SOURCE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ ET DE LA LÉGITIMITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES

II.2.1. La généralisation du principe de l'élection

Comme les comités techniques de la fonction publique territoriale et les comités techniques d'établissement de la fonction publique hospitalière, les comités techniques de l'État seront élus directement par l'ensemble des agents qu'ils représentent. Alors que la plupart de ces instances, composées jusqu'alors à partir des résultats des élections aux commissions administratives paritaires, ne prenaient en compte que les suffrages des fonctionnaires, désormais les agents contractuels de droit public et éventuellement de droit privé seront également électeurs sous condition d'une durée minimale d'ancienneté de leur contrat.

II.2.2. L'élargissement de l'accès aux élections professionnelles

La loi du 5 juillet 2010 élargit les conditions d'accès aux élections professionnelles en ne conditionnant plus la présentation de listes, par les organisations syndicales, à certains critères de représentativité ou au bénéfice d'une présomption de représentativité. Pourront désormais

se présenter aux élections professionnelles les syndicats qui, dans la fonction publique où celles-ci sont organisées, sont constitués depuis au moins deux ans et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, ou sont affiliés à une union de syndicats qui remplit ces critères. Conséquence directe de cette ouverture au plus grand nombre, les scrutins ne comporteront plus qu'un seul tour.

Ces nouvelles règles seront mises en œuvre pour les principales instances de concertation de la fonction publique : comités techniques (CT) et commissions administratives paritaires (CAP) des trois fonctions publiques, comités consultatifs nationaux (CCN), ainsi que dans toutes les instances de concertation apparentées, présentes dans certains organismes publics ou privés employant des agents publics (La Poste, France Télécom, etc.).

II.2.3. L'harmonisation de la durée et de la date de renouvellement des instances de concertation

La loi prévoit l'harmonisation de la durée des mandats de toutes les instances de concertation de la fonction publique, fixée à quatre ans, et du calendrier des élections professionnelles dans les trois versants de la fonction publique. L'année 2011 sera une première étape pour regrouper les cycles électoraux de la fonction publique de l'État, caractérisés aujourd'hui par une absence de synchronisation, contrairement aux fonctions publiques territoriale et hospitalière. En octobre 2011, les instances de concertation de la fonction publique de l'État mais aussi de la fonction publique hospitalière seront renouvelées selon les nouvelles règles prévues par la loi. Les résultats des élections aux comités techniques seront pris en compte pour recomposer le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État et le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière en décembre 2011. Le renouvellement des instances de concertation de la fonction publique territoriale interviendra dans le cadre du prochain renouvellement général interfonctions publiques, en 2014.

III. LA LOI DU 9 NOVEMBRE 2010 PORTANT RÉFORME DES RETRAITES PRÉVOIT DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ ET À L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites comporte, outre les mesures directement liées aux droits des assurés en matière de retraite (âge légal de départ, âge de liquidation à taux plein, droit à l'information, etc.) un certain nombre de dispositions relatives à la prévention et la prise en compte de la pénibilité, à l'emploi des seniors, à l'égalité hommes-femmes et à l'épargne retraite.

III.1. PÉNIBILITÉ : OBLIGATION POUR CERTAINES ENTREPRISES DE CONCLURE UN ACCORD OU D'ÉLABORER UN PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

La loi portant réforme des retraites a contribué à donner une acuité particulière à la question de la pénibilité, qui parcourt aussi le deuxième Plan santé au travail et les actions des différentes parties prenantes de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de l'amélioration des conditions de travail : des premiers accords ou plans d'action portant sur l'amélioration des conditions de travail, la compensation ou la prévention de la pénibilité, aux textes législatifs et réglementaires qui prévoient de nouveaux dispositifs pour prendre en compte la pénibilité du parcours professionnel.

Ont ainsi été consacrés dans la loi le dossier médical en santé au travail, élément indispensable au suivi de chaque travailleur dans le cadre de son activité et après, et l'obligation pour l'employeur de consigner dans une fiche les expositions aux facteurs de pénibilité et leur durée ainsi que les mesures de prévention individuelles et collectives. Ce système de traçabilité doit permettre d'améliorer la prévention primaire mais aussi secondaire et tertiaire, et donc, à terme, d'améliorer les conditions de travail.

En son titre IV sur la pénibilité du parcours professionnel, l'article 77 de la loi portant réforme des retraites instaure une obligation pour certaines entreprises de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité. Ne sont pas

concernées, par souci de proportionnalité et de réalisme, les entreprises qui :

- emploient moins de 50 salariés ;
- emploient entre 50 et 300 salariés lorsqu'elles sont couvertes par un accord de branche portant sur la prévention de la pénibilité ;
- parmi leur effectif total, emploient moins de 50 % de salariés exposés à des facteurs de pénibilité.

À défaut, les employeurs seront soumis à une pénalité dont le montant est fixé à 1 % maximum des rémunérations ou gains versés aux travailleurs concernés par l'exposition à des facteurs de pénibilité, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, en fonction des efforts constatés. L'Inspection du travail sera en charge du contrôle du dispositif visant, par un dialogue contradictoire avec l'entreprise, à engager celle-ci à respecter pleinement ses obligations. Cette pénalité sera affectée à la branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT/MP).

Ces travaux se poursuivent en 2011 avec la publication des principaux décrets d'application de la loi et la mise en place d'une rubrique spécifique du site www.travailler-mieux.gouv.fr qui doit apporter des éléments, proposés par les pouvoirs publics et les différents préventeurs, pour accompagner les partenaires sociaux dans la négociation et la concertation sur la prévention de la pénibilité, conformément à l'article 77 de la loi. Cette "boîte à outils" comportera des informations plus précises sur les facteurs de pénibilité au sens de la loi du 9 novembre 2010 avec des exemples de mesures de prévention, sur les étapes et les thèmes de la négociation des accords ou de l'élaboration des plans d'action ainsi que sur le calcul de la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

III.2. ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES : OBLIGATION POUR LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS DE CONCLURE UN ACCORD OU D'ÉLABORER UN PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

La question de la situation des femmes a largement été débattue lors de la discussion du projet de loi portant réforme des retraites. Les inégalités salariales tout au long de la carrière participent aux différences de pension entre les femmes et les hommes. Agir en faveur de l'égalité salariale permet ainsi d'agir *in fine* pour l'égalité devant la retraite.

Dans ce cadre, l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites instaure pour les entreprises d'au moins 50 salariés, une pénalité financière en l'absence d'accord collectif ou de plan d'action en faveur de l'égalité. Cette pénalité de 1 % de la masse salariale au maximum, sera modulable en fonction des efforts constatés de l'entreprise et, le cas échéant, des motifs de sa défaillance.

Il s'agit d'engager les entreprises à agir effectivement en faveur de l'égalité par la programmation d'actions opérationnelles, précises et accompagnées d'objectifs de progression et d'indicateurs chiffrés. L'Inspection du travail sera en charge du contrôle du dispositif visant, par un dialogue contradictoire avec l'entreprise, à engager celle-ci à respecter pleinement ses obligations.

La loi organise également la publicité des indicateurs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes afin de mobiliser le levier de la pression par l'image au service de l'égalité.

Les mesures de la loi portant réforme des retraites nécessitent des décrets d'application qui paraîtront, après consultation des partenaires sociaux dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective et du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, au cours du premier semestre 2011.

La loi portant réforme des retraites améliore également la prise en compte du congé maternité dans le calcul des droits à la retraite et systématise la négociation relative à la mise en place d'une sur-cotisation temps plein pour les salariés à temps partiel, dont 80 % sont des femmes.

À noter enfin que le Parlement a adopté, le 13 janvier 2011, une proposition de loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance dans les entreprises cotées, des entreprises employant au moins 500 salariés et réalisant un chiffre d'affaires d'au moins 50 millions d'euros, ainsi que dans les entreprises publiques.

IV. L'ÉLARGISSEMENT AUX PROPOSITIONS DE LOI DE LA CONCERTATION PRÉALABLE AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

La loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007 a introduit à l'article L.1 du Code du travail une procédure de concertation préalable avec les partenaires sociaux. Selon cette procédure, lorsque le Gouvernement envisage une réforme concernant les règles générales du droit du travail – à savoir les relations individuelles et collectives du travail – et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle, il doit, dans un premier temps, se concerter avec les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une négociation.

Des initiatives ont été prises par le Parlement sur l'élargissement de cette procédure de concertation aux textes législatifs d'origine parlementaire.

Ainsi, le Sénat et l'Assemblée nationale ont l'un et l'autre adopté un protocole organisant, à titre expérimental, la consultation des partenaires sociaux préalablement à l'examen des propositions de loi relatives aux relations du travail, à l'emploi et à la formation professionnelle (Protocole du Sénat du 16 décembre 2009 et Protocole de l'Assemblée nationale du 16 février 2010). Désormais, lorsque l'inscription d'une proposition de loi "à caractère social" est envisagée par la Conférence des Présidents, le président de la Commission des affaires sociales en informe par écrit les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de recueillir leur avis ainsi que, le cas échéant, leur volonté d'ouvrir une négociation. Ces expérimentations feront l'objet d'une évaluation au plus tard en septembre 2011.

Parallèlement, une proposition de loi visant à étendre la modernisation du dialogue social aux propositions de loi (n° 2499) a été déposée le 5 mai 2010, afin de modifier l'article L.1 du Code du travail. Adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale le 22 juin 2010, elle a été transmise au Sénat le même jour.

RÉNOVATION

DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE

I. LA LOI DU 20 AOÛT 2008 CONFORTÉE ET CLARIFIÉE PAR LA JURISPRUDENCE

I.1. LA CONFIRMATION DE LA CONSTITUTIONNALITÉ DE LA LOI DU 20 AOÛT 2008

La loi organique n° 2009-1523 du 10 décembre 2009 relative à l'application de l'article 61-1 de la Constitution a introduit une procédure de question prioritaire de constitutionnalité (QPC) permettant au justiciable de pouvoir contester *a posteriori* la constitutionnalité d'une loi ou des dispositions d'une loi non déférée.

À ce jour, les dispositions de la loi du 20 août 2008 ont fait l'objet de quatre questions prioritaires de constitutionnalité.

Dans le cadre des décisions rendues sur ces questions prioritaires de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel l'a déclarée conforme aux principes de liberté syndicale, d'égalité devant la loi et de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail que garantit la Constitution (Décisions du Conseil constitutionnel n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010 et n° 2010-63/64/65 QPC du 12 novembre 2010).

Il a considéré que le législateur pouvait, sans méconnaître la Constitution, définir des critères de représentativité des organisations syndicales fondés notamment sur l'audience obtenue par ces organisations au premier tour des dernières élections professionnelles et a validé le seuil de 10 % retenu par la loi pour qu'une organisation syndicale soit représentative dans l'entreprise.

Le Conseil constitutionnel a également confirmé la conformité à la Constitution de l'article L.2122-2 du Code du travail réservant à une organisation syndicale affiliée à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale – les seules organisations syndicales affiliées à la CFE-CGC dans le paysage syndical actuel – la faculté

d'être reconnue représentative dans l'entreprise en tant qu'organisation catégorielle. Il a pour cela considéré que les organisations syndicales qui, selon leurs statuts, ont vocation à représenter certaines catégories de salariés ne se trouvent pas dans la même situation que les autres organisations syndicales. La différence de traitement, consistant à calculer pour ces organisations syndicales catégorielles le seuil de 10 % dans les seuls collèges dans lesquels elles ont vocation à présenter des candidats, est en lien direct avec l'objet de la loi.

Le Conseil constitutionnel a enfin déclaré conforme à la Constitution l'article L.2143-3 du Code du travail relatif aux nouvelles conditions de désignation des délégués syndicaux qui impose aux syndicats représentatifs de choisir, en priorité, le délégué syndical parmi les candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles. Il a estimé que par ces dispositions le législateur avait entendu associer les salariés à la désignation des personnes reconnues les plus aptes à défendre leurs intérêts dans l'entreprise et à conduire les négociations pour leur compte.

Ces décisions viennent conforter la loi du 20 août 2008 sur des dispositions issues de la position commune du 10 avril 2008.

1.2. LA LOI DU 20 AOÛT 2008 CLARIFIÉE PAR LA JURISPRUDENCE ADMINISTRATIVE ET JUDICIAIRE

La Cour de cassation, qui avait dès juillet 2009 apporté des précisions sur les conditions d'application de la loi du 20 août 2008, a enrichi sa jurisprudence au cours de l'année 2010 et au début de l'année 2011.

1.2.1. Le contentieux des élections professionnelles

La Cour de cassation, prenant en compte l'importance des élections professionnelles dans la détermination de la représentativité, a été amenée dès 2009 à opérer un revirement de jurisprudence en matière de contentieux préélectoral en considérant que le pourvoi en cassation redevenait possible.

La Cour de cassation est en effet revenue sur sa jurisprudence qui prévalait depuis 2002 (*Cass. Soc.*, 7 mai 2002, n° 01-60.040, *Fesquet et a. c/ Entr. EDF et a.*) par une décision du 23 septembre 2009. Elle affirme aujourd'hui que "La décision du tribunal d'instance statuant en matière de contestation préélectorale, rendue en dernier ressort, est susceptible de pourvoi en cassation" (*Cass. soc.*, 23 septembre 2009, n° 08-60.535, *Sté RATP c/ Syndicat Sud RATP*).

La jurisprudence de la Cour de cassation, tirant les conséquences du vote des salariés aux élections professionnelles, consacre également le caractère primordial de l'information qui leur est donnée préalablement à l'élection pour déterminer la répartition des suffrages entre des organisations syndicales qui se présentent conjointement au premier tour. Ainsi, lorsque des syndicats forment une liste commune, ils doivent porter à la connaissance tant de l'employeur que des électeurs la répartition des voix qu'ils ont décidée entre eux avant le déroulement des élections. À défaut, la répartition s'opère à parts égales (*Cass. soc.*, 13 janvier 2010, n° 09-60.208, *Fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance c/ Sté Natixis Asset Management et a.*).

En outre, la Cour de cassation a étendu les causes d'annulation du scrutin afin de prendre en compte la dimension nouvelle donnée par la loi du 20 août 2008 aux premiers tours des élections professionnelles. Outre les causes traditionnelles d'annulation du scrutin (violation de principes généraux du droit électoral ou influence sur la détermination des élus), le scrutin peut désormais être annulé lorsque l'irrégularité affecte la détermination de la représentativité du syndicat dans l'entreprise ou la capacité du candidat à être désigné délégué syndical (*Cass. soc.*, 13 janvier 2010, n° 09-60.203, *Biomnis*).

Enfin, la Cour de cassation, prenant acte du fait que la représentativité des organisations syndicales découle notamment de l'obtention d'un score de 10 % au premier tour des élections professionnelles, considère désormais que la contestation du premier tour des élections n'est recevable que si elle est formée dans les 15 jours de ce premier tour (*Cass. soc.*, 23 mai 2010, n° 09-60.453, *Union départementale FO des Bouches-du-Rhône c/ Fédération nationale Léo Lagrange*).

1.2.2. Les effectifs et la prise en compte des salariés mis à disposition

La jurisprudence a apporté des précisions sur l'entreprise sur laquelle pèse l'obligation en matière d'exercice du droit d'option des salariés mis à disposition. Elle affirme le caractère d'ordre public des dispositions relatives à ces salariés. Enfin, la Cour de cassation rappelle que la comptabilisation des salariés mis à disposition dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice ne souffre d'aucune exception conformément aux dispositions légales.

Pour l'exercice du droit d'option, la Cour de cassation fait peser sur l'entreprise utilisatrice une obligation de résultat puisqu'elle affirme que ce droit s'exerce dans l'entreprise utilisatrice et sous sa responsabilité. Elle relève que l'absence de réponse des prestataires n'exonère

pas “[...] l’employeur responsable de l’organisation de l’élection de fournir aux organisations syndicales les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et de l’électorat et que s’agissant des salariés mis à disposition, il doit, sans se borner à interroger les entreprises extérieures, fournir aux organisations syndicales les éléments dont il dispose ou dont il peut demander judiciairement la production par ces entreprises...” (Cass. Soc. 26 mai 2010, n° 09-60.400, *Syndicat Sud Rail de Normandie c/ SNCF*).

Par ailleurs, le Conseil d’État a confirmé la légalité du refus d’extension de l’avenant du 12 décembre 2008 à la convention collective nationale des *entreprises de propriété*, qui prévoyait qu’aucun salarié de la branche ne pouvait être considéré comme mis à disposition des entreprises utilisatrices et ne pouvait dès lors choisir de voter dans ces entreprises. Il a considéré cet avenant comme étant contraire aux dispositions légales d’ordre public (CE, 23 décembre 2010, *Fédération de l’équipement, des transports et des services Force ouvrière*, n° 332493). En outre, l’avenant lui-même a été annulé par le juge judiciaire (TGI Paris, 9 février 2010, n° 09/15138).

Enfin, la Cour de cassation rappelle les dispositions légales desquelles il résulte que les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions légales doivent être décomptés dans les effectifs de l’entreprise utilisatrice, et ce même s’ils ont opté pour le vote dans l’entreprise qui les emploie (Cass. soc. 19 janvier 2011, n° 10-60.296, *syndicat des copropriétaires de l’immeuble Les Jardins de Cimiez c/ UL CGT Nice*).

1.2.3. La durée de la période transitoire

La loi a aménagé une période transitoire précédant l’entrée en vigueur des nouvelles règles de représentativité applicables à compter des résultats de la première élection entièrement organisée après le 21 août 2008.

La Cour de Cassation considère que, si l’organisation des premières élections postérieures à la loi donne lieu à un procès-verbal de carence, il n’est pas mis fin à la période transitoire. Dans un tel cas de figure et en l’absence de nouvelles élections, cette période s’achève au plus tard le 22 août 2012 (Cass. Soc., 10 février 2010, n° 09-60.244, *SAS Sterna c/ Petit et a*).

En outre, elle précise que ce sont les premières élections générales organisées après la loi du 20 août 2008 qui mettent fin à la période transitoire. Dès lors, l’organisation d’élections partielles n’est pas susceptible d’y mettre fin puisqu’elles doivent se dérouler sur la base

des dispositions du protocole préélectoral en vigueur lors des élections précédentes et ne donnent en conséquence pas lieu à négociation préalable d'un nouveau protocole préélectoral (*Cass. Soc.*, 6 janvier 2011, n° 10-60.169, *Sté Voyages Cordier c/ Martin et a.*).

1.2.4. Les critères de représentativité

1.2.4.1. Le cadre de la mesure de l'audience

La Cour de cassation rappelle que l'audience doit être mesurée en priorité au niveau des élections au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel, les élections des délégués du personnel n'étant le cadre de la mesure qu'à la condition que ne se soient pas tenues dans l'entreprise d'élections au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel (*Cass. Soc.*, 13 juillet 2010, n° 10-60.148, *URSSAF de l'Ardèche*).

La Cour de cassation précise en outre que ce périmètre d'appréciation est d'ordre public puisqu'elle affirme que "ni un accord collectif ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peuvent avoir pour effet de modifier ce périmètre légal d'appréciation de la représentativité syndicale" (*Cass. Soc.*, 6 janvier 2011, n° 10-18.205, *Sté composant l'UES SFR c/ M. X...*).

Par ailleurs, le calcul du seuil des 10 % doit être réalisé tous collègues confondus, que l'organisation syndicale ait ou non présenté des candidats dans chacun des collègues (*Cass. Soc.*, 22 septembre 2010, n° 10-10678, *Fondation Armée du Salut c/ syndicat SDAS FO 75*).

Au niveau de l'unité économique et sociale (UES), le seuil de 10 % se calcule en additionnant la totalité des suffrages obtenus lors des élections au sein des différentes entités qui la composent (*Cass. Soc.*, 22 septembre 2010, n° 09-60.435, *CMA-CGM*).

S'agissant enfin de la base de calcul des 10 % en faveur de l'organisation syndicale représentative, le calcul doit s'effectuer à partir des suffrages exprimés au profit de chaque liste, sans qu'il y ait lieu de tenir compte d'éventuelles ratures de noms de candidats (*Cass. Soc.*, 6 janvier 2011, n° 10-17.653, *Synd. CGT c/ Sté Dernières Nouvelles d'Alsace et a* ; *Cass. Soc.*, 6 janvier 2011, n° 10-60.168, *Sté TNT Express France c/ Union départementale des syndicats CGT Force ouvrière du Puy-de-Dôme*). C'est en effet, l'audience des organisations syndicales qui est mesurée ici et non l'audience personnelle des candidats.

1.2.4.2. Le respect des valeurs républicaines

En 2009, la Cour de cassation avait précisé que le respect des valeurs républicaines se présuait et qu'en conséquence la charge de la preuve reposait sur celui qui le contestait. En 2010, elle se prononce sur le contenu du respect des valeurs républicaines pour considérer qu'au-delà des statuts, c'est à travers l'action du syndicat que la preuve doit être rapportée qu'il poursuit un objet illicite contraire aux valeurs républicaines (*Cass. Soc., 13 octobre 2010, n° 10-60.130, CNT*).

1.2.5. Le cadre de désignation des représentants syndicaux

La Cour de cassation considère que la reconnaissance d'un établissement distinct pour la mise en place d'un comité d'établissement permet nécessairement la désignation d'un délégué syndical dans ce même périmètre (*Cass. Soc., 10 novembre 2010, n° 09-60.451, mutuelles Apreva et Apreva RM c/ M. X...*).

Le cadre de désignation du délégué syndical est nécessairement celui de la désignation du représentant de la section syndicale (*Cass. Soc., 14 décembre 2010, n° 10-60.221, Bourgeois et a. c/ Caisse d'épargne de Bourgogne Franche-Comté*).

Même si la désignation du délégué syndical s'exerce à un niveau inférieur au niveau du comité d'établissement, c'est le score obtenu à ce niveau qui détermine l'organisation syndicale représentative apte à le désigner (*Cass. Soc., 10 novembre 2010, n° 09-72.856, Syndicat FO de la Loire, Fédération FO des cheminots et M. X... c/ SNCF* : en l'espèce le cadre de désignation du délégué syndical correspondait au cadre d'élection des délégués du personnel mais le score obtenu par le syndicat à ce niveau ne pouvait pas servir à calculer le seuil des 10 %. C'est le score obtenu aux élections au comité d'établissement qui permet de s'assurer que le syndicat a atteint ce seuil), ce périmètre d'appréciation étant d'ordre public (voir ci-dessus, *Cass. Soc., 6 janvier 2011, n° 10-18.205, Sté composant l'UES SFR c/ M. X...*).

La Cour de cassation rappelle également que la loi n'autorise la désignation que d'un seul représentant de la section syndicale par organisation syndicale, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement (*Cass. soc., 14 décembre 2010, n° 10-60.263, Syndicat CFDT c/ CRAM du Sud-Est*). Cette règle diffère donc de celle applicable aux délégués syndicaux dont le nombre varie en fonction de l'effectif de l'entreprise (article R.2143-2 du Code du travail).

De même, aucune disposition légale n'institue un représentant de la section syndicale central, sur le modèle du délégué syndical central

(Cass. Soc., 29 octobre 2010, n° 09-60.484, Sté Autoroutes du Sud de la France c/ Syndicat Sud ASF).

Il convient par ailleurs de relever une jurisprudence sur la fin du mandat de délégué syndical qui suscite la controverse au sein de la doctrine. La Cour de cassation considère en effet que le mandat du délégué syndical prend fin lors du renouvellement des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise. Elle précise que la désignation d'un délégué syndical à l'issue de ces nouvelles élections fait courir le délai de contestation de 15 jours même si le salarié désigné était déjà délégué syndical avant le nouveau scrutin *(Cass. Soc., 22 septembre 2010, n° 09-60.435, Syndicat SNPS-CGT c/ l'UES CMA-CGM)*. Cette jurisprudence semble revenir sur les dispositions de l'article L.2143-11 du Code du travail issu de la loi du 20 août 2008, aux termes desquelles "Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'ensemble des conditions prévues au premier alinéa de l'article L.2143-3 et à l'article L.2143-6 cessent d'être réunies".

1.2.6. Le partage des compétences entre les syndicats et leur union ou confédération d'affiliation : la consécration par la Cour de cassation du syndicalisme de tendance

La Cour de cassation a précisé les règles de départage de compétences en cas de concurrence entre les syndicats primaires et leur union et/ou confédération d'affiliation. Elle en a dégagé plusieurs principes qui ont des conséquences effectives sur le titulaire du droit de désigner un représentant ou de présenter un candidat aux élections.

Ces règles sont générales et s'appliquent sauf précisions contraires déterminées dans les statuts de l'organisation syndicale.

L'union syndicale a la même capacité civile que les syndicats qui lui sont affiliés et peut exercer les droits qui sont conférés à ceux-ci. Il s'agit d'une capacité conjointe mais pas concurrente. Ainsi, une union syndicale (ou une confédération) peut désigner un représentant syndical au sein de l'entreprise même si la section syndicale a été créée par un syndicat local affilié à cette union *(Cass. Soc., 13 janvier 2010, n° 09-60.155, SNA-PRCA)*.

La Cour de cassation considère qu'une union de syndicats a nécessairement compétence dans le champ géographique et professionnel des syndicats qui en sont membres, sans préjudice d'un objet plus étendu défini par ses statuts *(Cass. soc., 19 janvier 2011, n° 10-60.288, Union syndicale Solidaires c/ MACIF)*.

Concrètement, pour la désignation d'un représentant syndical, les dispositions statutaires priment. L'organe interne de l'organisation syndicale habilité à désigner des représentants syndicaux est, tant que les statuts ne l'ont pas expressément exclu, habilité à désigner un représentant de la section syndicale (*Cass. Soc., 18 novembre 2009, n° 09-65.639, Sté Herta c/ UNSA agriculture agroalimentaire*).

En conséquence, une union dont les statuts prévoient qu'elle s'interdit de désigner des représentants sauf demande expresse d'un syndicat adhérent ne peut désigner de délégué syndical en l'absence d'une telle demande (*Cass. Soc., 26 octobre 2010, n° 09-65.012, Vigimark surveillance c/ Union syndicale Solidaires*).

S'agissant de la désignation de délégués syndicaux, les syndicats affiliés à la même confédération nationale ne peuvent désigner ensemble dans la même entreprise un nombre de délégués et représentants syndicaux supérieur à celui fixé par la loi (*Cass. Soc., 22 septembre 2010, n° 09-60.435, Syndicat SNPS-CGT c/ l'UES CMA-CGM*).

En outre, s'agissant de la présentation de candidats aux élections professionnelles, les organisations syndicales affiliées à une même confédération nationale ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats par collège (*Cass. Soc. 22 septembre 2010, n° 10-60135 et 136, Syndicat Siprolor CFDT c/ URSSAF de Meurthe-et-Moselle*). En l'espèce, l'Union départementale des syndicats Force ouvrière de Meurthe-et-Moselle et le Syndicat national Force ouvrière des cadres des organismes de sécurité sociale (SNFOCOSS), tous deux affiliés à la CGT-FO, avaient présenté chacun une liste dans le collège des cadres.

En revanche, même si l'union locale et le syndicat primaire d'entreprise ont une même confédération d'affiliation, s'il n'existe pas de rapports d'affiliation entre le syndicat et l'union, cette dernière ne peut désigner de délégué syndical faute de pouvoir se prévaloir des adhérents du syndicat primaire (*Cass. soc., 23 mars 2011, n° 10-60.222, Confédération autonome du travail c/ MAIF et a.*).

Enfin, une fois que l'une des entités a exercé cette compétence, elle la conserve, sans qu'une autre entité sur le même périmètre puisse l'exercer concurremment. Ainsi, la section syndicale ne peut pas désigner un délégué syndical en remplacement de l'ancien délégué syndical désigné par l'union départementale qui seule pouvait révoquer son mandat (*Cass. soc., 13 octobre 2010, n° 10-60.068, Syndicat CGT AEIM*). La Cour de cassation précise qu'en cas de conflit entre deux syndicats affiliés à une même organisation syndicale, il appartient au tribunal d'appliquer d'abord les dispositions statutaires et, à défaut, la règle de l'ordre chronologique.

II. ENCADRÉ PAR LA LOI DE 2008, LE SYSTÈME D'INFORMATION SUR LA MESURE D'AUDIENCE DES ORGANISATIONS SYNDICALES SE MET EN PLACE

Le projet MARS (Mesure d'Audience de la Représentativité Syndicale) vise à mesurer l'audience des organisations syndicales à l'occasion des élections professionnelles organisées dans les entreprises assujetties. L'audience est calculée sur la base des résultats obtenus par les organisations syndicales au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, s'il ne s'est pas tenu dans l'entreprise de telles élections, des délégués du personnel.

Pour mener à bien cette mesure d'audience, le ministère chargé du Travail s'appuie sur un système d'information centralisé dans lequel sont saisis, traités, archivés et agrégés par branches professionnelles les procès-verbaux d'élections.

Pour couvrir le premier cycle électoral de référence pour la mesure d'audience syndicale (1^{er} janvier 2009 – 31 décembre 2012), le ministère s'est adjoint, pour quatre ans, le concours de deux prestataires retenus à l'issue d'une procédure d'appel d'offres. La construction ainsi que l'exploitation du système d'information ont été confiés à un prestataire de maîtrise d'œuvre. Pour l'aider à piloter l'ensemble de l'opération, le ministère a fait appel à une société d'assistance à maîtrise d'ouvrage.

Agrégation des résultats pour la représentativité

À l'issue du cycle complet, aux résultats enregistrés dans le système d'information relatif à la mesure d'audience dans les entreprises assujetties aux élections professionnelles seront agrégés ceux de l'élection pour les salariés des très petites entreprises afin de mesurer l'audience syndicale dans les branches professionnelles, puis ceux de l'élection aux chambres d'agriculture pour déterminer la représentativité au niveau national et interprofessionnel.

II.1. LE SYSTÈME DE COLLECTE DES PROCÈS-VERBAUX D'ÉLECTIONS

Le procès-verbal de l'élection doit être transmis en double exemplaire à l'inspecteur du travail. Afin d'être prise en compte dans le système d'information dédié, un autre exemplaire doit impérativement être envoyé au centre de traitement des élections professionnelles⁽¹⁾.

1) CTEP - TSA 79104 - 76934 Rouen Cedex 9

Ce centre de traitement dédié aux élections professionnelles a été ouvert pour le compte de la Direction générale du travail (DGT) sur un site sécurisé situé à Louviers dans l'Eure. Ce site, entièrement géré par le prestataire de maîtrise d'œuvre sous le contrôle de la DGT, emploie une trentaine de téléopérateurs pour la collecte, la numérisation, le traitement et l'archivage des procès-verbaux d'élections.

Fin mars 2011, plus de 266 000 procès-verbaux d'élections avaient été saisis au centre de traitement des élections professionnelles depuis le début du cycle électoral. Ils concernent aussi bien des élections de membres titulaires que suppléants, et peuvent comporter un ou deux tours d'élection.

Seuls les procès-verbaux des premiers tours d'élections des titulaires sont pris en compte pour la mesure d'audience en 2013. À la fin du mois de mars 2011, plus de 141 000 procès-verbaux correspondaient à ce périmètre.

45 000 entreprises ont envoyé un ou plusieurs procès-verbaux à l'issue de leurs élections professionnelles ce qui représente environ 6,6 millions de salariés inscrits.

II.2. LE TRAITEMENT DES PROCÈS-VERBAUX EN CONCERTATION AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

En cas de défaut de renseignement d'un ou de plusieurs champs d'un procès-verbal, un traitement est effectué sur ces informations selon des modes opératoires et le référentiel définis en concertation avec les partenaires sociaux.

Pour les informations les plus sensibles comme l'identifiant de la convention collective (IDCC) nécessaire à la mesure d'audience dans les branches professionnelles, un courrier est envoyé aux entreprises en vue d'obtenir en retour la bonne information. Cette information doit être adressée au centre de traitement par courrier contresigné par les membres du bureau de vote ou à défaut par un représentant des organisations syndicales candidates à l'élection.

II.3. UN SITE INTERNET DÉDIÉ AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Parallèlement au système d'information, un site Internet dédié aux élections professionnelles et à la mesure d'audience syndicale a été ouvert en juin 2010 (www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr).

Pour faciliter son utilisation et renforcer les informations à destination des utilisateurs, une nouvelle version du site a été développée. Depuis avril 2011, le site propose aux utilisateurs, dans une version plus ergonomique, d'accéder à une information détaillée sur l'organisation des élections professionnelles sous forme de fiches thématiques.

Il propose également aux utilisateurs la possibilité de consulter des procès-verbaux d'élections et un système d'aide à la saisie de ces procès-verbaux.

La consultation des procès-verbaux d'élections

Comme le prévoit l'article D.2122-6 du Code du travail, "le système de centralisation des résultats [...] doit permettre une consultation par toute personne des données recueillies". Il est ainsi possible de consulter sur le site Internet l'ensemble des procès-verbaux d'élections saisis au centre de traitement, à l'exception des procès-verbaux de membres suppléants. Cette consultation s'étend aux procès-verbaux en cours de traitement. Pour ces derniers, les données en traitement sont masquées.

Une aide à la saisie des procès-verbaux

Il est possible sur le site Internet de pré-remplir en ligne les modèles de procès-verbaux. Cette fonctionnalité intègre un certain nombre de contrôles embarqués et d'aides en ligne, et facilite ainsi le travail de renseignement des documents par le déclarant tout en garantissant une meilleure qualité des informations renseignées.

Une fois complété, le procès-verbal doit être imprimé. Pour être valable, il doit ensuite être signé par les membres du bureau de vote et transmis au centre de traitement. En effet, cette fonctionnalité apporte une aide à la saisie mais il ne peut constituer une télédéclaration.

Le téléchargement des formulaires homologués de procès-verbaux d'élections

Pour les déclarants souhaitant remplir le formulaire papier, les formulaires "Cerfa" sont disponibles en téléchargement sur le site.

Un centre d'appel téléphonique (numéro AZUR : 08 10 20 08 08) vient compléter le système d'information afin d'apporter aux utilisateurs les réponses juridiques et techniques aux questions qu'ils se posent.

III. LA MESURE DE L'AUDIENCE SOUS LE CONTRÔLE DU HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL

Le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) a été créé par la loi du 20 août 2008. Composé de représentants d'organisations syndicales représentatives (CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC) et à parité de représentants d'organisations d'employeurs (MEDEF, CGPME, UPA, UNAPL, FNSEA), de trois personnalités qualifiées et de trois représentants du ministre chargé du Travail, il joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale.

La mission attribuée à l'origine au HCDS est de se prononcer en 2013 sur les résultats de la représentativité syndicale. La loi du 20 août 2008, le décret du 4 novembre 2008 et le décret du 13 novembre 2008 prévoient en effet qu'il rend un avis au ministre chargé du Travail sur la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle et au niveau national et interprofessionnel. Cette liste est établie à partir de plusieurs critères dont celui de l'audience des organisations syndicales. Le HCDS est donc destinataire des résultats agrégés des élections au plus tard le 31 mars 2013 pour rendre son avis.

Rapidement, le rôle du HCDS s'est étoffé afin de l'associer étroitement à la réalisation de la mesure de l'audience syndicale aux différents niveaux et assurer la transparence du processus.

Dès son installation, en mars 2009, il est en effet apparu nécessaire de le réunir régulièrement pour le tenir informé de l'évolution quantitative et qualitative de la collecte et de l'exploitation des procès-verbaux d'élections professionnelles pilotées par le ministère chargé du Travail. Il est apparu également nécessaire de le solliciter pour qu'il se prononce sur certaines règles permettant de construire les résultats de la mesure d'audience. Il a ainsi pris position sur le début et la fin du premier cycle électoral (1^{er} janvier 2009 - 31 décembre 2012). Il a également jugé inopportun d'établir la représentativité des organisations syndicales dans les branches composées d'une seule entreprise. Il a pris acte de la jurisprudence de la Cour de cassation sur la prise en compte des élections au comité d'entreprise comme élections de référence (et à défaut de celles des délégués du personnel). Il a également été sollicité sur la mesure de l'audience de l'organisation catégorielle CFE-CGC, sur le rattachement de listes d'organisations syndicales à des confédérations ou les conséquences des fusions et absorptions.

Les réunions trimestrielles du HCDS sont préparées par un groupe de suivi qui en est l'émanation et au sein duquel siègent des représentants désignés par les organisations d'employeurs et syndicales repré-

sentatives. Ce groupe de suivi, qui se réunit une fois par mois en moyenne, est étroitement associé à la construction du dispositif de collecte et de mesure de l'audience.

Engagé dans le suivi de la collecte des procès-verbaux et la détermination des règles de représentativité des organisations syndicales pour les entreprises de onze salariés et plus, le HCDS a été logiquement consulté sur le dispositif prévu pour les entreprises de moins de onze salariés. La mesure finale d'audience sur laquelle il doit se prononcer intègre en effet également les suffrages des salariés des très petites entreprises pour lesquels une élection *ad hoc* sera organisée fin 2012. Le législateur a donc souhaité que soient présentées au HCDS les modalités pratiques d'organisation de cette élection qui font l'objet d'un décret d'application dans le cadre de la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010. Ce qui a été fait le 4 mars 2011.

ACTION DE L'ÉTAT

I. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

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 jouant, à la demande des partenaires sociaux ou quand il le juge nécessaire, le rôle d'intermédiation, à travers la constitution de commissions mixtes paritaires (CMP). Cette année encore, il a joué un rôle d'impulsion des négociations au travers de l'action des présidents de CMP.

La négociation en commission mixte paritaire (CMP)

En cas de difficultés ou de blocage des négociations, l'article L.2261-20 du Code du travail permet de recourir à une commission mixte paritaire, présidée par un représentant de l'État.

L'objet d'une commission mixte paritaire est d'aider à la négociation de textes conventionnels de branche susceptibles d'extension, en dénouant des situations de blocage avec l'aide d'un tiers apportant sa compétence technique et juridique. La CMP est ainsi composée des représentants des organisations professionnelles et syndicales représentatives dans le secteur d'activité considéré, et présidée par un représentant du ministre en charge du Travail.

Le ministre peut provoquer la réunion d'une commission mixte dans deux hypothèses : à tout moment de sa propre initiative ou bien lorsqu'une organisation syndicale d'employeurs ou de salariés le demande. Il doit convoquer cette commission si la demande émane d'au moins deux organisations.

Le président de commission mixte a pour mission de faciliter l'établissement ou le rétablissement du dialogue social. Il offre un cadre de discussion et assure le respect des "règles du jeu" de la négociation, sans se substituer aux négociateurs dans les débats de fond. Le président a donc un rôle pédagogique, destiné à favoriser l'émergence d'une dynamique et d'une pratique autonome de négociation. Il est susceptible d'apporter ou d'orienter les partenaires vers un appui technique ou une expertise juridique.

Trois nouvelles demandes de commission mixte paritaire par les partenaires sociaux (principalement les syndicats de salariés) ont été relevées pour l'année 2010 : *l'animation*, *l'horlogerie-bijouterie* et *la poissonnerie*. Ces demandes témoignent de la volonté de certaines

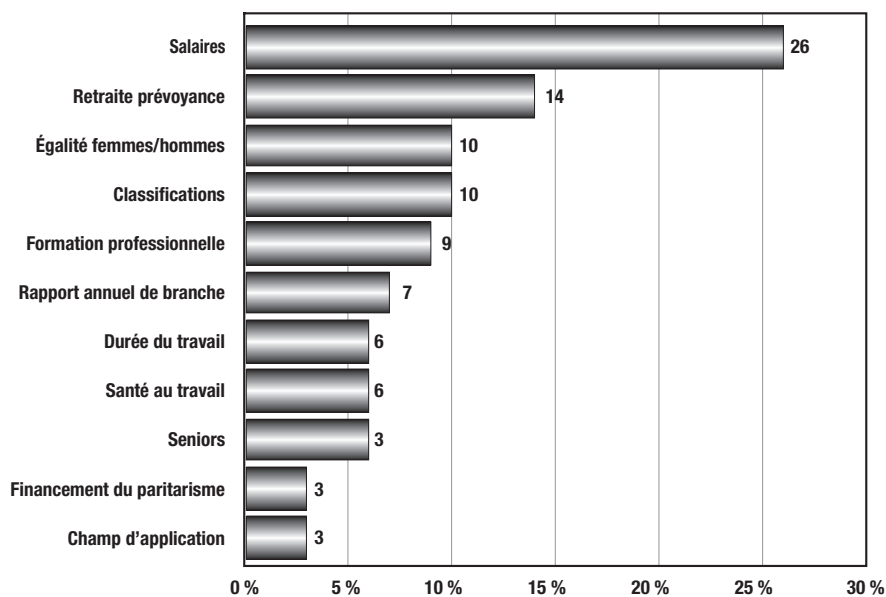
organisations de négocier, notamment sur les salaires, et de la reconnaissance que les partenaires sociaux continuent d'accorder au rôle de la commission mixte paritaire.

I.2. L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

En 2010, 89 branches professionnelles ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre en charge du Travail, soit sensiblement le même nombre qu'en 2009.

Les secteurs des services (45 branches) et du commerce (34 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel, quant à lui, n'apparaît que pour une faible part (10 branches). 584 réunions se sont déroulées en commission mixte et ont porté sur les thèmes suivants :

Principaux thèmes négociés en commissions mixtes paritaires (en % par rapport à l'ensemble des thèmes négociés en 2010)



Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (CMP)

Le nombre de commissions mixtes reste sensiblement égal à celui de l'année précédente. Cependant, les mises en place et les renouvellements de commissions ont nécessité la nomination de 22 nouveaux présidents de commissions mixtes (dont trois pour de nouvelles CMP). Par ailleurs quatre commissions mixtes ont pu retourner en paritaires simples et reprendre ainsi leur totale autonomie en 2010 : le *verre*, la *papeterie fabrication*, *l'enseignement privé hors contrat* et les *administrateurs judiciaires*.

En 2010, l'équipe d'animation du réseau a organisé un stage de formation de présidents de commissions mixtes paritaires ainsi qu'une journée réunissant les présidents qui a permis d'échanger sur des thèmes d'actualité : situations difficiles ou de blocage, commissions mixtes départementales en agriculture, règlementation sur la durée du travail.

I.3. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

185 textes ont été signés (68 accords professionnels et 117 avenants) dans 64 commissions mixtes paritaires.

Parmi les thèmes les plus fréquents abordés dans les accords signés on trouve :

- 41 textes sur le thème de la prévoyance-santé,
- 35 textes sur le thème de la formation professionnelle,
- 28 textes sur le thème des salaires, primes et classifications,
- 11 textes relatifs à la création de certificats de qualification professionnelle (CQP),
- les autres textes abordent les commissions paritaires de validation (9 textes), l'égalité professionnelle (8 textes), l'emploi des seniors (6 textes).

À titre d'exemple de textes conclus en commission mixte paritaire, on peut citer :

Égalité professionnelle

- L'accord portant sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans les *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes* du 1^{er} septembre 2010 s'articule autour des dispositions suivantes : information, sensibilisation du personnel ; diagnostic des écarts de rémunération ; rémunération exempte de toute discrimination ; renforcement de la politique de

- mixité au recrutement ; égalité d'accès à la formation professionnelle et à la progression professionnelle ; articulation vie personnelle et vie professionnelle ; suivi et communication ;
- l'avenant n° 16 à la convention collective nationale des *casinos* relatif à l'égalité professionnelle et salariale, signé le 30 novembre 2010, porte sur différentes mesures : mesures visant à garantir l'égalité dans l'accès à l'emploi, à la formation et à l'évolution professionnelle ; mesures visant à garantir l'égalité salariale ; articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale ; négociation et information dans l'entreprise.

Commissions paritaires de branche

Des accords relatifs aux commissions paritaires de validation des accords d'entreprise ont été signés dans le cadre de la CMP de la *papeterie fourniture de bureau commerce de détail* (accord du 20 octobre 2010) et de la CMP de la *coiffure*, (accord du 21 septembre 2010).

Conditions de travail

L'accord sur le stress professionnel et les risques psychosociaux, signé dans la branche des *télécommunications* (accord du 25 mai 2010), attribue notamment un rôle particulier d'initiatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et au médecin du travail dans l'analyse, la mise en œuvre d'actions de prévention ainsi que de suivi et d'accompagnement du salarié en difficulté.

Emploi des seniors

Le thème de l'emploi des seniors a encore mobilisé les négociations en 2010 ; des accords ont été signés, notamment dans les *industries du commerce de gros des viandes*, la *coiffure*, les *prestataires de service du secteur tertiaire*, les *organismes de formation* et l'*hôtellerie de plein air*.

Enfin il faut signaler la signature de la convention collective de la branche de l'*aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD)* le 21 mai 2010. Cette convention unique succède aux quatre conventions en vigueur dans ce secteur : celle des *travailleuses familiales* du 2 mars 1970, celle de l'*aide à domicile en milieu rural* du 6 mai 1970, celle des *organismes d'aide et de maintien à domicile* du 11 mai 1983 ainsi que les accords UNACSS (Union nationale des associations coordinatrices de soins et santé).

II. LA PROCÉDURE D'EXTENSION ET D'ÉLARGISSEMENT DES CONVENTIONS ET ACCORDS

Pour harmoniser les règles relatives aux conditions de travail et d'emploi des salariés au sein d'une même profession, les signataires d'une convention ou d'un accord collectif peuvent demander au ministre chargé du Travail de rendre le texte applicable à tous les salariés et à tous les employeurs compris dans son champ d'application. Le ministre engage en ce sens une procédure d'extension. En cas de décision favorable, un arrêté est publié au Journal officiel. La convention ou l'accord étendu s'applique alors à toutes les entreprises y compris celles qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations patronales signataires.

La logique de l'élargissement permet, elle, d'appliquer les dispositions d'un accord étendu, aux salariés et aux entreprises relevant d'un autre champ d'application géographique, d'un autre secteur professionnel dépourvu de dispositions conventionnelles.

II.1. LA PROCÉDURE D'EXTENSION

II.1.1. Objectifs et conséquences

Une convention ou un accord collectif s'applique, dans un champ géographique, économique et professionnel défini au préalable, à tous les signataires de ce texte ainsi qu'à leurs adhérents (entreprises adhérentes des organisations professionnelles d'employeurs).

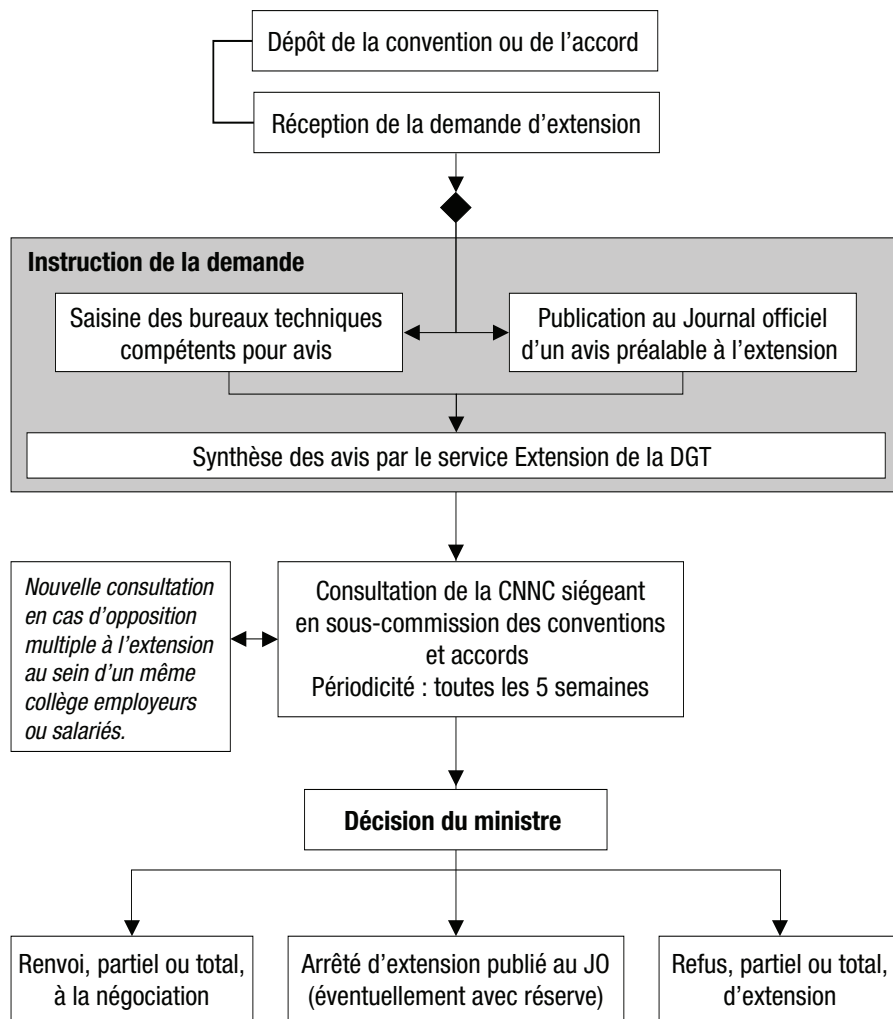
Pour que ce texte soit applicable à tous les salariés et à tous les employeurs compris dans son champ d'application, il doit faire l'objet d'un arrêté d'extension (article L.2261-15 du Code du travail).

La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi à l'ensemble des entreprises, même celles qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations patronales signataires, entrant dans le champ d'application du texte.

Les organisations signataires décident 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 dans les services du ministère chargé du Travail, à condition que le délai d'opposition soit respecté.

Lorsque les signataires du texte conventionnel conviennent d'une date d'entrée en vigueur antérieure à la date de la publication de l'arrêté d'extension, seuls les employeurs adhérents à l'une des organisations patronales signataires sont liés par les dispositions du texte. Les employeurs non adhérents ne seront tenus de les appliquer qu'à compter de la publication de l'arrêté d'extension, qui ne saurait produire d'effet rétroactif.

II.1.2. Déroulement de la procédure



II.1.2.1. Le dépôt des textes

Le dépôt par les partenaires sociaux des conventions et accords collectifs interprofessionnels et de branche se fait auprès des services centraux du ministère chargé du Travail. Pour que ce dépôt donne lieu à la délivrance d'un récépissé, les partenaires sociaux doivent transmettre le texte en version papier et en version électronique. En outre, les courriers de notification du texte aux organisations de salariés représentatives doivent être produits. Ceci a pour but de s'assurer que l'ensemble des organisations 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 délai d'opposition est de quinze jours à compter de la date de notification de la convention, de l'accord interprofessionnel ou de branche aux organisations syndicales représentatives. Aucun texte ne peut être déposé avant l'expiration de ce délai.

Lorsque le dossier de dépôt est complet, un récépissé est délivré par le service en charge de la gestion des textes conventionnels de la Direction générale du travail (DGT).

Nota. Les textes conventionnels d'entreprise, d'établissement ou de groupe sont déposés dans les unités territoriales du ministère chargé du Travail, ainsi que tous les textes du secteur agricole, quel que soit leur niveau de conclusion.

II.1.2.2. Initiative de la demande d'extension

La procédure d'extension peut être engagée, soit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, soit à l'initiative du ministre (L.2261-24 du Code du travail).

La demande d'extension peut être concomitante au dépôt du texte. La procédure d'extension n'est engagée qu'une fois le dépôt du texte constaté par la remise d'un récépissé de dépôt.

Parmi les différents textes susceptibles d'être étendus, on distingue les textes de base (conventions collectives, accords interprofessionnels et accords professionnels) et les textes qui leur sont rattachés (accords et avenants). Les accords et avenants viennent amender, compléter ou mettre à jour le texte de base, dans le champ conventionnel duquel ils sont conclus.

II.1.2.3. Réception de la demande d'extension et premières vérifications

Le service chargé de l'extension au sein de la Direction générale du travail (DGT) procède aux premières vérifications avant d'engager l'analyse du texte :

- l'extension n'est possible que si le texte auquel il se rattache a préalablement été étendu ;
- tout texte soumis à la procédure d'extension doit comporter un champ d'application professionnel et territorial, soit il s'agit du champ du texte auquel il est rattaché, soit il a un champ d'application spécifique ;
- au moins une organisation syndicale signataire du texte de rattachement doit être signataire du texte dont l'extension est demandée.

À titre d'exemple, ne peuvent être étendus :

- les accords signés par la seule CFE-CGC dans le cas où ils engagent l'ensemble des salariés de la branche ; en l'absence d'éléments de nature à établir sa représentativité dans le 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 en vertu de l'article L.2231-1 du Code du travail.

II.1.2.4. Publication de l'avis d'extension

Parallèlement à l'analyse du contenu du texte, un avis d'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 leur opposition à l'extension. Le texte de la convention ou de l'accord collectif considéré peut être consulté dans le bulletin officiel des conventions collectives mis en ligne sur le site Internet des journaux officiels. 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. Cet avis permet notamment de prendre connaissance :

- d'éventuels chevauchements de champs,
- des vices intervenus dans le processus de négociation,
- de toute difficulté d'ordre juridique inhérente au texte.

Les “oppositions” éventuellement 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

Le service chargé de l’extension vérifie la conformité du texte avec la législation et la réglementation en lien avec :

- les services de la DGT spécialisés sur des domaines précis du droit du travail ;
- la Délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) pour des questions intéressant 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) pour des questions touchant à la protection sociale complémentaire (prévoyance, retraite complémentaire, etc.).

Suite à une décision du Conseil d’État du 12 mai 2010, 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 du ministre chargé de la Sécurité sociale et du ministre chargé du Budget.

Les autres textes restent de la compétence du ministre chargé du Travail et relèvent de la procédure ci-décrite.

Le service chargé de l’extension apprécie 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 types d’observations sont identifiables :

- 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 ambiguës ou incomplètes au regard de la législation ou de la réglementation ; ce type d’observation figure dans l’arrêté d’extension ;

- l'exclusion : lorsque le texte comporte des clauses en contradiction avec la législation ou la réglementation en vigueur ; ce type d'observation figure dans l'arrêté d'extension ;
- le renvoi à la négociation : pour des raisons d'opportunité ou de légalité (compte tenu du nombre important d'exclusions par exemple) ; en l'état, le texte n'est pas étendu et l'organisation qui a fait la demande d'extension en est informée par courrier ;
- le refus d'extension : pour des raisons de légalité (problème de signataires, texte de base non étendu, texte mettant en œuvre un dispositif illégal, à titre d'exemples) ou d'opportunité (motif d'intérêt général) ; le texte n'est pas étendu ; l'organisation qui a fait la demande d'extension en est informée par courrier.

II.1.2.6. L'analyse et l'examen des textes

La sous-commission des Conventions et Accords de la Commission nationale de la négociation collective se réunit toutes les cinq semaines pour examiner les demandes d'extension des conventions et accords collectifs. Les dossiers présentés sont transmis aux membres avant la séance, afin de leur permettre de consulter leurs fédérations.

La sous-commission des Conventions et Accords 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 patronales (MEDEF, CGPME, UPA, UNAPL, FNSEA et CNMCCA).

Une procédure d'examen accéléré pour les accords portant sur les salaires

Lorsque les accords ou avenants à une convention collective étendue ne portent que sur les salaires, ils sont soumis à une procédure d'examen accéléré (article L.2261-26 du Code du travail).

Les membres de la sous-commission des Conventions et Accords sont consultés toutes les trois semaines et peuvent transmettre leur avis : accord, opposition ou demande d'examen en sous-commission des Conventions et Accords.

16 consultations sont ainsi organisées chaque année.

II.1.2.7. La consultation de la sous-commission des Conventions et Accords

La présentation des dossiers présentés à la sous-commission des Conventions et Accords fait apparaître trois cas de figure :

- les textes présentés sans observation ;
- les textes présentés avec des observations ;
- les textes qui ont précédemment fait l'objet d'une double opposition à l'extension au sein d'un même collège (organisations professionnelles de salariés ou d'employeurs) et font nécessairement l'objet d'un deuxième passage en sous-commission.

II.1.2.8. Rédaction et publication de l'arrêté portant extension

Au vu des observations et des débats tenus en sous-commission des Conventions et Accords, le service chargé de l'extension procède à la rédaction des arrêtés d'extension et, le cas échéant, à la rédaction des courriers 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 sont étendus dans un arrêté unique. Afin d'en faciliter la lecture, une annexe renvoie aux articles traitant des conventions collectives et accords professionnels concernés.

II.2. LA PROCÉDURE D'ÉLARGISSEMENT

II.2.1. 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.2.2. 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 dans une branche professionnelle ou un champ territorial déterminé pendant cinq ans.

II.2.3. Secteurs concernés

À ce jour, les branches faisant régulièrement l'objet d'une 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 *industries et les commerces de la récupération (Nord-Pas de Calais)*, élargissement au reste du territoire national ;
- les *institutions de retraite complémentaire*, élargissement aux institutions de prévoyance ;
- le *commerce de détail non alimentaire (Rennes)*, élargissement à certaines villes des Côtes-d'Armor.

II.2.4. 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 d'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 sous-commission des Conventions et Accords. 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.3. L'EXTENSION DES ACCORDS EN 2010 : CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES

II.3.1. Des demandes d'extension sensiblement moins nombreuses en 2010

En 2010, 972 demandes d'extension ont été enregistrées par la Direction générale du travail (DGT). Ce chiffre traduit une inflexion des demandes d'extension (- 10 %) par rapport à 2009. Cette évolution ramène le volume de textes déposés en vue de leur extension aux chiffres constatés en 2008 et situe l'année 2009 comme une année particulièrement riche en termes de production de normes conventionnelles, l'année 2009 apparaissant, à cet égard, assez atypique.

Le dépôt des accords en vue de leur extension s'est fortement concentré au cours du premier semestre 2010 (569, contre 491 en 2009), et tout particulièrement au premier trimestre. Le début de l'année a en effet été caractérisé par le dépôt de nombreux accords issus de la négociation sur l'amélioration de l'emploi des seniors, dans la continuité des accords déposés sur le même thème au cours du quatrième trimestre 2009. Le dépôt des accords en vue de leur extension a ensuite marqué le pas pour revenir à un niveau comparable à celui des années antérieures à 2009.

Nombre de demandes d'extension par an

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Accords salaires	229	278	319	362	433	412	477	421	336
Autres thèmes	373	367	458	535	454	473	486	661	637
Nb total	602	645	777	897	887	885	963	1 082	973

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Lecture : En 2010, 973 accords (dont 336 accords relatifs aux salaires et 637 relatifs à d'autres thèmes) ont fait l'objet d'une demande d'extension.

II.3.2. Des réunions de la sous-commission plus fréquentes

La sous-commission des Conventions et Accords a été réunie à dix 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, par ailleurs, été consultée seize fois dans le cadre de la procédure accélérée prévue pour l'examen des accords ne portant que sur les salaires.

II.3.3. Thèmes des accords étendus

Au cours de l'année 2010, 880 textes ont été étendus contre 837 en 2009, soit une augmentation de 5 %.

Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'examen

	Nb textes étendus en procédure accélérée (salaires)	Nb textes étendus (autres thèmes)	Total
2003	247	326	573
2004	296	454	750
2005	307	411	718
2006	376	479	855
2007	456	437	893
2008	476	428	904
2009	371	466	837
2010	367	513	880

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Les accords salariaux représentent 42 % des accords étendus

367 accords de salaires ont été étendus en 2010 (371 en 2009), alors qu'on en comptait 476 en 2008.

Les accords de salaires représentent ainsi 42 % de l'ensemble des accords étendus (44 % en 2009, et plus de 50 % en 2008 et en 2007) et, par construction, 58 % des accords étendus en 2010 abordent d'autres thèmes que celui des salaires. Ils ont notamment porté sur les thèmes de l'emploi des seniors, de la protection sociale complémentaire, du contrat de travail (période d'essai, portabilité, etc.) ou de l'égalité professionnelle.

II.3.4. 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 2010, l'instruction d'une demande d'extension, quelle que soit la procédure d'examen, a demandé 111 jours, soit huit jours de plus qu'en 2009. Ce délai de moins de quatre mois est inférieur au délai légal de six mois fixé par l'article R.2261-8 du Code du travail.

Le délai d'extension augmente quand la part des accords salariaux diminue

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 (*voir partie Procédure*). La réduction de la proportion d'accords salariaux et l'augmentation corrélative du nombre d'accords abordant d'autres thèmes (voire multi-thèmes) parmi les dossiers présentés en vue de l'extension alourdissent la charge de l'ensemble des services instructeurs et ont, en conséquence, un effet négatif sur le délai moyen d'extension.

Si cette évolution de la nature des accords déposés a joué pleinement pour expliquer la dégradation du délai moyen en 2009 par rapport à 2008, elle reste toutefois insuffisante pour comprendre l'évolution constatée en 2010. L'allongement des délais d'instruction s'explique principalement par le phénomène d'exceptionnelle concentration des dépôts d'accords sur la fin de l'année 2009 et le début de l'année 2010. L'afflux d'un nombre inhabituel de demandes sur une courte période a conduit le service chargé de l'extension, comme de l'ensemble des bureaux instructeurs, à examiner en priorité les textes s'inscrivant dans le cadre d'une politique publique incitative, notamment ceux relatifs à l'emploi des seniors.

Bien que le délai d'extension des autres accords augmente globalement entre 2009 et 2010 (de 138 à 142 jours), il s'établit en revanche à un niveau très faible (122 jours) dès lors que sont exclus du calcul les dossiers relatifs à la prévoyance et la retraite complémentaire. Ces textes sont soumis à un examen de la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) qui se réunit en moyenne tous les deux mois, en plus de la sous-commission des Conventions et Accords de la CNNC (*voir partie Procédure*). Aussi, l'instruction diligentée par la Direction de la sécurité sociale s'avère plus longue, occultant, pour l'année 2010, l'importance de la réduction des délais d'extension des accords portant sur les autres thèmes, hors salaires et prévoyance.

Parallèlement, l'effort consacré pour examiner dans les délais les plus brefs certains accords, parmi lesquels ceux relatifs à l'emploi des seniors, a conduit à différer l'examen d'une partie des accords salariaux du premier au second semestre, provoquant ainsi un accroissement sensible de leur délai de traitement entre 2009 et 2010 (de 60 à 71 jours).

Délai moyen d'instruction (en jours) des demandes d'extension selon les thèmes des accords

	2007	2008	2009	2010
Accords salaires (procédure accélérée)	76	61	60	71
Autres accords	149	140	138	142
Global	111	98	103	111

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Lecture : en 2010, il s'écoule en moyenne 142 jours entre la délivrance du récépissé de dépôt d'un accord et la signature de l'arrêté dans le cadre d'une procédure normale, 71 jours dans le cadre d'une procédure accélérée. Le délai moyen d'extension global (quelle que soit la procédure) est de 111 jours.

II.3.5. Le nombre de textes élargis à un autre secteur reste stable

35 textes ont été élargis à d'autres secteurs d'activité ou territoriaux. 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.4. LES OBSERVATIONS MARQUANTES DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS EN 2010

II.4.1. Les accords seniors

Les accords de branche, portant sur l'emploi des salariés âgés, soumis à la procédure d'extension au titre de l'article L.138-26 du Code de la sécurité sociale, ont fait l'objet d'un certain nombre d'observations de la part de la sous-commission des Conventions et Accords, portant notamment sur la visite médicale et l'usage du temps partiel.

II.4.1.1. La visite médicale

Plusieurs accords prévoyaient la mise en place d'une visite médicale annuelle spécifique pour les salariés âgés de 50 ans et plus, ou 55 ans et plus. Certaines branches avaient prévu que cette visite annuelle serait obligatoire.

Or, le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, sur un certain nombre de sujets détaillés à l'article R.4623-1 du Code du travail. "(...) Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit

des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux”. La multiplication des examens médicaux pour les salariés seniors, si elle ne s’accompagne pas d’une réflexion sur les contraintes propres aux différents métiers de la branche, a pour conséquence une consommation du temps de travail médical au détriment de l’intérêt général qui ressort de la mission de prévention du médecin en milieu de travail défini à l’article R.4623-1 du Code du travail. Par ailleurs, si des visites médicales plus fréquentes que les visites médicales périodiques prévues à l’article R.4624-16 s’avèrent nécessaires, le médecin du travail peut en décider, de même, le salarié ou son employeur peuvent solliciter une visite.

Ces clauses instituant une visite médicale annuelle, obligatoire ou non, pour les salariés âgés de 50 ans ou 55 ans, et plus, du fait de leur caractère trop général ne prenant pas en compte la spécificité des emplois, ont été exclues de l’extension, en ce qu’elles étaient contraires à la politique générale de santé au travail telle qu’elle ressort des dispositions de l’article R.4623-1 du Code du travail.

II.4.1.2. Le temps partiel

Temps partiel aménagé

Plusieurs accords prévoyaient la possibilité pour certains salariés (55 ans et plus, 58 ans et plus) de pouvoir bénéficier en accord avec leur employeur, d’aménagements de leur contrat de travail par le biais d’une réduction du temps de travail sous forme de mise en place d’un temps partiel qui pouvait être soit hebdomadaire, soit mensuel, soit annuel.

Or, l’article L.3122-2 du Code du travail dispose que les accords d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, les conventions ou accords de branche qui définissent les modalités d’aménagement du temps de travail et organisent la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l’année doivent remplir certaines conditions (conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d’horaire de travail ; limites pour le décompte des heures supplémentaires ; conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période).

Ces conditions n’étant pas remplies par les accords seniors en question, les clauses relatives au temps partiel aménagé ont été étendues sous réserve que l’entreprise ou l’établissement ou, à défaut, la branche ait négocié un accord mettant en place le temps partiel

aménagé sur tout ou partie de l'année dans les conditions posées à l'article L.3122-2 du Code du travail.

Horaire à temps partiel

Enfin, certaines clauses prévoient la possibilité d'aménagements horaires pour le salarié sous forme de passage à temps partiel à la demande du salarié acceptée par l'employeur.

Or l'article L.3123-6 du Code du travail dispose que la demande d'un salarié de bénéficier d'un horaire à temps partiel *“ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise”*.

Ces clauses ont donc été étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3123-6 du Code du travail.

II.4.2. Les accords relatifs à l'égalité professionnelle

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 23 mars 2006, de nombreux accords de branche ont été négociés et ont fait l'objet d'une extension.

L'observation la plus récurrente concerne l'extension d'un texte 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 avant le 31 décembre 2010”*.

Toutefois, ces accords ont appelé en 2010 d'autres observations relatives aux congés et à la formation professionnelle.

Calcul du droit individuel à la formation

Certaines clauses prévoient que sont prises en compte pour le calcul du droit individuel à la formation certaines suspensions du contrat de travail parmi lesquelles ne figurent pas le congé de soutien familial ou le congé parental d'éducation.

Or, aux termes de l'article L.6323-2 du Code du travail, le congé de soutien familial et le congé parental d'éducation doivent également être pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Ces clauses sont donc étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.6323-2 du Code du travail.

Certaines clauses prévoient que la période d'absence d'un salarié pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Le point relatif au congé de présence parentale peut cependant être assorti d'une mention limitant les conditions d'octroi des droits au seul père. Or, l'article L.1225-62 du Code du travail prévoit que le congé de présence parentale est de droit pour tout salarié, qu'il s'agisse de la mère ou du père.

Ces clauses sur le congé de présence parentale sont étendues sous réserve d'être indifféremment applicables au père ou à la mère, en application des dispositions de l'article L.1225-62 du Code du travail.

Entretien au retour d'un congé maternité ou parental

Certaines clauses prévoient qu'avant son départ en congé maternité, d'adoption ou parental, et/ou à son retour de congé, toute salariée a droit, si elle le souhaite, à un entretien. De même pour le père salarié, avant ou après un congé d'adoption ou un congé parental.

Or l'article L.1225-27 du Code du travail dispose que *“la salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle”*. De même, l'article L.1225-57 du Code du travail dispose que *“le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle”*.

Ces clauses induisent donc une ambiguïté en laissant supposer que le salarié puisse avoir droit à un seul entretien, avant ou après le congé.

Ces clauses sont donc étendues sous réserve du respect des dispositions des articles L.1225-27 et L.1225-57 du Code du travail.

II.4.3. Le contrat à durée déterminée à objet défini

Le b/ de l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, étendu par arrêté du 23 juillet 2008 publié au Journal officiel du 25 juillet 2008, ainsi que l'article 6 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant sur la

modernisation du marché du travail prévoient que le recours à un contrat à durée déterminée (CDD) à objet défini est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu, ou, à défaut, d'un accord d'entreprise précisant les nécessités économiques auxquelles il est susceptible d'apporter une réponse adaptée.

La sous-commission des Conventions et Accords a examiné en 2010 des accords portant sur la mise en œuvre du CDD à objet défini. À ces occasions, elle a réaffirmé les principes fondant cette mise en œuvre. Ainsi, plusieurs accords ont fait l'objet d'un refus d'extension, les nécessités économiques avancées n'étant pas assez précises au regard des exigences posées par le b/ de l'article 12 de l'accord national inter-professionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et par l'article 6 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail.

Ces refus d'extension sont intervenus dans le cas d'accords définissant les nécessités économiques comme :

- les évolutions économiques, technologiques ou organisationnelles justifiant par nature le recours, pour un temps déterminé, à des ingénieurs et cadres ;
- l'adaptation de l'entreprise à des évolutions technologiques ou organisationnelles, ou la volonté d'explorer de nouveaux marchés nationaux, communautaires ou internationaux ;
- la réalisation de travaux de nature temporaire ou une activité de conseil ou d'assistance de la part d'experts ou de personnes qualifiées notamment dans la mise en œuvre de démarches d'évaluation ou de développement de la qualité.

III. LE COMITÉ DE SUIVI DE LA NÉGOCIATION SALARIALE

Afin d'encourager fortement la négociation collective sur les salaires, la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail (articles 26 et 27) a mis en place deux dispositifs de conditionnalité des allègements de cotisations sociales. Le premier vise les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier sur les salaires et le second les branches professionnelles dont le minimum conventionnel est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

III.1. LE RÔLE DU COMITÉ DE SUIVI ET DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS L'APPLICATION DE LA LOI DU 3 DÉCEMBRE 2008 ET LE REPORT DE LA CONDITIONNALITÉ DES AIDES

L'article 27 de la loi du 3 décembre 2008 prévoit que dans les entreprises ressortissantes de branches dont le minimum conventionnel est inférieur au SMIC, les allègements de cotisations sociales ne doivent plus être calculés sur la base du SMIC mais sur la base du minimum conventionnel. La conditionnalité visant les branches a ainsi pour objet d'inciter les branches à présenter une grille de salaires débutant au moins au niveau du SMIC.

Si l'application de la mise en œuvre de ce mécanisme de conditionnalité est prévue à compter du 1^{er} janvier 2011, le législateur a cependant introduit un mécanisme permettant d'en différer l'application. En effet, la loi aménage la possibilité d'un report de l'application du dispositif par décret si le ratio entre le nombre de branches de plus de 5 000 salariés ayant un minimum conventionnel inférieur au SMIC et le nombre total de branches de plus de 5 000 salariés a diminué d'au moins 50 % depuis la loi du 3 décembre 2008.

Les travaux engagés et poursuivis par le Comité de suivi des négociations salariales ont servi de base à ceux conduits pour l'application de la loi du 3 décembre 2008.

Afin de répondre aux exigences de la loi, l'échantillon des branches suivies a été élargi et certains éléments méthodologiques ont été adaptés (non-prise en compte des recommandations patronales, prise en compte des accords à leur date d'effet notamment).

Dans un souci de transparence, l'impact sur l'évolution du ratio de ces différents critères a été présenté et discuté avec les partenaires sociaux réunis le 25 novembre 2010 au sein du Comité de suivi.

Le Comité de suivi de la négociation salariale de branche

La situation des négociations salariales de branches est suivie depuis 2005 dans le cadre d'un Comité de suivi associant l'Administration et les partenaires sociaux. Le Comité est issu de l'opération de relance et de suivi des négociations salariales de branche qui a été engagée en mars 2005, à l'initiative de M. Gérard Larcher, ministre chargé du Travail, afin d'encourager les branches professionnelles de plus de 5 000 salariés à relancer les négociations salariales et à porter les bas de grilles à un niveau au moins équivalent au SMIC. Le dispositif a été pérennisé et codifié à l'article R.2272-13 du Code du travail sous la forme du Comité de suivi de la négociation salariale de branche. Sous la présidence du Directeur général du travail, il réunit les représentants des organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau interprofessionnel. Ce comité examine notamment la situation des minima conventionnels au regard du SMIC des branches de plus de 5 000 salariés du secteur général, de la *métallurgie*, du *bâtiment* et des *travaux publics*.

III.2. L'AMÉLIORATION DE LA SITUATION DES PREMIERS NIVEAUX DES GRILLES DE BRANCHES AU REGARD DU SMIC A JUSTIFIÉ UN REPORT DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONDITIONNALITÉ CONFORMÉMENT AU DISPOSITIF PRÉVU PAR LA LOI

Évolution du ratio sur les périodes de référence 2006/2007 et 2008/2009

Entre les deux périodes de référence, le ratio entre le nombre de branches n'ayant pas porté le salaire minimum de leur premier coefficient au niveau du SMIC et le nombre total de branches de plus de 5 000 salariés, a diminué de plus de 55 %.

Nombre de branches de plus de 5 000 salariés n'ayant pas porté le salaire minimum de leur premier coefficient au niveau du SMIC

	Sur la période 2006/2007 (A)	Sur la période 2008/2009 (B)	Évolution du ratio (B/A)
Secteur général	20	10	- 50,0 %
Métallurgie	5	4	- 20,0 %
BTP	9	1	- 88,9 %
TOTAL	34	15	- 55,9 %

Lecture : Sur le panel des 174 branches du secteur général (68 dans la métallurgie, 48 dans le BTP, soit 290 au total), 20 disposaient d'au moins un niveau de salaire conventionnel inférieur au montant du SMIC en vigueur sur la période 2006 - 2007 et 10 sur la période 2008 - 2009, soit une réduction de 50 % d'une période à l'autre.

Dans le secteur général, vingt branches n'avaient pas porté le salaire minimum de leur premier coefficient au niveau du SMIC entre le 1^{er} janvier 2006 et le 31 décembre 2007 et seulement dix étaient dans cette situation entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009, ce qui correspond à une amélioration du ratio des branches conformes sur l'ensemble des branches égale à 50 %.

Parmi les branches qui ont ainsi pu dépasser une situation de blocage et replacer leur bas de grille en conformité au regard du SMIC sur la période 2008/2009 alors qu'elles n'y étaient pas parvenues en 2006/2007, il est possible de distinguer notamment des branches qui ont fait l'objet d'un suivi régulier en Comité de suivi des négociations salariales, certaines ayant été identifiées comme présentant des difficultés récurrentes dans les négociations. Il s'agit par exemple du *commerce à prédominance alimentaire*, de l'*industrie des ciments*, de l'*industrie du cartonnage*, de l'*industrie du caoutchouc* où des blocages persistants avaient été levés par des accords conclus en 2008, ainsi que des *grands magasins et magasins populaires* où le dernier accord salarial remontait à 2001 avant qu'un accord ait finalement été signé en juillet 2009.

Dans le secteur de la *métallurgie*, la proportion de branches présentant une grille salariale recouverte par le montant du SMIC a diminué de 20 % entre les deux périodes.

Dans le *bâtiment* et les *travaux publics*, cette même proportion a diminué de près de 90 %. Elle est due notamment à l'entrée en vigueur de la classification des *ETAM du bâtiment*.

Conséquences de l'évolution du ratio

L'amélioration de la situation globale des branches sur les deux périodes de référence a donc justifié, aux termes de la loi, l'ajustement par décret du calendrier de mise en œuvre du dispositif de conditionnalité des allègements de cotisations sociales visant les négociations salariales de branche. Le décret n° 2010-1777 du 31 décembre 2010 portant diverses dispositions relatives à l'application de l'article 27 de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail prévoit ainsi le report de l'entrée en vigueur du dispositif au 1^{er} janvier 2013. Afin de maintenir la dimension prioritairement incitative du dispositif, celui-ci entrera en vigueur à cette date sauf si la situation globale des branches permet de maintenir sur la période 2010-2011 les bons résultats enregistrés.

Dans le contexte de la crise économique dont les effets pèsent sur les négociations, la dimension incitative de la conditionnalité recher-

chée par le législateur en 2008 a permis d'éviter un essoufflement de la dynamique impulsée en 2005. Ces résultats témoignent sans aucun doute de la mobilisation persistante des partenaires sociaux et de leur souci de ne pas laisser leur bas de grille inférieur au SMIC (la plupart des branches tente d'anticiper la revalorisation du SMIC).

La loi a ainsi permis d'encourager fortement les négociations salariales pour atteindre l'objectif fixé par le législateur puisque la quasi-totalité des branches ont pu porter leur minima conventionnels au niveau du SMIC.

S'agissant du second dispositif de conditionnalité introduit par la loi du 3 décembre 2008, qui porte sur l'obligation des entreprises d'ouvrir les négociations annuelles obligatoires sur les salaires¹⁾, une circulaire DGT/DSS, en cours de publication, prévoit d'inscrire ce mécanisme de conditionnalité comme une priorité des contrôles à venir des services des Unions pour le recouvrement des cotisations de la sécurité sociale et des allocations familiales (URSSAF) auprès des entreprises concernées par la mesure.

Ces contrôles ainsi que les observations et les redressements effectués, le cas échéant en raison du non-respect de la conditionnalité du bénéfice des allègements généraux, feront l'objet d'un suivi attentif.

La loi prévoyant que la mesure s'applique aux employeurs n'ayant pas engagé la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au cours d'une année civile (2009, correspondant à la première année d'application de la loi), le contrôle ne peut porter que sur des années échues. Ainsi, en 2011, le contrôle portera sur les années 2009 (première année d'application de la loi) et 2010.

1) Le dispositif de conditionnalité des allègements de cotisations sociales visant les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier sur les salaires prévu à l'article 26 de la loi du 3 décembre 2008 est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2009. Depuis cette date, toutes les entreprises soumises à négociation annuelle obligatoire qui n'ont pas ouvert de négociations sur les salaires dans l'année, doivent appliquer d'elles-mêmes une réduction de 10 % de leurs allègements ou exonérations en début d'année suivante lorsqu'elles remplissent le tableau récapitulatif des cotisations sociales dues. En cas de non-respect de son obligation pendant trois années consécutives, cette réduction est portée à 100 % des allègements et fait ainsi perdre à l'employeur le bénéfice de ces allègements.

IV. LES ÉVOLUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL EN 2010

Le dialogue social territorial se concrétise en particulier au travers des commissions paritaires locales (CPL), mais également à partir de projets multipartenariaux s'inscrivant dans des aires géographiques diverses et sur des thématiques de négociations variées.

IV.1. LES COMMISSIONS PARITAIRES LOCALES

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a modifié les dispositions du Code du travail relatives aux commissions paritaires locales (articles L.2234-1 à L.2234-3). Elle a facilité la conclusion d'accords territoriaux (aux niveaux régional, départemental voire infradépartemental) dans le cadre des CPL.

L'article L.2234-2 confie aux commissions paritaires locales diverses missions :

- la négociation sur des sujets d'intérêt local et, 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 ont vocation à contribuer à la capitalisation des savoir-faire et à la diffusion des bonnes pratiques.

La loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 a fait évoluer le fonctionnement des CPL. Les partenaires sociaux pourront instituer des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles dont la composition tiendra compte des résultats de la mesure de l'audience des élections régionales. Les accords instaurant les CPL pourront également prévoir que celles-ci n'exercent qu'une partie des missions définies à l'article L.2234-2 du Code du travail. Le rapport n° 739 fait au nom de la Commission mixte paritaire, déposé le 30 septembre 2010, précise que les partenaires sociaux "doivent pouvoir utiliser ces structures dans le seul but de développer le dialogue social, sans qu'il leur soit attribué un pouvoir de négociation collective et de conclusion d'accords comparable à celui des branches professionnelles" ; ils "pourront là encore, s'ils le veulent, les dédier spécifiquement aux TPE, et limiter leurs compétences, de sorte qu'il ne soit pas porté atteinte à celles des branches professionnelles".

En 2010, sur la base des informations fournies par les services déconcentrés du ministère chargé du Travail, plus d'une soixantaine de CPL pouvaient être recensées.

IV.2. DES PROJETS MENÉS AU NIVEAU TERRITORIAL

Outre les CPL, les actions menées en 2010 sur le dialogue social territorial sont très diverses, qu'elles soient menées au travers de commissions institutionnalisées (voir encadré ci-après), ou dans le cadre de projets conduits en dehors d'instances prévues par la loi ou par accord.

Les sujets abordés sont très divers ; ils peuvent concerner des thèmes propres au travail et à l'emploi (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, formation professionnelle, conditions de travail, prévoyance, etc.) ou être davantage sociétaux (transports, conditions d'octroi des chèques-restaurants et des chèques-vacances, etc.).

Les services du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé ont relevé certains projets qui illustrent la diversité des actions menées, auxquels ils sont parfois amenés à participer.

Accord régional sur le chômage partiel et sur la formation en Lorraine

Conclu sous l'impulsion de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Lorraine, l'accord du 29 mars 2009 relatif à la mise en place d'alternatives à la baisse d'activité des entreprises en mobilisant la formation afin d'augmenter les compétences des salariés lorrains en vue de la reprise économique, a été reconduit le 10 février 2010 pour une durée d'un an. Ce document a été conclu par le MEDEF, la CGPME et l'UPA pour la partie patronale, la CFDT, la CFTC, la CGT, la CGT-FO et la CFE-CGC pour la partie syndicale, ainsi que par l'État et le conseil régional de Lorraine.

Selon les termes de l'accord, *“les objectifs sont de mettre à profit les périodes de basse activité subies par les entreprises et les salariés pour développer des solutions alternatives au chômage partiel et/ou des actions anticipatrices des difficultés à venir en proposant aux entreprises et aux salariés des actions de formation”*. Des fonds dédiés au financement du chômage partiel et de la formation ont ainsi été prévus. L'accord prévoit également une action de promotion du dispositif, confiée en particulier aux partenaires sociaux, aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) et organismes paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF) concernés.

Cet accord se concrétise par un suivi mensuel qui offre aux partenaires sociaux la possibilité d'examiner et de commenter l'évolution de l'emploi, du chômage partiel et le recours au dispositif prévu par l'accord.

Plan régional d'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Ile-de-France

Lancé le 10 mars 2009, ce plan résulte de la signature d'une déclaration commune d'engagement entre l'État, le MEDEF, la CGPME, l'UPA, la CGT, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC pour conduire une politique volontariste de lutte contre les discriminations sur quatre thèmes cibles :

- l'emploi et les conditions de travail des travailleurs handicapés,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- l'emploi et les conditions de travail des seniors,
- les discriminations en raison de l'origine et du territoire.

Ce plan concerté est piloté par un comité stratégique qui regroupe l'État, les partenaires sociaux, le conseil régional Ile-de-France, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), Pôle emploi et l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH). Il se réunit tous les deux mois pour définir les axes stratégiques et suivre les actions menées.

L'année 2010 a été consacrée au déploiement de l'action sur les territoires, à la mise en œuvre de dynamiques partenariales locales, en particulier en prenant appui sur les structures de dialogue social existantes.

L'actualité de la Conférence régionale du travail en PACA

La Conférence régionale du travail PACA regroupe les partenaires sociaux régionaux, dans un cadre non institutionnel et sous l'égide de la DIRECCTE, pour croiser les analyses sur les questions du travail et engager des réflexions sur des thématiques choisies d'un commun accord.

En 2010, la Conférence s'est dotée d'un bureau permanent et, en septembre 2010, ses membres ont signé, en présence de la presse, la

charte de fonctionnement de la Conférence. Cette charte s'appuie sur les principes suivants :

- disposer d'un cadre de travail permettant aux partenaires sociaux et à l'État de débattre des enjeux du travail dans nos sociétés contemporaines,
- formaliser ce lieu pour traiter des sujets émergents dans le but d'éclairer les négociateurs en entreprise,
- partager les enjeux actuels du monde du travail et mutualiser les connaissances,
- dans un contexte où la question de l'emploi monopolise les débats, maintenir l'intérêt pour les questions du travail,
- renouveler les modalités d'appréhension de ces dernières dans les entreprises.

Pour 2011, la Conférence souhaite notamment orienter son travail vers le suivi et la relance des démarches de branche déjà engagées au niveau régional (propreté et services associés, centres relations clients), impulser de nouvelles démarches (filiale du bois) en liaison avec la commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi (COPIRE) et améliorer la connaissance de l'impact du développement de la rupture conventionnelle sur le marché du travail, sur les parcours professionnels, sur la relation employeur-salarié et sur la gestion des ressources humaines dans les entreprises.

Liste des instances de dialogue social territorial

- Champ économique, social et sociétal
 - CESR : Conseil économique et social régional
- Champ de l'emploi et du travail
 - CPL : Commission paritaire locale
 - COPIRE : Commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi
 - CRE : Conseil régional de l'emploi
 - CCREFP : Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
 - OREF : Observatoire régional de l'emploi et de la formation
- Champ de la santé au travail et des conditions de travail
 - ORST : Observatoire régional de la santé au travail
 - CRPRP : Comité régional de prévention des risques professionnels
 - ARACT : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
- Champ de l'économie locale
 - CLD : Conseil local de développement
 - CBE : Comité de bassin d'emploi
 - CODEF : Comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi
- Champ de l'insertion
 - CDI : Conseil départemental d'insertion
 - CLI : Commission locale d'insertion
 - CDIAE : Conseil départemental d'insertion par l'activité économique
- La négociation collective
 - Commission de négociation dans les secteurs de l'agriculture, du bâtiment et de la métallurgie.

Source : CESE, Avis "Réalité et avenir du dialogue social territorial", juillet 2009.

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE

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

Il complète le dialogue social et les relations du travail qui existent dans chacun des États membres, en permettant aux partenaires sociaux d'intervenir dans la définition des normes sociales européennes et de jouer un rôle majeur dans la gouvernance de l'Union. Il s'agit donc d'un important outil de la politique communautaire de l'emploi et des affaires sociales, aux côtés de la législation, de la méthode ouverte de coordination (MOC) et des instruments financiers.

I. LES INITIATIVES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE DANS LE DOMAINE SOCIAL

Les initiatives de la Commission européenne en 2010 se sont inscrites dans un contexte marqué par l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, le 1^{er} décembre 2009, et par la définition de la nouvelle stratégie pour l'Union européenne pour les dix prochaines années en remplacement de la stratégie de Lisbonne : la stratégie UE 2020. L'année 2010 a également été consacrée à la lutte contre la pauvreté et contre l'exclusion sociale.

Dans ce cadre, la Commission a proposé dès le 3 mars 2010 trois priorités :

- une croissance intelligente, qui développe une économie fondée sur la connaissance et l'innovation ;
- une croissance durable, qui promeut une économie plus efficace dans l'utilisation des ressources, plus verte et plus compétitive ;
- une croissance inclusive, qui encourage une économie à fort taux d'emploi favorisant la cohésion sociale et territoriale.

Les 25 et 26 mars, le Conseil européen a entériné trois grands objectifs proposés par la Commission européenne :

- le relèvement du taux d'emploi pour la population âgée de 20 à 64 ans ;
- un investissement accru dans la recherche et le développement ;
- une réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Dans les domaines du social, de l'emploi et du travail, le Conseil emploi et affaires sociales a adopté le 21 octobre 2010 les nouvelles lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres. Ces lignes directrices devront rester en vigueur jusqu'en 2014. Sur les cinq grands objectifs, trois relèvent des politiques de l'emploi :

- la participation au marché du travail : relever à 75 % d'ici à 2020 le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans ;
- la lutte contre l'exclusion sociale et la pauvreté : sortir 20 millions de personnes d'une situation de pauvreté et d'exclusion ;
- la qualité et les performances des systèmes d'éducation et de formation : ramener à moins de 10 % le taux d'abandon scolaire et amener à 40 % au moins la proportion de personnes âgées de 30 à 34 ans ayant achevé un cycle de l'enseignement supérieur ou d'un niveau équivalent.

Les deux autres objectifs portent sur les investissements publics et privés dans le secteur de la recherche et du développement et sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Les vingt-sept pays membres ont l'obligation de traduire en objectifs nationaux l'ensemble de ces cinq grands objectifs.

Par ailleurs, la Commission européenne a fixé en 2010 un programme de travail pluriannuel qui s'est décliné en plusieurs volets :

- une liste de 34 initiatives stratégiques pour 2010, dont la proposition de révision de la directive sur le temps de travail ;
- une série d'initiatives portant sur la durée du mandat et au-delà, dont notamment une proposition sur la transposition de la directive relative au détachement des travailleurs et une proposition de directive sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Des propositions de directive sur la mobilité interentreprises des travailleurs ressortissants d'États tiers et sur l'entrée et le séjour de ces travailleurs pour des emplois saisonniers ont par ailleurs été présentées le 13 juillet 2010 ;
- une liste de propositions de "simplification" et de retraits, avec la reprise en une seule directive de l'ensemble des dispositions concernant les

troubles musculo-squelettiques, la “possible simplification” pour créer une société européenne (SE) et une révision des directives sur l’implication des travailleurs dans la société coopérative européenne (SCE) et dans la SE.

La Commission européenne a également engagé en 2010 plusieurs actions ayant trait au domaine social.

La lutte contre la violence faite aux femmes et aux enfants

En mars 2010, la Commission a présenté des propositions sur ce thème, avec des réflexions sur la faisabilité d’une législation européenne visant à éradiquer la violence faite aux femmes et aux enfants. Le document a été adopté par Conseil emploi et affaires sociales du 8 mars 2010.

L’égalité entre les femmes et les hommes

Un rapport sur “L’égalité entre les femmes et les hommes – 2010” a été publié. Le document, dont le Conseil emploi et affaires sociales a pris acte le 8 mars 2010, prône l’équilibre en termes de représentation entre les femmes et les hommes aux fonctions dirigeantes dans les entreprises.

La Commission européenne a par ailleurs soumis, le 5 mars 2010, des pistes d’action aux partenaires sociaux pour réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes : garantir la transparence des salaires dans les entreprises, renforcer l’obligation d’offrir des grilles de salaires et des postes neutres et améliorer l’effet dissuasif des sanctions en cas de risque d’inégalité de salaire. La Commission a également présenté les principes d’une Charte des femmes qui repose sur cinq principes : l’égalité sur le marché du travail, l’égalité salariale, l’égalité dans la prise de décision, la lutte contre les violences faites aux femmes et la promotion de l’égalité des genres dans la politique extérieure de l’UE.

Le 21 septembre 2010, la Commission a présenté sa nouvelle stratégie en matière d’égalité entre les femmes et les hommes : l’accroissement du taux d’emploi des femmes, la réduction des inégalités de rémunération et l’amélioration de l’accès aux postes à responsabilité.

Le Conseil emploi et affaires sociales a adopté des conclusions, le 6 décembre 2010, sur le renforcement des actions visant à éliminer les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Plusieurs actions non contraignantes ont été proposées, depuis la mesure des écarts et de la transparence, jusqu’à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

La gestion socialement responsable des restructurations

Une conférence consacrée à la façon d'anticiper et de gérer les restructurations d'une manière socialement responsable a été organisée conjointement par la Commission et la présidence belge de l'Union, les 18 et 19 octobre à Bruxelles. Le commissaire européen à l'Emploi, aux Affaires sociales et à l'Inclusion, M. Laszlo Andor, a notamment annoncé une consultation des partenaires sociaux européens sur la question des restructurations.

Les pratiques de flexibilité interne aux entreprises en matière de temps de travail

La Commission européenne a présenté le 27 octobre 2010 un rapport d'experts sur les pratiques de flexibilité interne aux entreprises en matière de temps de travail (*Flexible working time arrangements and gender equality*). L'étude indique en particulier que la flexibilité du temps de travail est plus prégnante dans les pays de l'Europe de l'ouest, notamment dans les pays nordiques et en Allemagne, et que le travail à temps partiel reste majoritairement féminin et concentré dans les secteurs à faible niveau de rémunération.

La gestion des risques psychosociaux au travail en période de changement

Une conférence sur "la gestion des risques psychosociaux au travail en période de changement" a été organisée du 22 au 24 novembre par la présidence belge de l'Union européenne et par la Commission européenne. Un rapport de Thomas Kieselbach (directeur de l'Institute for Psychology of Work, Unemployment and Health de Brême), Claude-Emmanuel Triomphe et Karina Nielsen (Centre national de recherche de l'environnement de travail de Copenhague) a été présenté à cette occasion. Le rapport propose une synthèse des études réalisées en la matière et identifie les trois groupes les plus vulnérables face à ces changements : les salariés licenciés, les salariés qui conservent leur emploi et les membres de l'encadrement chargés de mettre en œuvre la restructuration. Le rapport recense également les actions possibles visant à atténuer les effets d'une restructuration sur les salariés.

Rapport annuel sur la situation de l'emploi en Europe

La Commission européenne a publié, le 25 novembre 2010, son rapport annuel sur la situation de l'emploi en Europe. Une attention particulière est portée sur les jeunes et sur la nécessité de réduire la

segmentation du marché du travail entre travailleurs “intégrés” et travailleurs “exclus”.

Le droit d’initiative citoyenne européenne

La Commission européenne a présenté, le 31 mars 2010, la proposition détaillée du droit d’initiative inscrit dans le traité de Lisbonne, qui doit permettre à au moins un million de citoyens issus d’au moins un tiers des États membres, d’inviter la Commission européenne à formuler des propositions législatives dans des domaines relevant de sa compétence.

La proposition apporte des précisions sur le nombre minimum de signatures à recueillir dans chaque État, sur l’examen de recevabilité d’une initiative dès que 300 000 signatures en provenance de trois États membres différents ont été recueillies et sur les suites données à l’initiative (présentation d’une proposition législative, approfondissement de la question, ou classement de l’initiative avec l’exposé des motifs).

La Présidence belge a conclu, fin 2010, un accord avec le Parlement européen sur l’élaboration de l’initiative citoyenne européenne.

II. LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

La Commission européenne a lancé plusieurs consultations en 2010 dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales.

• **Consultation des partenaires sociaux européens sur la révision de la directive n° 003/88 sur l'aménagement du temps de travail**

Suite au rejet en 2009 de la proposition de directive "temps de travail" par le Parlement européen, la Commission a entamé le projet de révision du texte par une consultation des partenaires sociaux européens.

Basée sur la consultation au titre de l'article 154 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), la première phase de consultation a été lancée au premier trimestre 2010 et a invité les partenaires sociaux à s'exprimer sur les sujets suivants :

- la limite hebdomadaire de 48 heures et le temps de garde ;
- la flexibilité du temps de travail.

La deuxième phase de consultation a été lancée le 21 décembre 2010. Les partenaires sociaux ont été consultés sur l'alternative entre une révision de la directive dans son ensemble, ou sur certains aspects du texte (la programmation des repos compensateurs journaliers et hebdomadaires afin d'accorder plus de souplesse dans leur prise tout en assurant la protection de la santé et de la sécurité des salariés, et la comptabilisation des temps de garde).

• **Consultation sur le bilan de l'application du règlement créant la société européenne**

Cette consultation a été ouverte pour examiner la nécessité d'apporter ou non des modifications au statut de la société européenne (SE) pour améliorer son fonctionnement. La barre des 500 SE constituées a été franchie début 2010 mais un grand nombre sont des sociétés sans salariés, voire sans activité.

La consultation s'est fondée sur une étude d'experts, pilotée par un cabinet d'avocats, qui a analysé les facteurs positifs et négatifs relatifs à la création d'une SE, la répartition des SE dans les États membres et les problèmes pratiques rencontrés en créant ou en gérant une SE.

La Commission a reporté à fin 2010 le rapport sur l'application de la directive sur l'implication des travailleurs au sein de la SE.

• **Consultation sur les champs électromagnétiques**

La seconde phase de consultation des partenaires sociaux européens sur la révision de la directive relative à la protection des travailleurs contre les risques liés aux champs électromagnétiques a été lancée le 20 mai 2010. Les grands axes d'une initiative législative ont été présentés, dont un système gradué des valeurs de seuils déclenchant les actions à mettre en œuvre par l'employeur.

• **Consultation sur l'avenir des retraites**

À l'occasion de la publication de son livre vert sur l'avenir des retraites, la Commission européenne a lancé en juillet 2010 une consultation sur l'avenir des retraites. Les partenaires sociaux sont particulièrement invités à se prononcer sur la garantie des revenus adéquats aux retraités et sur la viabilité des systèmes de retraite, sur le juste équilibre entre le travail et la retraite et sur la levée des obstacles qui perturbent le marché intérieur des produits de retraite pour les personnes qui travaillent dans différents États membres. Des questions sur le caractère certain et la transparence des retraites ont également été posées.

Liste des partenaires sociaux européens consultés au titre de l'article 138 du traité CE

1. Organisations interprofessionnelles à vocation générale
 - BusinessEurope
 - Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP)
 - Confédération européenne des syndicats (CES)
2. Organisations interprofessionnelles représentant certaines catégories de travailleurs ou d'entreprises
 - Confédération européenne des cadres (CEC)
 - Eurocadres
 - Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME)
3. Organisation spécifique
 - Eurochambres

4. Organisations sectorielles représentant les employeurs

- Airports council international - Europe (ACI EUROPE)
- Association des assureurs mutuels et coopératifs en Europe (AMICE)
- Association des opérateurs européens de réseaux de télécommunications (ETNO)
- Association des opérateurs postaux publics européens (PostEurop)
- Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (EUROPECHE)
- Association des producteurs européens de potasse (APEP)
- Association des télévisions commerciales européennes (ACT)
- Association européenne des radios (AER)
- Association européenne du charbon et du lignite (Euracoal)
- Association of european airlines (AEA)
- Association of european professional football leagues (EPFL)
- Bureau international des producteurs d'assurances et de réassurances (BIPAR)
- Civil air navigation services association (CANSO)
- Comité européen des assurances (CEA)
- Comité européen des fabricants de sucre (CEFS)
- Comité général de la coopération agricole de l'Union européenne (COGECA)
- Communauté des associations d'armateurs européens (ECSA)
- Communauté européenne du rail et des compagnies d'infrastructure (CER)
- Community of european shipyards' associations (CESA)
- Confédération des agences privées pour l'emploi (Eurociett)
- Confédération des associations nationales de tanneurs et mégissiers de la Communauté européenne (COTANCE)
- Confédération des organisations professionnelles agricoles de l'Union européenne (COPA)
- Confédération européenne de l'industrie de la chaussure (CEC)
- Confédération européenne des industries du bois (CEI-Bois)
- Confédération européenne des organisations patronales de la coiffure (EU Coiffure)
- Confédération européenne des producteurs indépendants (CEPI)
- Confédération européenne des services de sécurité (CoESS)
- Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE)
- Eurogas
- European association of mining industries (Euromines)
- European chemical employers group (ECEG)
- European club association (ECA)
- European confederation of iron and steel industries (Eurofer)
- European furniture industries confederation (EFIC)
- European hospital and healthcare employers' association (HOSPEEM)
- European industrial minerals association (IMA)
- European rail infrastructure managers (EIM)
- European regions airline association (ERA)
- Fédération bancaire de l'Union européenne (FBE)
- Fédération de l'industrie européenne de la construction (FIEC)

- Fédération européenne de la restauration collective concédée (FERCO)
- Fédération européenne du nettoyage industriel (FENI)
- Fédération internationale des producteurs de films (FIAPF)
- Groupe employeurs des organisations professionnelles agricoles de l'UE (GEOPA)
- Groupement européen des banques coopératives (GEBC)
- Groupement européen des Caisses d'Épargne (GECE)
- Hôtels, restaurants et cafés en Europe (HOTREC)
- International air carrier association (IACA)
- International aviation handlers association (IAHA)
- Ligue européenne des associations des employeurs du spectacle vivant (PEARLE)
- Organisation européenne des bateliers (OEB)
- Organisation européenne du textile et de l'habillement (EURATEX)
- Représentation européenne du commerce de détail, de gros et international auprès de l'UE (EuroCommerce)
- Union des radiodiffuseurs européens (UER)
- Union européenne de la navigation fluviale (UENF)
- Union européenne de l'ameublement (UEA)
- Union internationale des transports routiers (IRU)
- Union of the electricity industry (EURELECTRIC)

5. Fédérations syndicales européennes

- Alliance européenne du spectacle et des arts (EAEA)
- Confédération européenne des syndicats indépendants (CESI)
- European cockpit association (ECA)
- Fédération européenne des journalistes (FEJ)
- Fédération européenne des métallurgistes (FEM)
- Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF)
- Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme et des branches connexes (EFFAT)
- Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)
- Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB)
- Fédération internationale des acteurs (FIA)
- Fédération internationale des footballeurs professionnels (FIFPro Division Europe)
- Fédération internationale des musiciens (FIM)
- Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP)
- Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir (FSE THC)
- Union network international region Europe (UNI-Europa)
- Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)

Source : COM (2004) 557 final, annexe 5

III. 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. L'ordre des présidences a été fixé par le Conseil européen pour la période de 2005 à 2020.

La présidence a pour missions :

- d'organiser et de présider toutes les réunions du Conseil européen, du Conseil de l'UE ainsi que des comités et groupes de travail soutenant ses travaux ;
- de représenter le Conseil au sein des autres organes et institutions de l'UE, telles que la Commission européenne et le Parlement européen ;
- de représenter l'Union européenne au sein d'autres organisations internationales et auprès des pays tiers.

En 2010, la présidence du Conseil de l'Union européenne a été assurée par l'Espagne puis la Belgique.

III.1. ACTIONS DE LA PRÉSIDENTE ESPAGNOLE DANS LE DOMAINE SOCIAL ET DE L'EMPLOI

Dans ces domaines, le programme politique de la présidence espagnole s'est porté sur :

- la consolidation de l'Europe sociale, avec une attention particulière sur l'égalité des sexes et la lutte contre la violence domestique ;
- la sortie de la crise économique, avec pour objectifs la création d'emplois et la construction d'une Europe plus compétitive.

La présidence espagnole a particulièrement été marquée par la définition de la stratégie Europe 2020 pour la croissance et l'emploi. Son action s'est notamment concrétisée sur les sujets suivants :

• **Le principe de non-discrimination en-dehors du marché du travail**

La présidence a travaillé à l'élaboration d'une proposition de directive sur la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement en dehors du marché du travail entre les personnes, sans distinction de religion ou de conviction, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle. Les

domaines visés par la proposition de directive sont ceux de la protection sociale, dont la sécurité sociale et les soins de santé, l'éducation, l'accès aux biens et aux services ainsi que la fourniture de biens et services à la disposition du public, dont le logement.

La proposition de directive précise le concept de discrimination : discrimination directe, discrimination indirecte, harcèlement, instructions pour diminuer une personne, refus de réaliser des aménagements pour les personnes handicapées. Elle ajoute la notion de discrimination par association, consistant à discriminer une personne du fait de ses liens avec une tierce personne ayant une certaine religion ou croyance, un handicap, un âge ou une certaine orientation sexuelle.

Certaines différences de traitement sont admises, dès lors qu'elles visent à faciliter l'accès à un service particulier.

• **Le renforcement de droits sociaux**

La présidence a été marquée par l'avancée des travaux sur la directive relative aux droits des patients pour l'assistance sanitaire transfrontalière. Par ailleurs, pendant cette présidence, le Conseil emploi et affaires sociales a adopté, le 11 mai 2010, la directive portant application de l'accord-cadre relatif à la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et sanitaire conclu par l'HOSPEEM et la FSESP.

Les travaux ont également porté sur :

- un plan d'action relatif au don et à la transplantation d'organes ;
- la définition d'un accord pour fixer les contenus de la nouvelle directive en matière de pharmacologie ;
- l'amélioration de la situation sociale des citoyens exerçant une activité indépendante : la directive sur l'égalité de traitement entre travailleurs indépendants a été adoptée par le Conseil le 24 juin 2010. Le texte renforce la protection sociale des travailleurs indépendants et des "conjoint·e·s aidant·e·s" et cherche à améliorer l'égalité de traitement entre hommes et femmes souhaitant exercer une activité indépendante.

III.2. ACTIONS DE LA PRÉSIDENTE BELGE DANS LE DOMAINE SOCIAL ET DE L'EMPLOI

La présidence belge a particulièrement orienté son action sur les thèmes suivants :

- l'anticipation des effets des restructurations d'entreprises : l'objectif porte sur l'amélioration de l'anticipation, de la préparation et de la gestion sociale des restructurations, en renforçant notamment la capacité d'adaptation des salariés ainsi que la sécurisation de leur carrière. Fin juillet 2010, la Commission européenne a par ailleurs jugé nécessaire la mise en place d'un "cadre européen" en la matière. Les 18 et 19 octobre, la présidence a organisé conjointement avec la Commission européenne une conférence à Bruxelles sur la façon d'anticiper et de gérer les restructurations d'une manière socialement responsable ;
- la promotion des emplois "verts" ;
- l'élaboration d'un pacte pour l'emploi et le vieillissement actif : l'objectif porte sur l'amélioration des conditions de travail, le développement des carrières longues, l'aménagement du temps de travail, l'équilibre entre le travail et la vie familiale. Le pacte porte également sur le potentiel de développement des emplois de services et de soins ;
- la promotion de la mobilité entre deux emplois ou vers l'emploi, avec une meilleure activation des aides et du soutien aux demandeurs d'emploi, notamment les jeunes ;
- la révision des engagements des États membres en matière d'égalité, en particulier sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes mais aussi sur la non-discrimination et la diversité en matière d'emploi ;
- un accord entre le Conseil et le Parlement a été obtenu sur les directives en matière de soins de santé : lutte contre la contrefaçon des médicaments et soins de santé transfrontaliers.

Trois interventions législatives étaient également prévues par la présidence belge :

- la proposition de directive en matière de congé de maternité afin d'en augmenter la durée ;
- la proposition de révision de la directive 2004/40 sur la protection des salariés contre les risques liés à l'exposition aux champs électromagnétiques ;
- la proposition de directive sur la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes, en raison de leur religion ou de leur croyance, de leur handicap, de leur âge ou de leur orientation sexuelle.

IV. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Le dialogue social interprofessionnel couvre l'ensemble de l'économie et des travailleurs. Son objectif est de permettre un dialogue entre les syndicats et les employeurs sur les grands sujets 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.

IV.1. PROJET D'ACCORD EUROPÉEN SUR LES MARCHÉS DU TRAVAIL INCLUSIFS

Un projet d'accord-cadre autonome sur les marchés du travail inclusifs a été négocié par les partenaires sociaux européens (l'organisation syndicale CES et les organisations patronales BusinessEurope, UEAPME et CEEP) en début d'année 2010. L'accord porte sur l'identification des "facteurs qui peuvent encourager ou décourager la participation au marché du travail" et définit les actions pouvant être menées par les partenaires sociaux pour "renforcer l'accès, le maintien, le retour et le développement des personnes en situation précaire en termes d'emploi".

Il s'agit du quatrième "accord volontaire" conclu par les partenaires sociaux européens, après ceux relatifs au télétravail (2002), au stress lié au travail (2004) et au harcèlement et à la violence au travail (2007).

IV.2. DIRECTIVES POUR LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE DE TIERS ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Les partenaires sociaux de plusieurs secteurs (sécurité privée, santé, éducation, etc.) ont adopté des "directives" pour prévenir la violence de tiers (clients, patients, utilisateurs, etc.), de manière complémentaire à l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007. Publié le 30 septembre 2010, ces "directives" recensent des bonnes pratiques à destination des employeurs, pour aider ces derniers à définir une politique appropriée de prévention (information sur le risque, évaluation, formation, soutien, procédures de surveillance et d'enquêtes, etc.).

Les enceintes du dialogue social interprofessionnel

- Le Comité du dialogue social (CDS)

Principal organe du dialogue social bipartite, il existe depuis 1992. Il est composé de 64 membres (32 par délégation) émanant soit des secrétariats européens soit des organisations nationales des partenaires sociaux. Il se réunit trois à quatre fois par an. Ses réunions permettent d'échanger les points de vue patronaux et syndicaux sur divers dossiers, d'adopter des textes négociés par les deux parties et de planifier les travaux du dialogue social européen.

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

Le CDS adopte les résultats de la négociation engagée sur un dossier par les partenaires sociaux (le processus de négociation est présidé par un médiateur indépendant). Une fois ces résultats approuvés par les organes de décision des parties signataires, le CDS assure le plus souvent le suivi de la mise en œuvre des textes négociés.

- Les sommets du dialogue social

Ces réunions, placées sous la présidence du président de la Commission, impulsent ou relancent périodiquement le dialogue social. Neuf sommets de ce type ont été organisés jusqu'ici. Le premier a eu lieu le 31 janvier 1985 à Val Duchesse, et avait pour objet le lancement du dialogue social. Le dernier s'est déroulé le 29 novembre 2005 au Palais d'Egmont et a été l'occasion de célébrer les 20 ans d'existence du dialogue social européen et de discuter de son avenir.

Les acteurs du dialogue social interprofessionnel

Six organisations interprofessionnelles participent au dialogue social interprofessionnel européen, connu également sous le nom de "Val Duchesse".

- 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 40 organisations patronales de 34 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 83 organisations affiliées dans 36 pays d'Europe (dont tous les États membres de l'UE), ainsi que 12 fédérations syndicales européennes, soit plus de 60 millions de membres.
- 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, environ 5 millions d'adhérents.
- La Confédération européenne des cadres (CEC) représente également les cadres. Indépendante de la CES, elle rassemble des fédérations sectorielles européennes et 17 organisations nationales. Elle déclare représenter 1,5 million de cadres dans 14 États membres de l'UE.

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.

Une journée de mobilisation à l'échelle européenne

La confédération européenne des syndicats (CES) a organisé le 29 septembre 2010, à Bruxelles, une journée de mobilisation contre les mesures d'austérité prises dans plusieurs États européens (Grèce, Roumanie, Hongrie, Lettonie, Espagne, France, Portugal, etc.). La manifestation a réuni entre 56 000 et 100 000 personnes selon les sources. D'autres rassemblements de moindre ampleur ont eu lieu dans plusieurs villes européennes (Lyon, Nantes, Toulouse, Varsovie, Bor en Serbie, Rome, Athènes, etc.).

V. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

Il existe actuellement 38 comités de dialogue social sectoriel, où siègent plus de 60 organisations. Plusieurs d'entre eux ont été le lieu de négociations en 2010.

Certains accords négociés et conclus sont mis en œuvre soit par la voie d'une directive, soit directement par les partenaires sociaux, en conformité avec les procédures et les pratiques nationales. Certaines négociations aboutissent à des "recommandations et lignes directrices" qui sont adressées aux organisations nationales membres des organisations européennes pour inspirer leurs pratiques nationales. Enfin, le dialogue social produit de nombreux textes de nature déclarative, dont la portée juridique est incertaine.

• **Déclaration sur la démographie dans le secteur des assurances**

Les partenaires sociaux européens des assurances (UNI Europa pour la partie salariés et CEA, Amice, Bipar pour la partie patronale) ont conclu, le 27 janvier 2010, une déclaration portant sur le défi démographique dans leur secteur : la formation tout au long de la vie, l'équilibre vie privée – vie professionnelle, la santé et la sécurité au travail. La déclaration aborde également les sujets de l'aménagement du temps de travail, en particulier en direction des seniors et des femmes, et du stress au travail. Les partenaires sociaux ont par ailleurs conclu un programme de travail 2010 centré sur le suivi de la mise en œuvre de cette déclaration conjointe.

• **Programme de travail des partenaires sociaux du secteur du commerce**

Les partenaires sociaux européens du secteur du commerce (EuroCommerce et la fédération syndicale UNI Commerce) ont arrêté un programme de travail pour les années 2010 et 2011. Les actions devant être conduites portent sur la prévision des besoins en compétences selon les évolutions qui touchent le secteur, la réduction des effets négatifs de la crise économique sur l'emploi, la poursuite des actions contre la violence de tiers au travail, et les questions de santé et de sécurité de l'encadrement.

• **Interprétation de l'accord européen sur la prévention des piqûres d'aiguille dans le secteur hospitalier**

Les partenaires sociaux européens du secteur hospitalier (HOSPEEM et FSESP) ont adressé une position conjointe au Conseil qui apporte

des précisions aux États membres et aux partenaires sociaux pour la transposition de la directive de l'accord-cadre européen sur les préventions des blessures par objets tranchants et piqûres d'aiguille du 17 juillet 2009.

- **Transposition de la convention OIT n° 188 sur le travail dans la pêche**

L'association des organisations nationales d'entreprises de pêche (Europêche) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) ont entamé des négociations pour transposer la convention OIT n° 188 sur le travail dans la pêche dans la législation de l'Union. Cette convention internationale porte notamment sur les conditions sanitaires et de sécurité au travail en mer et à quai.

- **Résolution dans le secteur agricole sur la protection des travailleurs lors de la pulvérisation de produits phytosanitaires**

Les partenaires sociaux européens du secteur agricole, Copa et Effat, ont adopté une résolution le 3 septembre 2010, demandant à la Commission européenne de “prévoir dans une nouvelle directive que toutes les cabines (de tracteur) vendues à l'état neuf doivent assurer une protection de niveau 4” contre les poussières, les aérosols et la vapeur.

- **Guide de bonnes pratiques pour le bien-être des salariés dans le secteur des télécommunications**

Les partenaires sociaux européens du secteur des télécommunications, UNI Europa et Etno, ont adopté en octobre 2010 un guide de bonnes pratiques pour “améliorer le bien-être psychologique des employés du secteur”. Ce document est basé sur les initiatives mises en œuvre dans huit groupes de télécommunications, dont France Télécom.

Les comités de dialogue social sectoriel

Le dialogue social sectoriel s'est essentiellement développé à partir de 1998, lorsque la Commission a institué les comités de dialogue social sectoriel favorisant le dialogue entre partenaires sociaux sectoriels au niveau européen (décision de la Commission du 20 mai 1998 – 98/500/CE).

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

Les organisations européennes représentant les employeurs et les travailleurs doivent répondre, au moment de cette demande, 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.

Composition et fonctionnement

Les comités de dialogue social sectoriel sont composés d'un maximum de 54 représentants de partenaires sociaux, comprenant un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs. Ils sont présidés soit par l'un des représentants des partenaires sociaux soit, à leur demande, par le représentant de la Commission qui, dans tous les cas, assure le secrétariat des comités.

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

Liste des comités de dialogue sectoriel

- Acier
- **Administrations centrales**
- Agriculture
- Ameublement
- Assurances
- Audiovisuel
- Aviation civile
- Banques
- Bois
- Chantiers navals
- Chaussures
- Chemins de fer
- Commerce
- Construction
- **Éducation**
- Électricité
- Football professionnel
- Gaz
- Gouvernement local et régional
- Hôpitaux
- Horeca*
- Industrie chimique
- Industrie extractive
- **Industrie papetière**
- Métallurgie
- Navigation intérieure
- Nettoyage industriel
- Pêche maritime
- Postes
- Restauration collective
- Sécurité privée
- Services aux personnes (coiffure)
- Spectacle vivant
- Sucre
- Tannerie et cuir
- Télécommunications
- Textile et habillement
- Transport maritime
- Transport routier
- Travail intérimaire

* *Traiteurs, hôtels, restaurants, cafés, cantines, les lieux d'hébergement de courte durée et établissements similaires*

NB : en gras figurent les comités formellement institués en 2010

En 2010, plusieurs actions sont également à relever dans le cadre du dialogue sectoriel.

- Dans une communication intitulée “Stratégie européenne pour des véhicules propres et économes en énergie”, la Commission européenne a annoncé, le 28 avril 2010, la mise en place d’un conseil sectoriel européen des compétences pour l’automobile.
- Par ailleurs, la Commission européenne a publié une brochure en juin 2010 sur les développements du dialogue social sectoriel. Le document dresse un état des lieux de chaque comité de dialogue sectoriel.

Les services de la Commission ont également publié un document de travail, le 22 juillet 2010 sur le fonctionnement et le potentiel du dialogue social sectoriel européen. Ce document dresse l’état des lieux des principales réalisations du dialogue social sectoriel européen et du fonctionnement des comités. Le document constate que le nombre d’accords contraignants a augmenté et que les comités participent effectivement à l’amélioration des politiques européennes dans le domaine social, de l’emploi et des conditions de travail en Europe. Il apporte également plusieurs préconisations, comme l’amélioration de la représentativité des partenaires sociaux sectoriels européens et la poursuite du soutien de la Commission aux comités pour favoriser leur participation à l’élaboration des politiques européennes. Sur la base de ce document de travail, un forum a été organisé à Bruxelles, le 30 septembre 2010, par la Commission et la présidence belge.

- Un comité de dialogue social sectoriel dans les administrations a été institué, le 17 décembre 2010, après une phase test, de 2008 à fin 2009, durant laquelle des travaux ont été engagés sur l’anticipation du changement et sur la position commune adoptée sur le stress au travail. Ce comité est composé de la Tuned, qui regroupe les syndicats des secteurs publics affiliés à la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) et à la Confédération européenne des syndicats indépendants (Cesi), ainsi que le réseau européen des directeurs généraux des administrations publiques (Eupan). Ce comité interviendra sur le champ des administrations centrales (7 millions de personnes).

VI. LE DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE

La législation européenne promeut de plus en plus une implication active des salariés, tant dans la création de certaines sociétés au niveau européen, qu'au niveau de leur information, consultation et participation. La mise en place d'un comité d'entreprise européen, (directives 94/45/CE puis 2009/38/CE), la création de la société européenne (directive 2001/86/CE), de la société coopérative européenne (directive 2003/72/CE), la facilitation des fusions transnationales (directive 2005/56/CE), et le projet de constitution du statut de société privée européenne en sont l'illustration.

VI.1. LE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

La révision de la directive CE européen

Le CE européen a été institué par la directive du 22 septembre 1994 transposée en droit français par la loi du 12 novembre 1996. Cette directive avait une grande portée politique et symbolique pour la construction de l'Europe sociale puisqu'elle créa un droit nouveau pour les salariés européens en prévoyant la mise en place d'une instance de représentation proprement européenne.

Ce cadre avait besoin d'être clarifié et adapté au contexte actuel caractérisé par une augmentation du nombre et une importance croissante des restructurations de portée transnationale, résultant de la mondialisation de l'économie. C'est pourquoi le Parlement et le Conseil européens ont adopté fin décembre 2008, en codécision, la révision de la directive de 1994.

Cette révision, opérée par la directive 2009/38/CE du 6 mai 2009 pour améliorer le droit à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes de dimension communautaire, répond à quatre objectifs essentiels :

- assurer l'effectivité du droit à l'information et la consultation transnationale, notamment dans les situations de restructuration. Il ressort de l'étude d'impact du 2 juillet 2008 de la directive européenne 2009/38/CE rédigée par la Commission européenne que la moitié des CE européens ne sont pas consultés avant qu'une décision de restructuration soit rendue publique ;

- remédier à l'insécurité juridique qui découle de certaines dispositions de la directive de 1994, en particulier l'absence de définition de l'information des salariés et la définition incomplète de la consultation. La directive 1994/45 ne comportait pas de dispositions sur le sort des CE européens en cas de fusion ou de rachat d'entreprises ;
- assurer une meilleure articulation entre les différentes directives en matière d'information et de consultation des travailleurs. En proposant de réviser la directive 94/45, la Commission Européenne avait notamment pour objectif de mettre à niveau les définitions de l'information et de la consultation par rapport aux dernières directives adoptées en la matière, parmi lesquelles :
 - la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs et la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements ;
 - la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs ;
 - la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne et la directive 2003/72/CE¹⁰ du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne ;
- et enfin accroître le nombre de CE européens établis.

Afin de fournir aux États membres une assistance technique dans la mise en œuvre de la directive, la Commission européenne a réuni à cinq reprises les représentants gouvernementaux chargés des travaux de transposition au sein d'un groupe d'experts. La Commission européenne a rédigé un rapport en décembre 2010 présentant l'ensemble des discussions et des positions arrêtées lors de ces réunions article par article.

Les dispositions législatives, réglementaires et administratives prises en application de cette directive doivent entrer en vigueur au plus tard le 5 juin 2011 (article 16.1). Compte tenu de ce délai, du peu de marge de manœuvre laissée aux États membres et du calendrier parlementaire chargé, la voie de la transposition par ordonnance a été privilégiée en France.

L'article d'habilitation (article 22 de la loi n° 2011-302 du 22 mars 2011 portant diverses dispositions d'adaptation de la législation au droit de l'union européenne en matière de santé, de travail et de communications électroniques) fixe à huit mois le délai pendant lequel

le Gouvernement peut prendre l'ordonnance transposant la directive et à trois mois le délai imparti pour déposer au Parlement le projet de loi de ratification. Les partenaires sociaux sont consultés sur les projets d'ordonnance et de décret d'application en Conseil d'État, notamment dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et du Comité du dialogue social pour les questions européennes et internationales (CDSEI).

Dans le cadre de l'élaboration de ce projet de texte, la Direction générale du travail (DGT) a réalisé un questionnaire qui a été adressé en septembre 2010 à des entreprises ou groupes de dimension communautaire ayant un CE européen, aux présidents de leur comité ainsi qu'aux partenaires sociaux.

Ce questionnaire avait pour but de dresser un bilan de la mise en place et du fonctionnement des CE européens existants et d'alimenter l'étude d'impact qui doit accompagner le projet d'ordonnance transposant la directive. Il comporte deux volets :

- un bilan du CE européen,
- des questions relatives à la directive elle-même en vue d'apporter d'éventuelles précisions sur le texte et d'anticiper les questions et observations qui pourraient être faites lors des consultations officielles. Cette consultation des entreprises a ainsi l'avantage de recueillir les véritables problèmes et propositions concrètes, les acteurs ayant mis en œuvre la directive de 1994.

La DGT a reçu 37 réponses rédigées par des DRH d'entreprises ou des salariés, membres de CE européens.

Actualité des CE européens en 2010

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

• **Négociation en vue de la mise en place d'un CE européen ou du renouvellement de l'accord de création**

CE européens créés fin 2009 et durant l'année 2010

<p>Aurubis AG Groupe allemand producteur de cuivre européen</p>	<p>8 octobre 2009</p>	<p>L'accord a été conclu sous l'égide de l'article 6 de la directive de 1994, mais les définitions de l'information et de la consultation reprennent celles de la nouvelle directive. L'accord prévoit deux réunions plénières par an. Le comité peut être informé et consulté en cas de circonstances exceptionnelles.</p>
<p>Draeger Groupe allemand de technologie médicale et de sécurité (10 000 salariés dont 6 000 dans l'UE)</p>	<p>11 mai 2009</p>	<p>Le CE européen, dénommé Draeger European Forum, comprend neuf représentants venant d'Allemagne, de Belgique, de France, de Grande-Bretagne, d'Irlande et des Pays-Bas. Un comité restreint de trois membres est également prévu</p>
<p>International Paper Groupe américain du secteur du papier et de l'emballage</p>	<p>12 janvier 2010</p>	<p>L'accord a été conclu avec la Fédération européenne des mines, de la chimie et de l'énergie (Emcef). Il fixe à 30 le nombre maximum de représentants au CE et prévoit un comité restreint de quatre membres. Deux réunions annuelles sont prévues. Les définitions de l'information et de la consultation des CE européens sont reprises de la directive CEE révisée.</p>
<p>Jysk Nordic (chaîne de distribution danoise)</p>	<p>18 juin 2010</p>	<p>L'accord a été conclu selon la loi danoise. Le CE européen réunira dans une phase initiale de deux ans les seuls représentants scandinaves, puis s'élargira aux représentants des autres États membres où est implantée l'enseigne.</p>
<p>Nokia Siemens (fabrication de produits pour l'infrastructure des réseaux fixes et mobiles)</p>	<p>Juin 2010</p>	<p>L'accord a été conclu sous l'égide de la loi finlandaise. Le CE européen est composé de 27 membres.</p>
<p>RCS MediaGroup (groupe de presse et d'édition italien)</p>	<p>10 juillet 2009 avec une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2010</p>	<p>Le nombre de membres du CE européen est fixé à 17. Le comité se réunit une fois par an. Il désigne un comité restreint composé de quatre membres de différents pays. L'accord reprend les définitions de l'information et de la consultation de la directive révisée.</p>
<p>Selex Galileo Entreprise de défense (groupe italien Finmeccanica)</p>	<p>17 décembre 2009</p>	<p>L'accord de CE européen a été conclu sous l'égide de la loi italienne. Le comité est composé de 18 membres qui se réunissent deux fois par an.</p>

<p>Statkraft Société norvégienne spécialisée dans la production des énergies renouvelables (3 400 salariés)</p>		<p>Le CE européen est placé sous l'égide de la directive révisée relative au CE européen. Il comprend 12 membres représentant quatre pays et doit se réunir deux fois par an. La Fédération Syndicale européenne des Services Publics (FSESP) doit être représentée.</p>
--	--	--

Accords renégociés en 2010

<p>Air France KLM Compagnie aérienne (104 000 salariés en Europe)</p>	<p>28 avril 2010</p>	<p>Le comité, qui intègre la Roumanie, passe désormais à 38 membres. Il désignera son bureau, composé de sept membres. Les procédures d'information et de consultation se réfèrent à la directive révisée sur les CE européens. En cas de circonstances exceptionnelles, le bureau est consulté. Une plénière peut également être convoquée.</p>
<p>Ancor Groupe australien (21 000 salariés, dont 7 000 dans l'UE)</p>		<p>Le groupe a achevé fin 2009 la consultation de son CE européen pour l'intégration des représentants de salariés des activités d'emballage d'Alcan Packaging, qui ont été rachetées à la société minière britannique Rio Tinto.</p>
<p>Autogrill (gastronomie des aires de repos, gares et aéroports)</p>	<p>18 novembre 2010</p>	<p>Le nombre de membres du CE européen est augmenté de 13 à 17.</p>
<p>BNP Paribas Banque de détail et d'affaires</p>	<p>21 juin 2010</p>	<p>Un troisième avenant à l'accord d'anticipation du 10 juillet 1996 a été conclu suite au rachat de la banque Fortis. Le CE européen est fondé sous l'égide de la loi française du 12 novembre 1996. Le comité sera composé de 49 membres (contre 32) et se réunira deux fois par an.</p>
<p>Vinci (BTP, 162 000 salariés)</p>	<p>17 mars 2010</p>	<p>Le CE européen est composé de 27 membres titulaires et chaque pays ayant au moins 150 salariés dispose d'un représentant. Un avenant a été ajouté pour prendre en compte l'acquisition de Cegelec (25 000 salariés) qui dispose également d'un CE européen. L'avenant n'a pas modifié la composition du CE européen de Vinci ; il a prorogé les mandats jusqu'au 31 décembre 2010, le temps que soient effectuées les désignations dans le nouveau cadre issu de l'acquisition.</p>

• Lancement de négociations en 2010 pour la création ou le renouvellement de CE européen

Alcan EP – Les travaux ont été lancés pour la mise en place d'un CE européen au sein d'Alcan EP (10 000 salariés), nouvelle société issue de la cession des activités "produits usinés" du minier anglo-australien Rio Tinto.

BEL – La constitution d'un groupe spécial de négociation pour créer un CE européen a été engagée au sein du groupe agroalimentaire.

Compagnie des Alpes – La direction de la société d'exploitation de domaines skiabiles et de parcs de loisirs (5 000 salariés) a poursuivi ses travaux avec le groupe spécial de négociation pour la mise en place d'un CE européen.

Sabena Technics – La société de maintenance aéronautique (3 000 salariés) a lancé une négociation pour la mise en place d'un CE européen visant à couvrir ses salariés de l'Union européenne, principalement en France et en Belgique.

Keolis – Des négociations en vue de mettre en place un CE européen ont été lancées au sein du groupe privé français de transport public de voyageurs (40 000 salariés), présent dans neuf pays européens.

Leroy-Somer – La société spécialisée en alternateurs industriels et systèmes d'entraînement (10 000 salariés, groupe américain Emerson) a constitué un groupe spécial de négociation pour mettre en place un CE européen.

Imperial Tobacco – Suite au rachat du cigarettier Altadis en 2008, le groupe britannique Imperial Tobacco a lancé, le 8 juin 2010 à Paris, le processus de fusion des CE européens des deux entités.

Shell – Le groupe pétrolier anglo-néerlandais a engagé des discussions avec les représentants des salariés au niveau européen pour réactualiser l'accord sur le CE européen, afin de prendre en compte la nouvelle directive CE européen.

ST-Ericsson – Le fournisseur de plates-formes pour produits sans fil et de semi-conducteurs pour les fabricants de téléphones (7 700 salariés) a négocié en 2010 la mise en place d'un CE européen.

Tesco – Sous l'égide de l'ancienne directive, la chaîne de distribution britannique a créé un CE européen qui sera officiellement mis en place au printemps 2011 et sera composé de 23 membres.

Veolia – Le groupe (200 000 salariés en Europe) a poursuivi sa négociation sur le renouvellement de l'accord constitutif du CE européen.

• **Négociations au sein des CE européens**

Air France-KLM – Un accord-cadre relatif à la réorganisation des agences d'aéroport (ATO) en Europe a été signé le 31 mars 2010 entre la direction du groupe et le CE européen. Le texte prévoit une transformation des ATO et une diminution de leur activité. Une liste de mesures est prévue pour accompagner les salariés affectés par ces changements dans les ATO. L'accord-cadre doit prendre fin le 1^{er} avril 2012.

Eaton – Un accord sur le Forum européen (réunissant la direction et le CE européen) de la société énergétique américaine Eaton a été conclu le 23 juin 2010. Il modifie l'organisation du Forum suite à l'intégration du CE européen de la société électrique Moeller, acquise en 2008 par Eaton ; il porte également sur le fonctionnement du Forum et adopte les définitions de la nouvelle directive sur le CE européen.

Econocom – La société belge de services en ingénierie informatique (SSII) Econocom Group SA (2 266 salariés) a conclu, le 9 avril 2010, un accord avec son CE européen relatif à la gestion des conséquences sociales de la délocalisation d'une partie des activités de la société vers le Maroc par le biais d'une création de filiale. L'accord définit les mesures individuelles d'accompagnement, les modalités d'information-consultation européenne et une grille d'indemnités de rupture en cas de licenciement.

Etex – Une charte pour la sécurité et la protection de la santé a été conclue le 15 juin 2010. Le texte porte sur l'information des salariés travaillant avec des substances dangereuses, détermine les informations que reçoivent les représentants des travailleurs et met en place un comité de sécurité au niveau européen.

PPR – Le comité restreint du CE européen du groupe PPR (groupe français d'entreprises commerciales comptant 73 000 salariés) a adopté, le 27 juillet dernier, une "charte d'engagements sur la qualité de vie professionnelle et la prévention du stress au travail". Le texte encourage l'information des salariés, met en place une étude d'opinion réalisée tous les deux ans, et assure le suivi de son application au moins tous les deux ans devant le CE européen.

Recticel – Un code de conduite pour le travail intérimaire a été conclu le 1^{er} mai 2010 entre la direction centrale de l'entreprise chimique belge (11 000 salariés) et le CE européen. Le texte prévoit que les

intérimaires seront employés pour une période de six mois et bénéficieront de garanties équivalentes à celles des salariés sous contrats à durée indéterminée.

Un document visant à garantir l'application de la directive CE révisée

Huit fédérations syndicales européennes ont publié, début février 2010, un document commun à l'intention des négociateurs d'accords européens, pour les inciter à attendre la fin de la période transitoire de deux ans avant de négocier ou de renégocier des accords sur les CE européens.

L'enjeu porte sur la pleine application des nouvelles dispositions de la directive 2008 et sur la non-mise en œuvre de la faculté accordée par cette directive aux entreprises pendant une période de négocier ou renégocier des accords sous l'empire des anciennes dispositions de la directive de 1994. Les fédérations syndicales européennes préconisent ainsi aux représentants du personnel de prévoir dans leur accord des clauses de renégociation visant à réaffirmer l'intention d'appliquer les nouvelles dispositions.

VI.2. LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE

Le cadre juridique de la transformation d'une entreprise en société européenne repose sur le règlement relatif au statut de la société européenne (SE), adopté en 2004, complété par une directive sur l'implication des travailleurs. Le règlement prévoit qu'aucune SE ne peut être immatriculée sans la conclusion d'un accord sur la représentation des salariés, ce dernier devant être adopté avec un groupe spécial de négociation (GSN) dans les six mois suivant l'annonce de la transformation en SE.

Ce dispositif permet aux entreprises de créer une société anonyme par actions de droit communautaire, dans laquelle les actionnaires ne sont responsables qu'à hauteur du capital qu'ils ont souscrit. Les entreprises ayant une activité transfrontalière peuvent ainsi bénéficier d'un cadre juridique leur permettant d'opérer dans toute l'Union européenne à partir d'une seule personne morale. La société européenne facilite la mobilité des sociétés et les fusions.

Au 1^{er} mars 2011, on recense 751 SE. La plupart sont allemandes (Allianz, MAN, etc.) – la cogestion étant normalement prévue en Allemagne pour les entreprises de plus de 2 000 salariés – ou tchèques. Les secteurs où les SE sont davantage créées sont la finance (27 %), la métallurgie (16 %) et la chimie (13 %).

De nombreuses SE ne comptent pas de salariés lors de leur création. Si 178 SE ont des activités opérationnelles et des salariés, 87 ont des activités sans salariés ; 413 ont des activités sans qu'il soit possible de déterminer si elles comptent ou non des salariés et 73 sont des "coquilles vides", sans activité ni salariés.

70 SE ont organisé des mécanismes transnationaux d'information-consultation ; parmi celles-ci, 34 disposent d'une représentation des salariés au niveau des conseils d'administration ou de surveillance. Tous les accords prévoient un comité de la société européenne dont les droits et moyens figurent dans les "bonnes pratiques" des CE européens. La moitié prévoit la participation des salariés aux organes de gestion.

La France a transposé la directive par la loi du 26 juillet 2005 (n° 2005-842), complétée par le décret du 9 novembre 2006 (n° 2006-1360).

20 sociétés françaises ont adopté ce statut dont Bercy Charenton, Innovatis et Cie, SCOR, Vile et compagnie - Finance, Mutavie. La France se place ainsi en sixième position derrière la République Tchèque (384), l'Allemagne (163), la Slovaquie (30) et les Pays-Bas (29).

La Commission européenne a remis fin 2010 son rapport d'application du règlement n° 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE). Face aux critiques formulées à l'encontre de la SE, la Commission annonce qu'une réflexion sur d'éventuelles modifications du statut de la SE a débuté, et que les éventuelles modifications du statut de la SE seraient menées concomitamment à une révision éventuelle de la directive SE, qui serait subordonnée à la consultation des partenaires sociaux conformément à l'article 154 du TFUE.

Plusieurs accords sont à souligner dans le cadre des SE :

Bilfinger Berger – L'entreprise allemande de BTP et de services a été enregistrée en SE le 8 octobre 2010. Le conseil de surveillance est composé de 12 membres.

Berner Holding – Spécialisé dans le secteur du commerce de technologies d'assemblage et de l'industrie chimique, le groupe allemand s'est transformé en SE en novembre 2010. La représentation des salariés au conseil de surveillance a été écartée.

BP – Les activités européennes de stations-service et de raffinerie du groupe pétrolier britannique ont été regroupées, le 30 avril 2010, dans une SE. Les sociétés implantées en Autriche, en Belgique, aux Pays-Bas et en Pologne ont été fusionnées avec la société allemande Deutsche BP AG. La nouvelle société, baptisée BP Europa SE, compte 10 600 salariés. Elle pourrait intégrer les sociétés basées en Suisse, au Luxembourg, voire en Grande-Bretagne.

L'accord sur l'implication des travailleurs ne met pas en place de comité d'entreprise de la SE, car la représentation des salariés européens est déjà assurée par un CE européen établi au niveau du siège du groupe BP à Londres.

Dekra – La société allemande de l'inspection et de la certification Dekra (22 000 salariés) s'est transformée en SE le 28 juin 2010, concomitamment à la signature d'un accord sur l'implication des travailleurs. Le conseil de surveillance comprend douze membres dont six représentants des salariés.

Elster – Suite à sa transformation en SE sous le régime de la loi luxembourgeoise, le 22 juin 2009, et à la conclusion d'un accord relatif à l'implication des travailleurs au sein de la nouvelle entité le 29 septembre 2009, un accord a été conclu dans le groupe Elster pour l'institution d'un comité d'entreprise de la SE. Cet accord s'inscrit dans le cadre du transfert du siège social de la SE holding à Essen, en Allemagne, où le groupe appartient au fonds d'investissement CVC Capital Partners.

Germanischer Lloyd – Le groupe d'audit s'est transformé en SE le 8 octobre 2010. Le comité d'entreprise SE est composé de neuf membres. Il se réunira deux fois par an et doit élire un comité exécutif composé de trois membres.

Hochland – La société allemande productrice de fromage (4 300 salariés) s'est transformée en SE en janvier 2010. Un accord sur l'implication des travailleurs a été mis en place mais la participation des salariés au conseil de surveillance de la société n'est pas prévue.

Impreglon – Le fournisseur allemand de systèmes de revêtement s'est transformée en SE le 27 octobre 2010.

MAN – Une nouvelle SE, MDT SE, a été formée suite à la fusion de deux filiales du groupe MAN (constructeur de machines et véhicules industriels), MAN Turbo AG et MAN Diesel & Turbo SE. La direction de la nouvelle entité et le groupe spécial de négociation ont amendé, le

26 mars 2010, l'accord sur l'implication des travailleurs qu'avait mis en place MAN Diesel & Turbo SE en 2006.

Nordex – Le constructeur d'éoliennes (2 200 salariés) s'est institué en SE le 4 mars 2010. La participation des salariés au conseil de surveillance n'est pas prévue.

Scor SE – Le groupe de réassurance a négocié avec son CE européen la mise en place d'un mécanisme d'intéressement financier au profit des salariés. À noter que le projet a suscité des interrogations sur la capacité juridique du comité à signer ce type d'accord, ainsi que parmi certains représentants du personnel français sur les avantages escomptés par rapport à l'ancien système d'intéressement collectif.

Warema – Une élection primaire transnationale des représentants des salariés au conseil de surveillance a eu lieu le 22 juin 2010 dans la société bavaroise de métal Warema. Il s'agit des premières élections dans l'histoire de la législation des SE.

VI.3. LE DIALOGUE SOCIAL AUTONOME

L'émergence d'une activité de dialogue social transnational plus ou moins formalisée est observable. Le contexte y est propice : développement des sociétés européennes, fusions, transferts, problèmes de restructuration dépassant les frontières. Une centaine de textes ont été signés, issus de formes de négociation transnationale d'entreprise, dont la plupart dans les toutes dernières années. Les entreprises dont le siège se situe en France, en Allemagne et dans les pays nordiques sont largement présentes dans ce processus aux côtés d'entreprises américaines implantées en Europe. Les thématiques en jeu sont les droits fondamentaux, la santé-sécurité, les droits sociaux et syndicaux, la responsabilité sociale des entreprises, les mesures en cas de restructuration. Ces accords sont cependant conclus sans fondement textuel particulier, et leurs effets sur les salariés sont incertains et varient selon les modalités de conclusion et l'application des droits nationaux.

La négociation de niveau européen se déroule principalement sous trois formes :

- la négociation d'un accord directement avec le CE européen. Il ne s'agit cependant pas d'une attribution de cette instance (ce qui n'a pas été modifié par la révision de la directive CEE ; Cf. supra) ;
- la négociation avec une fédération syndicale européenne. Les pratiques varient selon la fédération. En général, elle pilote la discussion, consulte ses membres et signe en leur nom après avoir reçu le feu vert d'une majorité d'entre eux ;
- parfois, les négociations font participer à la fois le CE européen et une fédération européenne.

La négociation collective transnationale qui permet à un groupe d'adopter des normes sociales applicables à l'ensemble du périmètre européen, voire mondial, a vu la conclusion de près de 150 accords d'entreprise transnationaux listés par la Commission. Au niveau de la Commission européenne, dont les services avaient travaillé sur les principes d'un cadre optionnel pour sécuriser juridiquement les accords collectifs européens, il s'agit de poursuivre les réflexions et les échanges entre experts nationaux pour préciser l'utilité d'un éventuel cadre juridique et contribuer à la valorisation des bonnes pratiques.

Sont présentés ici les accords les plus marquants de 2010

- **Areva : accord européen en faveur de l'égalité des chances et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

La direction du groupe industriel français, spécialisé dans les métiers de l'énergie, a reconduit avec la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) un accord de 2006 sur l'égalité des chances. Les partenaires sociaux ont également finalisé une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

- **Alstom et Schneider Electric : accord européen pour garantir le maintien des emplois suite au rachat d'Areva T&D**

Les directions des groupes Alstom et Schneider Electric ont conclu un accord avec la FEM pour l'intégration des salariés d'Areva T&D que les deux groupes ont racheté en 2009, l'activité Transmission devant rejoindre Alstom et l'activité Distribution étant absorbée par Schneider Electric.

Les salariés repris devraient bénéficier d'un emploi équivalent dans le même bassin d'emploi avec le maintien de la qualification, de la rémunération et de la référence d'ancienneté. Les deux groupes se sont également engagés à ne fermer aucun site d'Areva T&D en Europe et à ne procéder à aucun plan de départs collectifs en Europe jusqu'au 24 mars 2013, sauf dégradation significative des conditions économiques.

L'accord a vocation à s'appliquer à tous les pays de l'Union ainsi qu'à la Norvège, la Suisse et la Turquie.

- **DBApparel : recommandations pour améliorer l'anticipation en matière de gestion de l'emploi en Europe**

Le groupe de lingerie DBApparel (racheté en 2005 par le fonds Sun Capital) a conclu, le 16 décembre 2010, des recommandations sur l'anticipation des restructurations avec son CE européen et la Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir. Le texte, qui n'est pas un accord, prévoit plusieurs objectifs : faciliter la mobilité et le développement des carrières avec une base de données de description des postes ou des catégories de postes, la prise en compte des capacités des salariés avec l'instauration d'un entretien annuel entre le salarié et son supérieur hiérarchique direct, l'élaboration de formations spécifiques pour les salariés. Des dispositions sur les actions à mener en cas de restructuration sont également prévues. Le suivi du texte sera réalisé dans le cadre du CE européen.

- **EADS : accord-cadre pour les négociations transnationales**

Inscrit dans le cadre de la définition et de la mise en œuvre des politiques sociales transnationales, les partenaires sociaux d'EADS ont conclu le 28 septembre 2010 un accord-cadre établissant une procédure "à appliquer au niveau européen pour négocier un sujet transnational concernant l'ensemble du groupe EADS ou l'une de ses divisions seulement". Il institue, pour chaque négociation, un "groupe européen de négociation" (GEN) qui comprend en particulier les présidents du CE européen et un représentant de la FEM.

- **GDF Suez : accords sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la santé et la sécurité au travail**

Suite à la fusion des groupes GDF et Suez, la direction, les organisations syndicales représentant les salariés du groupe en France et au niveau européen, les fédérations syndicales européennes Emcef (Fédération des travailleurs des mines, de la chimie et de l'énergie) et FSESP (Fédération syndicale européenne des services publics) ainsi que le comité d'entreprise européen, ont conclu le 23 février 2010 deux accords transnationaux, portant respectivement sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et sur la santé et la sécurité au travail.

Le premier accord prévoit notamment plusieurs niveaux de concertation pour la GPEC (européen, national et un niveau territorial correspondant à une zone géographique dans un pays regroupant au moins deux filiales ayant un effectif supérieur à 1 000 salariés).

Le second accord, qui porte sur la santé et la sécurité au travail, prévoit de s'appliquer aux filiales européennes mais aussi aux filiales situées en dehors de l'Union européenne, sous forme de décision unilatérale.

• **Norske Skog : accord sur les droits fondamentaux**

La direction du groupe papetier norvégien (6 000 salariés) a reconduit avec le syndicat norvégien Fellesforbunfet et la Fédération européenne des mines, de la chimie et de l'énergie (Emcef) l'accord-cadre signé le 24 juin 2002 portant sur les droits fondamentaux.

• **Thales : accord sur l'entretien individuel et les procédures d'évaluation**

Le groupe Thales (68 000 salariés) et la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) ont conclu, le 14 avril 2010, un accord relatif à l'entretien individuel dans le cadre de la procédure de développement personnel. L'accord a vocation à s'appliquer au sein des sociétés appartenant au périmètre du CE européen. Il prévoit des procédures d'appel et d'alerte ainsi qu'un suivi annuel par une commission paritaire.

Les projets de fusion de Fédérations syndicales

Les présidents et secrétaires généraux de la Fédération européenne des métallurgistes (FEM, environ 5 millions de membres), de la Fédération européenne des syndicats des énergies, des mines et de la chimie (Emcef, 3 millions) et de la Fédération syndicale européenne textile-habillage-cuir (FSE THC, 1 million) ont établi une déclaration conjointe adoptée à Berlin, le 25 mars 2010, pour l'engagement d'une fusion des trois fédérations. Ce processus est également relancé au niveau mondial entre les trois fédérations syndicales internationales IMF (Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie), Icem (Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses) et ITGLWF (Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir). Le congrès de l'Emcef a approuvé en juillet 2010 à l'unanimité une résolution en faveur de la création de cette nouvelle fédération.

Rapport sur les accords-cadres transnationaux

Un rapport sur les aspects de droit international privé liés aux accords-cadres transnationaux, commandé par la Commission européenne, a été remis par les professeurs Aukje Van Hoek (université d'Amsterdam) et Frank Hendrickx (université catholique de Louvain). Ce document soulève plusieurs questions sur l'application de ces accords : la nature et la portée des obligations contractuelles, les liens avec le droit européen et les droits nationaux, la juridiction compétente en cas de litige, ainsi que le recours à l'action collective. Le rapport soutient également l'initiative d'élaborer un cadre européen pour assurer une certaine sécurité juridique à ces accords.

Certains accords-cadres internationaux peuvent également être cités

Aker ASE – L'accord-cadre international de 2008 pour le développement de bonnes relations de travail a été reconduit sans modification par la société de construction navale norvégienne, le syndicat norvégien Fellesforbundet et la Fédération syndicale internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie. La société norvégienne s'engage notamment à respecter les droits de la personne et les droits syndicaux fondamentaux.

Antara – La confédération syndicale mondiale UNI Global Union a conclu le 26 mars, un accord-cadre international pour la protection des standards sociaux avec le groupe multimédia indonésien Antara.

France Télécom – Le groupe France Télécom – Orange (181 000 salariés) a conclu, le 23 juin 2010, un accord sur la mise en place d'un Comité de groupe mondial avec les représentants du personnel de l'ensemble de ses filiales dans le monde représenté par l'alliance syndicale mondiale UNI France Télécom, une délégation désignée par le Comité de groupe européen et sept organisations syndicales françaises (CGT, CFDT, CGT-FO, Sud, CFTC, CFE-CGC et Unsa). Ce Comité, distinct du Comité de groupe européen, a vocation à compléter les instances de représentation des salariés nationales et européenne existantes. Il est composé de 33 membres élus ou désignés pour quatre ans représentant les pays ayant des effectifs de plus de 400 salariés, et doit se réunir au moins une fois par an.

GDF Suez – Un accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable a été conclu par la direction du groupe énergétique français (200 650 salariés), les fédérations des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (Icem), des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) et des services publics (PSI).

Cet accord rappelle l'adhésion du groupe aux valeurs et textes internationaux en matière de droits de l'homme et de droits au travail. Il contient plusieurs engagements, comme le soutien à l'égalité des chances, le respect des droits syndicaux, la communication d'informations pour faciliter la négociation collective, le soutien à la formation, à la santé et à la sécurité au travail, la "stabilité et la durabilité de l'emploi" et la lutte contre le changement climatique.

L'accord prévoit des mesures de suivi et une procédure de réclamation en cas de violation des dispositions. Il annonce des futures négociations sur la formation, la santé et la sécurité au travail, les restructurations, le développement durable et le changement climatique.

Ikea Swedwood – Un accord de CE européen a été conclu le 28 avril 2010 dans la société de production d'Ikea Swedwood à Älmhult (Suède). Basé sur la directive révisée sur les CE européens, l'accord inclut des représentants de la Russie et des États-Unis.

Media Prima Berhad – Le 25 mars, la confédération UNI Global Union a conclu avec le groupe d'information et de communication malaisien Media Prima Berhad, un accord-cadre international pour la protection des standards sociaux.

Pfleiderer – L'entreprise allemande de traitement de bois a conclu le 30 novembre 2010 un accord-cadre international sur les normes sociales et le développement d'entreprise durable.

PSA Peugeot Citroën – Le groupe PSA Peugeot Citroën a renégocié son accord-cadre mondial de 2006 sur la responsabilité sociale, avec la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (IMF) et la Fédération européenne des métallurgistes (FEM). Le texte, conclu le 20 mai 2010, renforce les dispositions relatives à la santé et au bien-être au travail ; il ajoute un chapitre sur la responsabilité environnementale du groupe et consacre la transformation du CE européen en un comité de groupe mondial, avec la titularisation de représentants argentin, brésilien et russe. Dans chacun des pays comptant plus de 500 salariés, des observatoires sociaux locaux sont institués, pour effectuer un suivi annuel de l'application de l'accord-cadre mondial.

Rhodia – Le groupe de chimie Rhodia (15 000 salariés) et la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (Icem) ont institué un observatoire mondial de sécurité, suite à un avenant de juin 2009 à l'accord-cadre mondial conclu entre les deux parties en 2005. Cette

instance a vocation à surveiller “la situation en matière de sécurité au sein du groupe”.

Shoprite Checkers – Le 23 février 2010, la confédération UNI a conclu avec la société de grande distribution sud-africaine Shoprite Checkers (84 000 salariés) un accord-cadre international garantissant des droits fondamentaux : le droit de négociation collective, l’interdiction du travail forcé et du travail des enfants. Le suivi de l’accord sera assuré lors d’une réunion annuelle entre les parties. L’accord prévoit également qu’en cas de grève ou de conflit illégal lancé par un syndicat affilié à UNI, la direction du groupe pourra solliciter UNI pour faire en sorte de “normaliser la situation”.

Telkom Indonesia – Le groupe de télécommunications indonésien a conclu en septembre 2010, avec la confédération syndicale UNI, un accord-cadre international portant sur les normes sociales minimales.

VI.4. LA JURISPRUDENCE DE LA COUR DE JUSTICE DE L’UNION EUROPÉENNE EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL

La Cour de justice de l’Union européenne (CJUE) a été amenée à préciser, dans différents litiges, la portée du dialogue social. Des arrêts particulièrement marquants sont rappelés.

La conciliation du droit de la négociation collective et de la liberté économique (CJUE, 15 juillet 2010, aff. C-271/08, Commission c/Allemagne)

Par un arrêt rendu le 15 juillet 2010 portant sur un recours en manquement contre l’Allemagne dont la réglementation autorise les partenaires sociaux à désigner par convention collective un organisme chargé de mettre en œuvre des éléments de protection sociale des employés, la Cour de justice de l’Union européenne (CJUE) a reconnu “le caractère fondamental du droit de négociation collective”. Cette appréciation a été fondée sur l’article 28 de la Charte des droits fondamentaux, sur l’article 6 de la Charte sociale européenne, sur le point 12 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et sur l’article 152 du traité sur le fonctionnement de l’UE (TFUE).

La Cour a par ailleurs estimé que l’exercice de ce droit fondamental doit être concilié avec les exigences découlant des libertés protégées par le TFUE et être conforme au principe de proportionnalité. En l’espèce, le caractère et la finalité sociale d’un accord collectif ne sauraient porter atteinte aux directives qui font application de la liberté

d'établissement et de la libre prestation des services dans le domaine des marchés publics.

La conciliation du droit de la négociation collective et du principe de non-discrimination en raison de l'âge (CJUE, 12 octobre 2010, aff. C-45/09, Rosenbladt)

La CJUE a été amenée à statuer sur les dispositions d'une convention collective allemande prévoyant la cessation automatique du contrat de travail lorsque le salarié atteint l'âge de départ à la retraite. Cette disposition était contestée par une salariée dont le contrat de travail a été rompu après qu'elle ait atteint l'âge de 65 ans. Pour la Cour, cette clause, qui "est le fruit d'un accord négocié" entre les partenaires sociaux "qui ont ainsi exercé leur droit de négociation collective reconnu en tant que droit fondamental", est "le reflet d'un équilibre entre des intérêts divergents mais légitimes".

La CJUE reconnaît également aux partenaires sociaux une "large marge d'appréciation [...] dans le choix non seulement de la poursuite d'un objectif déterminé en matière de politique sociale et de l'emploi, mais également dans la définition des mesures susceptibles de le réaliser".

Les conditions du maintien des mandats des représentants du personnel en cas de transfert d'entreprise (CJUE, 29 juillet 2010, aff. C-151/09, Federación de Servicios Públicos UGT)

Dans cet arrêt relatif au rachat et à la reprise de salariés par une commune espagnole de concessions de services publics jusqu'alors confiées à des entreprises privées, la CJUE a précisé ce qui caractérise le maintien de l'autonomie d'une entité économique en cas de transfert d'entreprise et par voie de conséquence, les conditions de maintien des mandats des représentants du personnel de cette entité.

En cas de transfert d'entreprise, l'article 6 de la directive 2001/23 relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise, prévoit que "si l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement conserve son autonomie, le statut et la fonction des représentants ou de la représentation des travailleurs concernés par le transfert subsistent, selon les mêmes modalités et suivant les mêmes conditions qu'avant la date du transfert".

La CJUE a précisé que la notion d'autonomie ne peut pas être confondue avec celle d'entité conservant son identité. L'autonomie renvoie aux "pouvoirs, accordés aux responsables de cette entité, d'organiser, de manière relativement libre et indépendante, le travail au

sein de ladite entité dans la poursuite de l'activité économique qui lui est propre et, plus particulièrement, les pouvoirs de donner des ordres et des instructions, de distribuer des tâches aux travailleurs subordonnés relevant de l'entité en cause ainsi que de décider de l'emploi des moyens matériels mis à sa disposition, ceci sans intervention directe de la part d'autres structures d'organisation de l'employeur”.

En l'espèce, la CJUE a estimé que seule la modification des pouvoirs permettant aux supérieurs hiérarchiques d'organiser directement l'activité des travailleurs de l'entité transférée est susceptible de porter atteinte à l'autonomie de l'entité transférée. Le simple changement des supérieurs hiérarchiques les plus élevés n'entache pas l'autonomie de l'entité. Dans ce dernier cas, le mandat des représentants des travailleurs concernés par le transfert est donc maintenu.

Pour en savoir plus

- Liaisons sociales Europe
- Sites Internet :
 - www.europa.eu
 - www.ec.europa.eu
 - www.businessseurope.eu
 - www.etuc.org
 - www.euro-ce.org
 - www.premier-ministre.gouv.fr
 - www.eurofound.europa.eu
 - www.ewc-news.com
 - www.euractiv.fr
 - www.worker-participation.eu
 - www.ecdb.worker-participation.eu
 - www.eu2010.es/fr
 - www.eutrio.be/fr

Partie 3

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2010

LA NÉGOCIATION

INTERPROFESSIONNELLE ET

DE BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES

L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN 2010

Un nombre d'accords interprofessionnels limité

Au niveau interprofessionnel, 25 textes ont été conclus aux niveaux national, régional et local, soit une baisse sensible par rapport à l'année 2009. Le nombre de textes conclus à ce niveau en 2010 est comparable à celui des années 2007 et 2008.

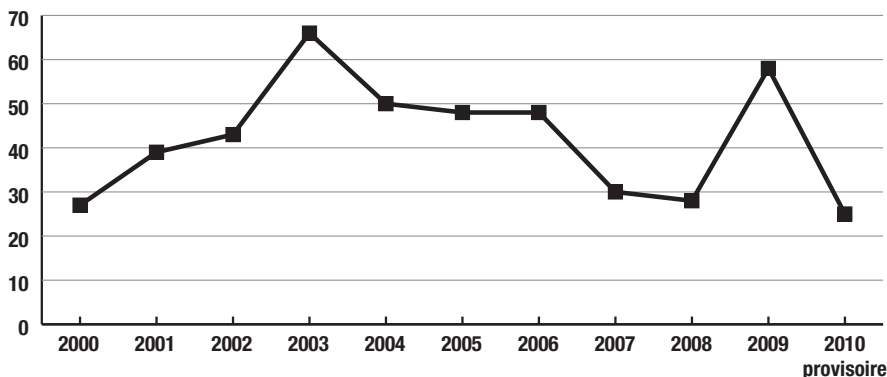
Quatre accords ont été conclus au niveau national et deux au niveau régional. En outre, on compte 19 avenants à des accords antérieurs, notamment des avenants aux accords AGIRC et ARRCO⁽¹⁾.

Parmi les négociations engagées, deux ont abouti et donné lieu à des accords interprofessionnels de portée nationale : l'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, étendu par arrêté du 23 juillet 2010, et l'accord du 19 mai relatif à la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi, étendu par arrêté du 27 juillet 2010. À ces deux accords doivent être ajoutés celui du 19 avril 2010 relatif aux arrêts temporaires d'activité consécutifs au nuage du volcan "Eyjafjallajökull" et celui du 29 juin 2010 relatif aux arrêts temporaires d'activité consécutifs aux intempéries du 15 au 16 juin 2010.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont largement été mobilisés sur l'avenir du système de retraites. Ils ont également, en fin d'année, consacré plusieurs séances de travail à la préparation de la renégociation de la convention d'assurance chômage du 19 février 2009 arrivant à échéance au 31 mars 2011 (convention prorogée jusqu'au 31 mai 2011 par l'accord du 3 mars 2011) et à la question des retraites complémentaires.

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

Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature



Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

La volonté de l'État de privilégier la négociation collective comme mode principal de mise en œuvre de réformes des relations collectives de travail ou d'emploi, rencontre celle des acteurs sociaux de s'emparer de ces sujets (*voir Partie 1 : Aperçu de la négociation collective en France en 2010*). En 2010, l'activité conventionnelle à ce niveau a produit des effets plus mesurés. Mais le temps de la négociation collective est par nature relativement long et la "production" d'accords interprofessionnels n'est pas toujours compatible avec un rythme annuel.

Une activité conventionnelle de branche toujours dynamique

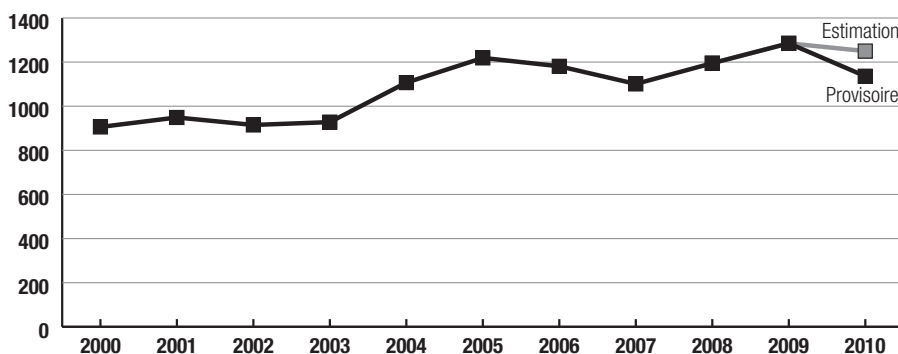
Depuis 2004, l'activité conventionnelle de branche s'établit à un niveau élevé, avec plus de 1 000 accords conclus chaque année. Depuis 2008, le nombre d'accords de branche s'établit à un niveau très élevé et 2010 confirme cette tendance puisque 1 136 accords et avenants ont d'ores et déjà été signés. Ce chiffre provisoire devrait être porté à environ 1 250, une fois pris en compte les textes signés en fin d'année et parvenus après le premier trimestre 2011 au service de dépôt des accords collectifs du ministère chargé du Travail (*voir Méthodologie*).

Ce niveau élevé de l'activité conventionnelle de branche s'explique notamment par la conclusion d'un nombre important d'accords sur les thèmes de la formation professionnelle, de la retraite complémentaire et de la prévoyance et des conditions de conclusion des accords. En outre, de nombreux accords ont traité de la question de l'égalité professionnelle, notamment en lien avec celle de l'évolution des salaires.

Concernant les salaires minima de branche, thème toujours le plus fréquemment traité, le nombre d'accords et d'avenants salariaux est

resté stable par rapport à 2009. En 2010, le faible niveau de l'inflation et l'incertitude de la situation économique n'ont pas constitué des facteurs particulièrement favorables à la négociation salariale. Pour autant, les accords conclus ont permis à la grande majorité des branches de maintenir le premier niveau de leur grille salariale au-dessus du montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) revalorisé au 1^{er} janvier 2010.

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



Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Méthodologie

• Textes analysés dans le *Bilan de la négociation collective 2010*

Les accords et avenants conclus au niveau interprofessionnel ou des branches professionnelles sont déposés par les signataires à la Direction générale du travail (DGT).

Lors de l'enregistrement de l'accord, sont notamment consignés les informations relatives aux différents aspects de la conclusion du texte (dates de signature et de dépôt, demande d'extension le cas échéant, type de texte, signataires etc.) ainsi que les principaux thèmes abordés.

Les chiffres présentés dans le *Bilan de la négociation collective* ont été arrêtés au 14 mars 2011. 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'année 2010 doivent donc être considérées comme provisoires. En 2009, les données provisoires analysées dans le rapport annuel ont représenté environ 86 % des accords effectivement conclus. Cette proportion, particulièrement faible en comparaison des années antérieures, s'explique par l'afflux de dépôts d'accords conclus fin 2009, notamment sur le thème de l'emploi des salariés âgés, n'ayant pu être comptabilisés avant la mi-mars. Pour 2010, on estime à plus de neuf sur dix la part des accords recensés ; le nombre d'accords de branche conclus pourrait donc s'établir à environ 1 250.

• **Convention collective et IDCC**

Toute nouvelle convention collective relevant du secteur travail se voit attribuer un IDentifiant de la Convention Collective (IDCC). Les accords et avenants qui seront par la suite conclus dans le champ de cette convention seront référencés par le même IDCC (*voir Partie 5 : Annexes et documents*).

L'IDCC d'une convention collective, y compris de celles relevant du secteur agricole, peut être trouvé à partir des mots de son intitulé sur le site Internet du ministère chargé du Travail à l'adresse suivante :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/idcc>

La liste complète de l'ensemble des conventions collectives et de leur IDCC y est également disponible.

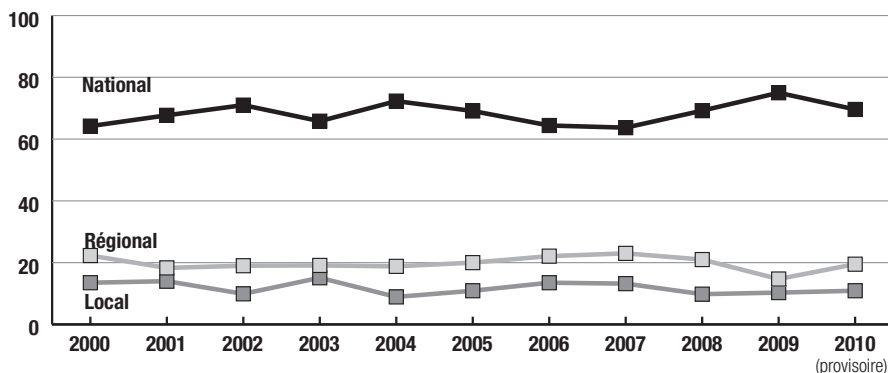
La plupart des conventions collectives sont consultables et téléchargeables sur le site Internet de Legifrance. La recherche d'une convention peut s'effectuer par activité, par IDCC ou par numéro de brochure : www.legifrance.gouv.fr

1. SELON LE NIVEAU GÉOGRAPHIQUE

La négociation collective de branche se déroule à des niveaux géographiques différents d'une filière professionnelle à l'autre. Majoritairement, c'est néanmoins au plan national qu'elle a lieu, même si trois textes sur dix sont conclus au niveau régional ou local. Par ailleurs, les négociateurs ont recours à des outils juridiques divers pour sceller leurs accords : on distingue d'un côté les textes "de base", conventions collectives ou accords professionnels – conclus sur un sujet donné et prévoyant un champ d'application propre – et des textes "rattachés", accords ou avenants, qui viennent modifier ou adapter les dispositions du texte de base auquel ils se rattachent. C'est donc au regard de ces deux critères, champ d'application géographique et type de texte, qu'il convient d'analyser l'activité conventionnelle.

Sept textes sur dix sont conclus au niveau national en 2010. Au cours de la décennie, cette proportion s'est toujours établie entre 64 % et 75 %. La part des textes de portée nationale conclus en 2010 s'établit donc à un niveau élevé. 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.

Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique (en %)



Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

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.

La négociation territoriale peut également résulter d'activités spécifiques à certaines régions. Des accords ont par exemple été conclus dans les branches des *sucrieries, sucrieries-distilleries et distilleries de la Guadeloupe*, de la *manutention portuaire du port de Fort-de-France*, de l'*industrie textile de Roubaix-Tourcoing*, ou dans les secteurs des commerces en vue de régir l'ouverture des dimanches, comme en Haute-Garonne et dans l'Aveyron.

De manière générale, lorsqu'elle se déroule dans le cadre de conventions collectives régionales ou locales, c'est souvent la définition de conditions salariales plus proches des conditions locales qui animent les négociateurs. On constate en effet que si les avenants salariaux représentent environ un quart des avenants nationaux conclus en 2010, près de deux avenants infranationaux sur trois portent sur les salaires.

Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique

	Nombre d'avenants 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	35,3	192	60,4	383	44,6
2001	235	37,6	200	67,1	435	47,1
2002	224	36,1	164	65,9	388	44,6
2003	214	36,5	205	66,6	419	46,8
2004	230	29,8	203	67,9	433	40,5
2005	278	37,5	270	71,6	548	49,0
2006	286	37,6	270	64,1	556	47,1
2007	267	40,3	259	67,4	526	50,3
2008	317	38,7	246	67,2	563	47,5
2009	235	24,9	204	65,0	439	34,9
2010*	205	26,1	216	64,5	421	37,6

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Lecture : en 2010, 205 avenants salariaux ont été signés au niveau national, soit 26,1 % de l'ensemble des avenants nationaux. Les 216 avenants salariaux de niveau infranational représentent 64,5 % de l'ensemble des avenants conclus à ce niveau.

* provisoire

Les textes de niveau régional, départemental ou local semblent donc, plus que les textes nationaux, avoir vocation à aborder les questions salariales. Il peut en effet être nécessaire aux négociateurs de prendre en compte des informations et des particularismes liés aux marchés locaux de l'emploi pour fixer des règles d'évolution minimale des rémunérations au sein d'une filière professionnelle.

Globalement, la part des accords et avenants salariaux s'accroît légèrement par rapport à 2009, même si elle reste en deçà de la proportion constatée les années antérieures : alors que les accords et avenants salariaux représentaient près de la moitié de l'ensemble des accords et avenants conclus depuis 2005, ils représentent moins de quatre accords et avenants sur dix en 2010. Cette évolution tient à la fois à la diminution du nombre d'avenants salariaux et à l'augmentation du nombre des avenants non salariaux.

Au total, au moins un avenant, quel que soit son thème, a été conclu dans une convention collective sur deux, soit une proportion comparable à celle des cinq dernières années. C'est dans le cadre des textes nationaux que la négociation est la plus fréquente : sur dix conventions collectives nationales, au moins un avenant a été conclu

dans environ sept d'entre elles ; le nombre de conventions collectives concernées au niveau régional ou local est relativement faible.

Taux de conventions collectives ayant eu un avenant selon le niveau géographique et l'année (en %)

CONVENTIONS COLLECTIVES	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010*
Nationales	66,9	73,4	72,3	69,0	78,5	78,6	75,2	68,8	71,5	73,5	72,3
Régionales	24,5	25,8	21,5	24,4	27,0	27,9	30,7	34,9	32,9	42,4	35,3
Départementales ou locales	19,3	22,1	15,1	24,4	22,1	26,1	25,3	31,0	27,9	30,2	30,0
Ensemble	41,4	45,8	42,0	44,7	48,6	51,0	49,5	49,4	49,5	52,5	51,0

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Lecture : en 2010, un avenant au moins a été signé dans 72,3 % des conventions collectives nationales et 51% dans l'ensemble des conventions collectives, quel qu'en soit le niveau géographique.

* provisoire

2. SELON LE TYPE DE TEXTES

Les différents types de textes de branche

La négociation de branche peut se concrétiser sous la forme soit d'un texte "de base", convention collective ou accord professionnel, soit d'un 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 être par exemple conclu entre les acteurs de plusieurs branches, en vue d'harmoniser les pratiques professionnelles ou les garanties sociales sur un domaine spécifique ; mais il peut également constituer l'amorce d'un champ conventionnel dans un secteur non encore couvert par une convention collective.

2.1. Les conventions collectives

En 2010, sept nouvelles conventions collectives ont été signées, cinq sur un champ d'application national et les deux autres sur un champ d'application départemental :

Conventions collectives signées en 2010

IDCC*	Titre abrégé de la convention collective	Champ géographique	Date de signature
2903	Structures mobiles du spectacle vivant	N	15/02/2010
2931	Activités de marchés financiers	N	11/06/2010
2941	Aide, accompagnement, soins et services à domicile	N	21/05/2010
2972	Personnel sédentaire des entreprises de navigation	N	14/09/2010
2978	Personnel salarié des agences de recherches privées	N	04/10/2010
2980	Métallurgie Somme	D	08/12/2010
2992	Métallurgie Indre-et-Loire	D	10/12/2010

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)
* IDentifiant de la Convention Collective (voir Partie 5).

Hormis les *agences de recherches privées*, les conventions collectives signées en 2010 remplacent des textes antérieurs. Notamment, la convention collective nationale des *activités de marchés financiers et ses protocoles de gestion administrative* est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2010 et remplace la convention collective nationale de la *bourse*, signée le 26 octobre 1990. Dans la branche de l'*aide, accompagnement, soins et services à domicile*, les partenaires sociaux ont décidé de négocier une convention collective destinée à se substituer aux différentes conventions collectives sectorielles ainsi qu'aux accords collectifs de la branche (conventions collectives des *travailleuses familiales*, des *aides familiales rurales et du personnel de l'aide à domicile en milieu rural*, des *organismes d'aide ou de maintien à domicile* ainsi que les accords de l'Union nationale des associations coordinatrices de soins et santé UNACSS).

Ces nouvelles conventions collectives ne sont pas toutes entrées en vigueur, notamment lorsque les rédacteurs conditionnent l'application du texte à la publication d'un arrêté d'extension signé par le ministre chargé du Travail, souhaitant ainsi assurer une homogénéisation des règles de travail et d'emploi dans l'ensemble des entreprises de la profession sur la base des dispositions conventionnelles. Il s'agit des conventions des *structures mobiles du spectacle vivant*, de l'*aide, accompagnement, soins et services à domicile*, du *personnel sédentaire de la navigation*, et de la *métallurgie Indre-et-Loire*. Pour les autres

textes, les rédacteurs déterminent donc une date d'entrée en vigueur indépendante de l'extension de la convention, voire ne souhaitent pas engager de procédure d'extension, comme pour la convention du *personnel salarié des agences de recherches privées*.

2.2. Les accords professionnels

En 2010, 69 nouveaux accords professionnels ont été conclus, soit 17 de plus que l'année précédente à la même date. Ces accords sont conclus dans des secteurs qui ne disposent pas encore de convention collective ou pour mettre en œuvre des dispositions communes à plusieurs conventions collectives (accords interbranches ou intersecteurs).

Outre que ces accords précisent nécessairement un champ d'application, ils portent le plus souvent sur une thématique spécifique. Les thèmes les plus fréquemment abordés sont la formation professionnelle, le dialogue social, la durée et l'aménagement du temps de travail, les conditions de travail, le contrat de travail, les classifications, primes et salaires, l'égalité professionnelle, la retraite complémentaire et la prévoyance ou encore l'emploi.

2.3. Les accords et avenants

Les accords et avenants conclus dans le champ d'un accord professionnel ou d'une convention collective constituent le mode principal de l'évolution du droit conventionnel. Les accords viennent enrichir le texte de base, soit en créant des dispositions nouvelles, soit en remplaçant des dispositions plus anciennes. Les avenants précisent, complètent ou modifient les dispositions qui existent déjà dans le texte de base.

En effet, les accords et avenants représentent entre 90 % et 95 % des textes conventionnels conclus chaque année. En 2010, sur dix accords et avenants conclus, sept le sont dans le cadre d'un texte de portée nationale ; deux sont signés dans un cadre régional et un relève d'un texte départemental ou local.

3. LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés ont conclu, en 2010, autant d'accords et d'avenants qu'en 2009.

Du côté des confédérations représentatives de salariés, les représentants de la CFDT paraphent trois accords sur quatre. Ceux de la CFTC, de la CGT-FO et de la CFE-CGC concluent quant à eux sept accords sur dix. Enfin, un accord sur trois est signé par un représentant de la CGT.

Après avoir enregistré une forte augmentation en 2009, la part des textes signés par les représentants de la CFTC et de la CFE-CGC est revenue, en 2010, à un niveau comparable à celui des années antérieures. De manière générale, le profil des taux de signature des accords selon les organisations syndicales est relativement cohérent sur la décennie.

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

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
2000	33,8	69,2	70,5	60,9	61,4
2001	34,3	71,1	68,6	65,5	62,1
2002	37,3	75,6	67,8	62,0	58,7
2003	31,3	70,0	63,9	66,6	65,6
2004	39,8	78,8	71,5	69,5	68,0
2005	35,7	75,8	74,0	71,6	68,9
2006	36,2	75,2	72,5	69,7	66,5
2007	30,9	77,1	69,3	69,4	69,3
2008	34,2	76,9	68,3	69,0	67,3
2009	32,3	75,0	68,2	75,2	74,7
2010*	30,4	76,6	69,8	70,8	68,7

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

** Le taux de signature est le nombre d'accords (y compris accords interprofessionnels) signés par une organisation syndicale donnée, rapporté au nombre total d'accords signés dans l'année. Un même texte peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales.

* provisoire

L'analyse des taux de signature selon le niveau géographique du texte montre que la plupart des organisations signent plus fréquemment des textes de portée nationale que de portée régionale ou locale. En revanche, les organisations autres que les cinq grandes confédérations syndicales signent plus souvent des accords régionaux que nationaux.

Taux de signature par les organisations syndicales en 2010*, selon le niveau géographique et le type de texte (en %)

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	divers-autonomes
Textes nationaux	35,4	79,8	71,8	76,7	73,1	13,7
textes de base	43,7	77,5	78,9	80,3	67,6	11,3
accords-avenants	34,6	80,1	71,1	76,4	73,7	14,0
Textes régionaux	16,2	65,8	57,2	51,4	55,0	19,8
textes de base	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0
accords-avenants	15,8	65,6	57,0	51,1	54,8	19,9
Textes départementaux, locaux	23,0	74,6	79,4	67,5	64,3	5,6
textes de base	33,3	77,8	88,9	55,6	66,7	11,1
accords-avenants	22,2	74,4	78,62	68,4	64,1	5,1
Ensemble	30,4	76,6	69,8	70,8	68,7	14,0

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Lecture : la CGT a signé 35,4 % des textes nationaux signés en 2010 (y compris accords interprofessionnels), 43,7 % des textes de base nationaux (accords interprofessionnels, conventions collectives ou accords professionnels) et 34,6 % des accords-avenants nationaux.

* provisoire

4. LES THÈMES DE NÉGOCIATION

Pour l'année 2010, le nombre élevé d'accords de branche signés s'explique avant tout par la forte activité conventionnelle sur les thèmes non salariaux.

En effet, si le nombre d'avenants salariaux est stable par rapport à 2009, il reste relativement faible comparé à celui des années antérieures. Cette évolution s'explique notamment par un contexte de faible augmentation du niveau général des prix et par les incertitudes pesant sur les conditions de la reprise économique.

C'est donc sur des thèmes de négociation autres que celui des salaires que de nombreux accords et avenants ont été conclus en 2010. C'est tout d'abord le nombre d'accords sur le thème de la formation professionnelle qui a fortement augmenté (166 textes). Ces accords s'inscrivent dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le thème de l'égalité professionnelle est également plus fréquemment abordé dans les accords en 2010 que l'année précédente

(149 accords). Cette évolution résulte notamment des incitations à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Le nombre d'accords conclus sur la retraite complémentaire et la prévoyance s'établit toujours à un niveau élevé (144 accords).

La thématique qui a connu la plus forte progression en 2010 est celle relative aux conditions de conclusion des accords (108 accords). En effet, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale généralise la possibilité pour les entreprises de négocier avec des élus, dans certaines conditions, depuis le 1^{er} janvier 2010. Pour être validés, ces accords d'entreprise doivent faire l'objet d'une approbation par la commission paritaire de branche. Une trentaine de branches a donc conclu des accords en vue de préciser les conditions de mise en œuvre de cette procédure de validation des accords d'entreprise.

Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2010*

THÈMES	Nb textes
Salaires	421
Système et relèvement de primes	205
Formation professionnelle/apprentissage	166
Égalité professionnelle femme - homme	149
Retraite complémentaire et prévoyance retraite complémentaire, prévoyance, maladie-indemnisation complémentaire	144
Conditions de conclusion des accords modalités de conclusion des accords, publicité de la convention dans l'entreprise, dérogation partielle, observatoire paritaire de la négociation, règles de la négociation, accords de méthode, accords avec salariés mandatés, commissions paritaires	108
Éléments du contrat de travail embauchage, période d'essai, CDD, travail temporaire, congés (maternité, adoption, éducation d'un enfant), licenciement (préavis, licenciement), démission	85
Temps de travail Durée, aménagement du temps de travail, congés	60
Classifications	49
Conditions de travail	47

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Lecture : Ce tableau présente la fréquence des principaux thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.

* provisoire

LA NÉGOCIATION PAR THÈMES

I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

Après une diminution du nombre d'accords conclus en 2009, le rythme de négociation s'est stabilisé en 2010. Près de quatre branches sur cinq ont conclu au moins un accord dans l'année, comme les années précédentes. Les signatures d'accords ont été plus qu'à l'habitude concentrées sur les quatre premiers mois de l'année, de nombreuses branches ayant d'ores et déjà intégré le changement de calendrier de la revalorisation du SMIC à leur rythme de négociation.

Les pourcentages d'augmentation accordés sont nettement inférieurs à ceux de l'année précédente mais restent généralement voisins de l'inflation (+ 1,6 % en 2010) et supérieurs à l'augmentation du SMIC (+ 0,5 % au 1^{er} janvier 2010).

Par ailleurs, les éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, sont stables par rapport à l'année précédente et ne témoignent donc pas encore du début de mobilisation observé dans certaines branches en vue de remédier au tassement des grilles.

En 2010, le Comité de suivi de la négociation salariale de branche, mis en place dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective afin de suivre et d'accompagner les revalorisations des grilles salariales, a poursuivi son travail de veille et de suivi des branches présentant un certain retard dans les négociations, prolongeant ainsi l'action engagée depuis 2005.

Malgré un contexte économique encore fragile, les branches sont restées fortement mobilisées pour maintenir leur bas de grille au niveau du SMIC et l'amélioration enregistrée depuis le lancement de l'opération s'est confirmée et poursuivie en 2010. Près de 90 % des branches, tous secteurs confondus, disposent ainsi d'une grille conforme au SMIC. Les branches connaissant des situations de blocage persistant sont de moins en moins nombreuses.

Les salaires minima conventionnels

Les salaires minima sont fixés par les conventions ou accords collectifs conclus entre les partenaires sociaux dans les branches conventionnelles. Le salaire conventionnel constitue, pour chaque salarié, le niveau en dessous duquel il ne peut être rémunéré, compte tenu de la position qu'il occupe dans la grille de classification des emplois prévue par la convention collective. Le niveau des salaires minima sert notamment de base au calcul de certaines primes (ancienneté par exemple).

Lorsqu'une grille salariale de branche débute à un niveau de salaire inférieur au montant du SMIC en vigueur, c'est alors ce dernier qui constitue le niveau plancher de salaire effectivement perçu par le salarié.

I.1. NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE : ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE ET POURCENTAGES D'AUGMENTATION

I.1.1. L'activité conventionnelle est globalement stable par rapport à l'année précédente

I.1.1.1. Dans l'ensemble des branches, le ralentissement observé en 2009 se confirme

Les résultats de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches restent stables par rapport à ceux enregistrés l'année précédente. Les résultats présentés pour l'année 2010 doivent être relativisés puisqu'ils sont provisoires, contrairement à ceux des années antérieures qui sont réactualisés au vu des accords déposés tardivement. Comparés aux résultats provisoires de l'année 2009 publiés dans le précédent rapport, le nombre total d'avenants salariaux comme le nombre total de textes ayant fait l'objet d'un avenant salarial pour l'année 2010 sont quasiment identiques.

Il semble donc qu'après le regain de dynamisme observé de 2005 à 2008, les résultats se stabilisent depuis 2009 à un niveau équivalent à celui enregistré avant 2005.

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

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010*
Nombre d'avenants salariaux	435	389	421	435	549	558	526	563	439	421
Nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial**	248	215	241	246	294	290	291	303	280	268

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

* Chiffres provisoires en 2010, les années antérieures ont été actualisées et présentent des données définitives.

** Lorsqu'il existe des avenants infranationaux à des textes nationaux, seul le texte national est comptabilisé ici.

I.1.1.2. L'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés confirme un rythme stable de la négociation

Un suivi détaillé des accords de salaires est effectué pour les 300 branches de plus de 5 000 salariés (dont 175 branches du secteur général) examinées dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale (cf. encadré "Effectifs salariés réactualisés à compter du 1^{er} janvier 2010").

Effectifs salariés réactualisés à compter du 1^{er} janvier 2010

Une exploitation, par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), des fichiers de déclarations annuelles des données sociales (DADS) pour l'année 2008 a permis d'actualiser les effectifs des branches conventionnelles utilisés dans la base de données des conventions collectives (BDCC). Ces effectifs réactualisés ont été affectés aux branches à compter du 1^{er} janvier 2010. Les effectifs précédents issus d'une exploitation de l'enquête ACEMO 2006 et des DADS 2005 continuent toutefois d'être utilisés pour les années antérieures à 2010.

Au vu des effectifs réactualisés, l'échantillon a été élargi afin d'y intégrer 14 branches supplémentaires du secteur général et 9 branches du secteur du *bâtiment* et des *travaux publics*. Il s'agit pour la plupart de conventions relativement récentes ou dont les effectifs sont en augmentation et dépassent les 5 000 salariés. Les données concernant ces branches ont été rétroactivement intégrées dans les calculs depuis 2007 afin de faciliter les comparaisons.

Par ailleurs, l'échantillon a fait l'objet d'un toilettage : suivi séparé pour les secteurs de la *parfumerie* et de l'*esthétique* ; de même, pour le *commerce de la librairie* et de la *papeterie* ; inversement, suivi regroupé pour les *matériaux de construction ouvriers* et *ETAM*. Ceci explique que le nombre de branches du secteur général soit passé de 160 à 175 (et non 174 comme cela serait le cas en ajoutant simplement 14 branches aux 160 déjà suivies).

L'échantillon des branches faisant l'objet d'un suivi est composé de celles couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés, soit 300 branches, réparties en trois secteurs selon le tableau ci-dessous :

Nombre de textes (conventions et accords professionnels) couvrant plus de 5 000 salariés et effectifs salariés concernés répartis en secteurs d'activité

Secteur général		Secteur de la métallurgie		Secteur du bâtiment et des travaux publics		Total	
Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
175	11 099 900	68	1 755 500	57	1 301 500	300	14 156 900

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

La mesure de l'activité conventionnelle relative aux salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés se fonde sur trois indicateurs :

- le nombre d'avenants salariaux signés dans l'année ;
- le nombre de conventions ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année ou ayant émis une recommandation patronale ;
- le nombre de conventions ayant bénéficié d'au moins un relèvement salarial dans l'année, cet indicateur étant calculé en tenant compte non pas de la date de signature des avenants mais de la date d'effet des relèvements de salaires prévue par les avenants ou les recommandations patronales.

En 2010, ces trois indicateurs confirment globalement une certaine stabilité de l'activité conventionnelle par rapport à l'année 2009. Selon l'indicateur retenu et les secteurs d'activité concernés, les résultats de 2010 sont toutefois soit en légère progression soit en léger retrait.

Le nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés tous secteurs confondus est en légère hausse

Après s'être maintenu à un niveau très soutenu de 2005 à 2007, dans le contexte de l'opération de relance de la négociation salariale de branche, puis avoir connu un pic lié notamment à la double revalorisation du SMIC en 2008 qui avait conduit un certain nombre de branches à négocier un deuxième accord en cours d'année, le nombre d'avenants salariaux signés dans les branches de plus de 5 000 salariés a nettement diminué en 2009.

En 2010, on constate une légère progression du nombre d'avenants salariaux (246 contre 236 en 2009 soit + 4 %) mais celle-ci concerne uniquement le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics*.

- Dans le secteur général, le nombre d'avenants salariaux accuse au contraire un léger fléchissement avec 130 accords en 2010 contre 138 en 2009 (soit - 6 %). Ce léger retrait s'explique essentiellement par le fait que l'année 2010 doit être considérée comme une année de transition. En effet, dans un contexte d'inflation modérée, les deux dernières revalorisations du SMIC espacées de seulement six mois (juillet 2009 et janvier 2010) ont conduit à une revalorisation du SMIC relativement faible (+ 0,5 %). Ainsi, les négociations ont échoué dans certaines branches, lorsque les propositions patronales se sont limitées à un simple ajustement au nouveau montant du SMIC, notamment quand un accord avait été conclu au deuxième semestre 2009. Dans ces branches, la prochaine négociation a ainsi été reportée au début de l'année 2011 et, pour 2010, une recommandation patronale a parfois

été émise comme dans les *cafétérias*, l'*industrie de la chimie* ou les *grands magasins et magasins populaires*.

- Dans les 68 branches de la *métallurgie* suivies, 58 accords ont été signés en 2010 contre 63 en 2009.

- La progression observée se limite donc au secteur du *bâtiment* et des *travaux publics* où 58 accords ont été signés en 2010 contre 35 en 2009. En effet, dans de nombreuses régions, tout particulièrement dans le secteur des *travaux publics*, les négociations ont pu aboutir à un accord en 2010 (conclu souvent en fin d'année au titre de 2011), alors qu'elles s'étaient soldées par une recommandation patronale émise unilatéralement en 2009 (au titre de 2010).

Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés

	Secteur général	Métallurgie	BTP	Total
2007	150	59	48	257
2008	186	59	46	291
2009	138	63	35	236
2010	130	58	58	246

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

En ce qui concerne la répartition des signatures d'accords sur l'année dans le secteur général⁽¹⁾, on constate qu'une partie des branches a modifié son calendrier de négociation afin de tenir compte du changement de calendrier de la revalorisation annuelle du SMIC qui s'effectue désormais au 1^{er} janvier et non plus au 1^{er} juillet. Alors que les années antérieures les signatures d'accords étaient régulièrement réparties sur l'année avec un pic en juillet, en 2010, 50 % des signatures se concentrent sur les quatre premiers mois de l'année.

Certaines branches ont d'ailleurs clairement annoncé ce nouveau calendrier de négociation. Certaines précisent explicitement dans leurs accords que les négociations salariales se dérouleront désormais pendant une période voisine de la nouvelle date de revalorisation du SMIC (par exemple chaque année au plus tard le 31 janvier pour les *géomètres*, au premier trimestre dans l'*industrie et le commerce de gros des viandes*, du 1^{er} janvier au 31 mars dans les *menuiseries charpentes* ou entre le 1^{er} novembre de l'année N-1 et le 31 mars de l'année N dans les *panneaux à base de bois*). D'autres fixent une clause de rendez-vous au mois de janvier (*services de l'automobile, commerce de*

1) Dans les secteurs de la *métallurgie* et des *travaux publics*, les négociations portent sur des rémunérations annuelles garanties et se déroulent traditionnellement plutôt en fin d'année, indépendamment du changement de calendrier de la revalorisation du SMIC.

détail non alimentaire, grands magasins et magasins populaires, sucre), février (transports aériens, industrie des jeux et jouets), mars (blanchisserie, industrie laitière, quincaillerie) ou même dès la fin de l'année précédente afin que l'accord de salaire conclu entre en application dès le 1^{er} janvier (rendez-vous au plus tard le 1^{er} décembre dans la médecine du travail ou les matériaux de construction).

Le pourcentage encore élevé de signatures en juin correspond majoritairement à des branches dans lesquelles l'habitude était de négocier autour du relèvement du 1^{er} juillet. Sans modifier leur calendrier pour l'instant, elles sont parvenues à conclure un peu plus tôt cette année, le montant du SMIC fixé plusieurs mois auparavant leur donnant une meilleure lisibilité (boulangerie artisanale, commerce de la chaussure, industrie laitière, agences de voyage, etc.).

Répartition des accords selon le mois de signature dans le secteur général (en %)

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Octobre	Nov.	Déc.
2007	8,0	8,7	6,7	6,0	4,0	8,7	19,3	0,7	7,3	7,3	10,0	13,3
2008	10,8	5,9	7,0	7,5	7,5	7,5	13,4	1,1	12,9	10,2	7,0	9,1
2009	10,9	3,6	8,7	7,2	2,9	8,0	18,1	0,0	10,9	8	9,4	12,3
2010	10,8	13,1	14,6	12,3	3,8	12,3	3,1	0,0	7,7	7,7	4,6	10,0

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

On compte toujours quatre branches sur cinq ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale

Le nombre de branches dans lesquelles une augmentation des salaires minima a été actée, par accord ou recommandation patronale, est également légèrement en hausse par rapport à l'année précédente. En effet, sur 300 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés, 242 ont conclu au moins un avenant salarial ou ont émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti, soit 81 % des branches de l'échantillon (contre 79 % de ce même échantillon en 2009).

- Dans le secteur général, cette progression est minime (133 branches en 2010 contre 131 en 2009) d'autant plus que 11 de ces 133 branches n'ont pu aboutir à un accord et ont donc émis une recommandation patronale (contre 7 branches en 2009).
- Dans la *métallurgie*, on enregistre au contraire une légère diminution du nombre de branches ayant conclu un accord (84 % contre 90 % en 2009).

- C'est donc, là encore, le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics* qui bénéficie de la progression la plus marquée (52 branches soit 91 % contre 44 soit 77 % en 2009). Celle-ci est d'autant plus significative que ces 52 branches sont parvenues à conclure un accord alors qu'en 2009, pour 13 d'entre elles, la négociation s'était soldée par une recommandation patronale.

Les effectifs salariés concernés, tous secteurs confondus, sont également en hausse ; en effet, 79 % des effectifs de l'échantillon (plus de 11,1 millions de salariés) ont bénéficié d'un accord ou d'une recommandation patronale en 2010 contre 76 % (près de 10,4 millions de salariés) en 2009. Cette tendance concerne le secteur général où 78 % des effectifs sont couverts par un accord ou une recommandation patronale (contre 72 % en 2009) et le *bâtiment* et les *travaux publics* (91 % contre 77 % en 2009). Dans le secteur de la *métallurgie* en revanche, la diminution importante du nombre de salariés concernés (qui passe de 95 % en 2009 à 73 % en 2010) s'explique, en partie par le nombre moins élevé de branches ayant conclu un accord, mais aussi par l'absence d'accord dans la *métallurgie de la région parisienne* qui couvre à elle seule 300 000 salariés.

Parmi les branches qui sont parvenues à conclure au moins un avenant salarial en 2010 alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2009, on peut citer par exemple le *commerce à prédominance alimentaire* (650 000 salariés), les *bureaux d'études techniques* (720 000 salariés), la *coiffure* (107 000 salariés), les *experts-comptables* (135 000 salariés), la *plasturgie* (135 000 salariés), les *entreprises de prévention et sécurité* (104 000 salariés). Dans toutes ces branches, un accord salarial avait toutefois été conclu en 2008.

En effet, les branches qui ne parviennent pas à conclure un accord une année y parviennent généralement l'année suivante. Ainsi, la majorité des branches qui n'ont signé aucun avenant salarial en 2010 en avait conclu au moins un en 2009 : parmi les branches couvrant un effectif élevé, on peut citer par exemple les *transports routiers* (650 000 salariés), les *organismes de formation* (90 000 salariés), l'*immobilier* (150 000 salariés), les *cabinets médicaux* (85 000 salariés) et les *restaurants de collectivités* (92 000 salariés).

On compte cependant 15 branches du secteur général (contre 6 en 2009, 4 en 2008 et 14 en 2007) qui n'ont conclu aucun accord pendant les deux dernières années. Dans trois d'entre elles (*coopératives de consommation*, *miroiterie* et *commerce du sport et des équipements de loisir*), des recommandations patronales ont été émises deux années de suite afin de maintenir les montants des salaires minima des premiers niveaux en conformité avec le SMIC.

Dans six autres branches, les premiers niveaux des grilles restent supérieurs au SMIC bien que résultant d'accords conclus en 2008 (*banques, industries du bois, vente à distance*) ou en 2007 (*glaces sorbets, sociétés financières, presse quotidienne régionale*).

Les six dernières font l'objet d'un suivi particulier dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale de branche et les négociations, pour la plupart d'entre elles, se déroulent en commission mixte paritaire. Si certaines présentent une situation de blocage plus ou moins important (*édition, parfumerie, commerce de gros de la confiserie, distribution directe*), il convient de préciser que deux d'entre elles sont parvenues à un accord en début d'année 2011 : il s'agit du *négoce du bois* (accord du 5 janvier 2011) et de la *restauration rapide* (accord du 24 janvier 2011).

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	
2007	Avenants	129	7 859 200	58	1 648 550	46	957 300	233	10 465 050
	R.P.	5	233 800	0		0		5	233 800
	Total	134	8 093 000	58	1 648 550	46	957 300	238	10 698 850
	%	77 %	76 %	85 %	91 %	81 %	85 %	79 %	79 %
2008	Avenants	145	9 115 200	55	885 850	41	834 600	241	10 835 650
	R.P.	5	159 000	0		5	56 800	10	215 800
	Total	150	9 274 200	55	885 850	46	891 400	251	11 051 450
	%	86 %	87 %	81 %	49 %	81 %	79 %	84 %	81 %
2009	Avenants	124	7 435 400	61	1 723 550	31	731 600	216	9 890 550
	R.P.	7	271 000	0		13	189 400	20	460 400
	Total	131	7 706 400	61	1 723 550	44	921 000	236	10 350 950
	%	75 %	72 %	90 %	95 %	77 %	82 %	79 %	76 %
2010	Avenants	122	8 084 550	57	1 281 200	52	1 225 500	231	10 591 250
	R.P.	11	529 700	0		0	0	11	529 700
	Total	133	8 614 250	57	1 281 200	52	1 225 500	242	11 120 950
	%	76 %	78 %	84 %	73 %	91 %	94 %	81 %	79 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC).

R.P. : recommandation patronale.

Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de textes couvrant plus de 5 000 salariés en vigueur et aux effectifs salariés correspondants au 1^{er} janvier 2006 pour les années 2007 à 2009, et au 1^{er} janvier 2010 pour l'année 2010 (DADS, exploitation DARES).

Le nombre de branches ayant bénéficié d'au moins un relèvement salarial est en baisse

Le nombre de branches ayant bénéficié d'au moins un relèvement diminue légèrement puisqu'il passe de 248 en 2009 (soit 83 % des branches suivies) à 241 en 2010 (80 %). Cette tendance concerne le secteur général et celui de la *métallurgie* ; la situation dans le *bâtiment* et les *travaux publics* est au contraire en légère progression.

Le nombre de salariés concernés par un relèvement est également en baisse et s'établit à 10 millions en 2010, soit 71 % des effectifs de l'échantillon (contre 80 % en 2009). Cette diminution est très marquée dans le secteur de la *métallurgie* et s'explique notamment par le poids de deux branches (*région parisienne* et *cadres de la métallurgie*) couvrant plus de 700 000 salariés qui n'ont bénéficié d'aucun relèvement en 2010 alors qu'il y en avait eu un en 2009, ce qui porte les effectifs couverts par un relèvement dans la *métallurgie* à moins de 50 %.

Parmi les branches dans lesquelles les salariés n'ont bénéficié d'aucun relèvement des salaires minima en 2010, on peut citer, par exemple, celle du *commerce à prédominance alimentaire* (650 000 salariés) ainsi que celles des *agences générales d'assurance*, du *négoce des matériaux de construction* ou des *entreprises de prévention et de sécurité*, où les accords conclus fin 2010, ne sont entrés en application que début 2011.

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
2007	145	9 017 900	61	1 714 950	49	1 051 400	255	11 784 250
%	83 %	84 %	90 %	95%	86 %	94%	85 %	87 %
2008	152	8 783 900	60	1 617 550	54	1 002 300	266	11 403 750
%	87 %	82 %	88 %	89%	95 %	89 %	89 %	84 %
2009	141	8 157 100	59	1 703 750	48	990 800	248	10 851 650
%	81 %	76 %	87 %	94%	84 %	88 %	83 %	80 %
2010	135	7 971 750	56	855 300	50	1 187 300	241	10 014 350
%	77 %	72 %	82 %	49%	88 %	97 %	80 %	71 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

1.1.2. Le montant des relèvements

Après avoir connu une hausse sensible en 2008, liée au contexte inflationniste et aux deux relèvements successifs du SMIC en mai et juillet 2008, le niveau des augmentations de salaires prévues par les accords de branche et les recommandations patronales a amorcé dès 2009 une tendance à la baisse qui s'amplifie nettement en 2010.

En effet, la faible revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2010 et la persistance de difficultés économiques ont conduit une majorité de branches à accorder des pourcentages d'augmentation des salaires minima très inférieurs à ceux des années précédentes, mais qui restent toutefois supérieurs à l'augmentation du SMIC et généralement voisins de l'inflation (+ 1,6 % en 2010).

Cette tendance à la baisse s'observe tant en ce qui concerne les salaires hiérarchiques que les salaires garantis.

Remarque liminaire :

En ce qui concerne les salaires hiérarchiques, il convient, avant de commenter les résultats, de préciser que la branche du *commerce succursaliste de l'habillement* qui n'avait pas eu de relèvement des salaires depuis juin 2000, a conclu fin 2009 un accord prenant effet au 1^{er} février 2010, conduisant à une augmentation moyenne de 38 % (42 % pour le 1^{er} coefficient). Afin d'éviter que cette branche, qui couvre près de 90 000 salariés, ne tire artificiellement les résultats vers le haut, elle a donc été exclue des calculs.

Les salaires minima : hiérarchiques et garantis

Les salaires minima négociés dans les branches sont classés, en fonction de leur assiette, selon la typologie suivante :

- sont des salaires hiérarchiques les salaires minima, horaires ou mensuels, dont l'assiette est celle du SMIC – ou en est très proche – (c'est-à-dire essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature) ;
- sont des salaires garantis, les salaires minima, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que la précédente. Il faut en effet rappeler que, par application de l'article D.3231-6 du Code du travail, le SMIC ne comprend pas tous les éléments de la rémunération (sont ainsi exclues les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, les primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni). Les situations sont d'ailleurs très variables d'une branche à l'autre puisque les minima garantis peuvent inclure l'ensemble des éléments de rémunération ou seulement le salaire de base et quelques éléments de salaire cités dans la convention collective. En tout état de cause, dès lors que l'assiette est plus large que celle du SMIC, il s'agit d'un salaire garanti.

La répartition des conventions collectives selon le rythme de hausse annuelle fait apparaître une tendance de la majorité des branches à accorder des augmentations nettement moins élevées que l'année précédente.

Ainsi, les hausses négociées inférieures à 1 % sont en nette progression : alors qu'elles avaient quasiment disparu en 2008, elles représentent en 2010 un tiers des hausses des salaires hiérarchiques et garantis contre respectivement 8 % et 4 % en 2009. Ainsi, par exemple, dans le *commerce de gros* (340 000 salariés), l'*industrie du pétrole* (36 000 salariés), la *mutualité* (52 000 salariés), le *commerce de gros des viandes* (50 000 salariés), chez les *gardiens concierges* (76 000 salariés) la revalorisation moyenne des grilles de minima a été inférieure à 1 % en 2010 alors qu'elle dépassait les 2 % l'année précédente. Dans d'autres branches comme les *grands magasins et magasins populaires* (40 000 salariés) la revalorisation accordée de 0,5 % a de plus été limitée aux premiers niveaux de la grille afin de les maintenir en conformité avec le SMIC, le montant des autres niveaux restant inchangé.

Les hausses comprises entre 1 et 2 % sont majoritaires : elles sont en progression en ce qui concerne les minima hiérarchiques (56 % en 2010 contre 36 % en 2009) et stables en ce qui concerne les salaires garantis (53 % contre 54 % en 2009 où elles étaient déjà majoritaires).

Parallèlement, les hausses supérieures à 2 % sont de moins en moins fréquentes. Elles ne représentent plus que 11 % des hausses de minima hiérarchiques et 14 % de celles des minima garantis contre respectivement 56 % et 42 % en 2009.

Parmi elles, les hausses comprises entre 2 et 3 % sont les plus nombreuses. Il s'agit généralement de branches qui ont pris en compte dans une même négociation les années 2009 et 2010 incluant les deux revalorisations du SMIC de juillet 2009 et janvier 2010. On peut citer par exemple le *négoce de l'ameublement* (70 000 salariés), les *bureaux d'études techniques* (720 000 salariés), les *huissiers de justice* (10 000 salariés) ou le *tourisme social et familial* (13 000 salariés).

Les hausses supérieures à 3 %, correspondent toutes à des rattrapages dans des branches n'ayant pas conclu d'accord depuis au moins le premier semestre 2008 comme les *hôtels, cafés, restaurants* (560 000 salariés), les *experts-comptables* (135 000 salariés), les *entreprises d'eau et assainissement* (38 000 salariés) ou les *transports routiers de marchandises* (650 000 salariés). Elles sont très peu fréquentes car presque toutes les branches parviennent désormais à signer un accord tous les ans ou tous les deux ans maximum.

Répartition des conventions collectives selon le pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis (en %)

Taux d'augmentation (A)	2008		2009		2010	
	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis
$A \leq 1 \%$	1,7	0,0	8,3	3,7	33,3	32,8
$1 \% < A \leq 2 \%$	12,7	7,8	35,8	54,1	55,6	53,1
$2 \% < A \leq 3 \%$	36,4	46,1	31,7	25,9	6,8	10,9
$3 \% < A \leq 4 \%$	31,4	29,1	16,7	9,6	1,7	0,8
$4 \% < A \leq 5 \%$	9,3	7,1	4,2	4,5	0,9	2,4
$5 \% < A$	8,5	9,9	3,3	2,2	1,7	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

La moyenne des augmentations, pondérée par les effectifs des branches qui ont procédé à des relèvements, connaît une baisse très nette, amorcée en 2009 et qui s'accroît en 2010 : elle se situe à 1,7 % pour les salaires hiérarchiques et 1,8 % pour les salaires garantis (contre respectivement 2,8 % et 2,6 % en 2009 et 3,6 et 3,4 % en 2008).

De même, la valeur médiane des augmentations⁽²⁾ confirme cette évolution et s'établit pour 2010 à 1,2 % pour les salaires hiérarchiques et 1,5 % pour les salaires garantis (contre respectivement 2,8 % et 2,5 % en 2009). La dispersion des augmentations autour de la médiane reflète également cette tendance à la baisse : la plage interquartile qui regroupe 50 % des salariés⁽³⁾ s'est déplacée vers le bas et s'étend de 1,0 à 1,7 pour les salaires hiérarchiques (contre 1,6 à 3,5 en 2009) et de 1,2 à 2,2 (contre 1,5 à 3,3 en 2009) pour les salaires garantis.

Cette tendance à la baisse des augmentations accordées se retrouve pour toutes les catégories de salariés, y compris les ouvriers et les employés.

2) Voir Glossaire - la valeur médiane des augmentations : la moitié des salariés est concernée par une augmentation moindre.

3) Une fois exclu le quart des salariés concernés par les augmentations les plus faibles et le quart de ceux concernées par les augmentations les plus fortes.

Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2007					
Ouvriers	2 033 799	3,1	2,3	2,8	3,5
Employés	2 073 176	4,3	2,5	5,0	5,0
Professions intermédiaires	905 872	2,7	1,8	2,0	2,5
Cadres	446 142	2,3	1,8	2,0	2,2
Toutes catégories	5 458 989	3,4	2,1	2,7	4,1
2008					
Ouvriers	2 167 267	3,2	2,3	3,1	3,7
Employés	2 163 139	4,3	2,5	4,5	6,7
Professions intermédiaires	947 930	3,2	2,3	2,7	4,2
Cadres	480 776	3,2	2,3	2,4	3,6
Toutes catégories	5 759 112	3,6	2,3	3,1	4,5
2009					
Ouvriers	2 067 431	2,6	1,6	2,5	3,0
Employés	2 383 812	3,2	2,4	2,9	4,0
Professions intermédiaires	906 556	2,5	1,5	2,1	3,1
Cadres	426 688	2,2	1,5	2,1	2,6
Toutes catégories	5 784 487	2,8	1,6	2,8	3,5
2010					
Ouvriers	2 197 406	1,5	1,0	1,2	1,5
Employés	1 527 685	2,1	1,0	1,5	2,9
Professions intermédiaires	1 062 973	1,6	0,9	1,2	1,5
Cadres	446 115	1,7	0,9	1,3	1,5
Toutes catégories	5 234 179	1,7	1,0	1,2	1,7

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2007					
Ouvriers	1 986 954	3,2	2,1	2,7	4,8
Employés	870 523	2,7	2,0	2,2	2,9
Professions intermédiaires	1 114 462	2,4	1,9	2,2	2,7
Cadres	1 250 606	2,9	2,2	2,2	4,4
Toutes catégories	5 222 545	2,9	2,0	2,4	3,3
2008					
Ouvriers	2 009 726	3,4	2,4	3,1	4,1
Employés	994 312	3,9	2,3	3,1	4,7
Professions intermédiaires	1 179 144	3,5	2,3	3,0	4,2
Cadres	897 903	2,7	2,3	2,3	2,7
Toutes catégories	5 081 085	3,4	2,3	3,0	4,1
2009					
Ouvriers	1 602 280	2,2	1,3	1,7	3,0
Employés	785 662	2,4	1,5	2,3	3,0
Professions intermédiaires	1 194 276	2,4	1,5	2,2	3,3
Cadres	1 256 503	3,3	2,5	3,3	4,3
Toutes catégories	4 838 721	2,6	1,5	2,5	3,3
2010					
Ouvriers	1 737 240	1,9	1,3	1,5	3,1
Employés	869 728	1,8	1,0	1,4	2,4
Professions intermédiaires	1 048 357	1,8	1,2	1,5	2,2
Cadres	960 554	1,7	1,2	2,0	
Toutes catégories	4 615 879	1,8	1,2	1,5	2,2

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

I.2. L'OPÉRATION DE RELANCE DE LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE

Les résultats de la négociation doivent être examinés en tenant compte du plan d'action gouvernemental mis en place à compter de mars 2005, pour analyser, suivre et accompagner la négociation salariale de branche, 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) (cf. encadré "La méthode de travail en matière de suivi de la négociation collective de branche" en fin de chapitre).

L'action menée, dont la priorité est une remise à niveau des premiers coefficients des grilles par rapport au SMIC, a conduit à une large mobilisation des partenaires sociaux. Elle a permis d'engager une dynamique dans les branches et d'obtenir des avancées significatives en ce qui concerne la réactualisation des grilles conventionnelles.

En 2010, le Comité de suivi de la négociation salariale de branche a poursuivi son travail de veille et d'accompagnement des revalorisations des grilles salariales de branches. Les points d'étape réalisés montrent que l'amélioration enregistrée depuis le lancement de l'opération s'est confirmée et poursuivie.

1.2.1. La situation au 15 novembre 2010 faisait apparaître une amélioration par rapport à l'année précédente

Un bilan de la situation des grilles salariales de l'ensemble des branches couvrant plus de 5 000 salariés⁴⁾, au regard de la conformité au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2010, a été établi à l'occasion de la réunion du Comité de suivi du 25 novembre 2010.

1.2.1.1. Dans le secteur général

- 154 branches (soit 88 % des 175 branches suivies) avaient conclu un accord ou émis une recommandation patronale prévoyant un premier coefficient au niveau du SMIC en vigueur (1 343,77 € depuis le 1^{er} janvier 2010). Ces 154 branches couvraient près de 9,7 millions de salariés.

- Les 21 autres branches (soit 12 %) couvrant 1,4 million de salariés (dont 650 000 pour la seule branche du *commerce à prédominance alimentaire*), affichaient encore une grille comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC.

Ces résultats étaient donc en progression par rapport à ceux enregistrés l'année précédente à l'occasion de la réunion du Comité de suivi du 1^{er} décembre 2009, où 77 % de branches disposaient d'un premier coefficient supérieur au SMIC.

1.2.1.2. En ce qui concerne le *secteur de la métallurgie*, 50 des conventions suivies (74 %) disposaient d'une grille de rémunérations annuelles garanties conforme au SMIC en vigueur mais les négociations portant sur l'année 2010 étaient encore en cours dans certaines branches ou allaient être engagées d'ici la fin de l'année.

4) Ce bilan portait sur 291 branches au total : 175 branches du secteur général, 68 branches de la métallurgie et 48 branches du bâtiment et des travaux publics, les 9 branches nouvelles du BTP n'ayant été introduites dans l'échantillon que postérieurement au Comité de suivi du 25 novembre 2010.

I.2.1.3. Dans le *bâtiment*, en ce qui concerne les ouvriers, 18 régions sur les 21 suivies, affichaient des grilles de minima conformes au SMIC et, en ce qui concerne les ETAM, les 11 régions suivies disposaient de grilles conformes au SMIC.

Dans les *travaux publics*, toutes les régions suivies (12 concernant les ouvriers et 2 concernant les ETAM) disposaient de rémunérations annuelles garanties conformes au SMIC en 2010.

I.2.2. Les résultats au 31 décembre 2010 confirment l'évolution constamment positive de la situation des branches au regard du SMIC

Les données présentées aux partenaires sociaux le 25 novembre ont été actualisées au 31 décembre, afin d'intégrer les résultats des négociations s'étant déroulées ou ayant abouti en décembre.

Ainsi, au total, au 31 décembre 2010, dans l'ensemble des 300 branches de l'échantillon, les résultats se présentent de la manière suivante pour chacun des trois secteurs.

I.2.2.1. Secteur général (175 branches)

Parmi les 21 branches du secteur général qui présentaient encore au 25 novembre au moins un coefficient inférieur au SMIC, deux sont parvenues à conclure un accord avant le 31 décembre 2010 leur permettant de replacer leur grille en conformité avec le SMIC (*commerce à prédominance alimentaire* par accord du 8 décembre 2010 et *matériaux de construction* par accord du 15 décembre 2010).

- Pour 156 branches (89 % des branches suivies) couvrant près de 10,4 millions de salariés, les premiers coefficients sont au niveau du SMIC ou au-dessus.

Un certain nombre d'entre elles ont fait l'objet au cours des années précédentes d'un suivi particulier dans le cadre du Comité de suivi et ont donc désormais dépassé leurs difficultés.

La majorité des branches qui présentaient fin 2009 un bas de grille inférieur au SMIC avaient annoncé leur intention de prendre en compte dans une même négociation les revalorisations du SMIC de juillet 2009 et janvier 2010. Elles ont ainsi conclu un accord dès le début de l'année 2010 leur permettant de replacer leur grille en conformité avec le SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2010 (*négoce de l'ameublement, commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ; bonneterie ; industrie du cartonnage ; coiffure,*

espaces de loisirs ; experts-comptables ; buissiers ; meunerie ; plasturgie ; tissus tapis et linge de maison ; travail temporaire). Pour d'autres, ce n'est qu'en fin d'année qu'un accord a pu être signé, leur permettant cette fois-ci d'anticiper sur le montant du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2011 (*commerce à prédominance alimentaire ; prévention sécurité*).

Pour dix branches⁵⁾ toutefois, la conformité des grilles au SMIC résulte d'une recommandation patronale (contre cinq branches en 2009) : il s'agit des *cafétérias*, de l'*industrie de la chimie*, du *commerce succursaliste de l'habillement*, des *grands magasins et magasins populaires*, des *mareyeurs*, de la *quincaillerie*, du *verre mécanique*, des *coopératives de consommation*, de la *miroiterie* et du *commerce du sport et des équipements de loisirs* (ces trois dernières branches avaient déjà émis une recommandation patronale en 2009 afin de maintenir leur bas de grille en conformité avec le SMIC, en l'absence d'accord). Ce nombre plus élevé de recommandations patronales en 2010 s'explique en partie par l'échec des négociations dans certaines branches où les propositions patronales, limitées à un ajustement par rapport au nouveau montant du SMIC, ont été jugées insuffisantes par les syndicats de salariés.

- Les 19 autres branches du secteur général (11 %), qui couvrent environ 700 000 salariés, affichent encore au 31 décembre 2010 des grilles dont au moins un coefficient est inférieur au SMIC.

- La majorité d'entre elles ne semble pas présenter de difficultés récurrentes dans les négociations et le retard dans l'actualisation de la grille résulte donc essentiellement d'un problème de calendrier. La plupart avait conclu un accord (le plus souvent fin 2009) leur permettant d'afficher un premier coefficient conforme au SMIC avant la revalorisation du 1^{er} janvier 2010. Pour ces branches, le rattrapage nécessaire est donc faible. Dans quatre branches, des accords conformes au SMIC de janvier 2011 ont été signés dès le mois de janvier (*négoce du bois, optique, prestataires de services du secteur tertiaire, restauration rapide*). Dans la majorité des autres branches, les négociations se poursuivent et des réunions ont été programmées.

- Des points de blocage subsistent toutefois dans quelques branches, de moins en moins nombreuses, mais dans lesquelles le blocage persiste d'année en année. Ainsi, on peut citer la branche de la *parfumerie* qui faisait partie des 18 branches identifiées fin 2007 comme présentant des difficultés récurrentes dans les négociations et

5) En l'absence d'accord, 11 branches du secteur général ont émis une recommandation patronale en 2010 (cf. tableau ci-après), mais dans l'une d'elles (*fabrication du verre à la main*) le salaire minimum prévu par l'accord antérieur à la recommandation patronale, signé en 2009, reste conforme au SMIC.

n'est pas encore parvenue à dépasser cette situation depuis. De même, l'*édition*, où le dernier accord salarial remonte à 2007, ou les *ports autonomes* qui concluent régulièrement des accords dont les premiers coefficients sont inférieurs au SMIC. La branche de la *fabrication d'articles de papeterie* connaît également des difficultés récurrentes qui devraient se résoudre par un rattachement à la convention du *cartonnage*. Quelques branches, enfin, semblent connaître des blocages plus récents comme les *organismes de formation* ou la *distribution directe* (également nouvellement introduite dans l'échantillon).

Ce sixième bilan de fin d'année, établi au 31 décembre 2010, permet de confirmer la progression constante du nombre de branches qui, depuis 2005, sont parvenues à porter le premier coefficient de leur grille au niveau du SMIC et/ou à l'y maintenir après chaque nouvelle revalorisation du SMIC. La part des branches ayant encore au moins un coefficient inférieur au SMIC a diminué de près des trois quarts depuis 2005, en passant de 40 % à 11 %.

Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC dans le secteur général depuis 2005 (au 31 décembre)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Pourcentage de branches dont le 1^{er} coefficient est supérieur ou égal au SMIC	60 %	71 %	73 %	79 %	79 %	89 %
Pourcentage de branches dont le 1^{er} coefficient est inférieur au SMIC	40 %	29 %	27 %	21 %	21 %	11 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

En 2010, l'échantillon du secteur général composé jusqu'alors de 160 branches a été élargi à 175 branches rétroactivement à compter de 2007. L'introduction de ces branches supplémentaires conduit pour les années 2007 à 2009 à une légère dégradation des résultats (de l'ordre de deux points) par rapport aux chiffres antérieurement publiés.

1.2.2.2. Secteur de la métallurgie (68 branches)

Dans le secteur de la *métallurgie*, on constate une stabilité de la situation, au regard de la conformité au SMIC des premiers niveaux des rémunérations annuelles garanties négociées dans les branches.

En effet, au 31 décembre 2010, sur les 68 conventions suivies, 55 (81 %), comme l'année précédente, fixent le premier coefficient au niveau du SMIC ou au-dessus.

Les 13 autres branches (19 %) voient donc leurs premiers niveaux rattrapés par le SMIC. Pour 10 d'entre elles, dont la branche de la *métallurgie de la région parisienne* (300 000 salariés), les négociations

pour l'année 2010 se sont soldées par un échec et les salaires minima résultent donc de l'accord antérieur. Plusieurs d'entre elles ont, dès le début de l'année 2011, conclu des accords conformes au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2011.

Dans le Maine-et-Loire et la Vienne, des accords, conclus début décembre 2009 n'ont pas suffisamment anticipé sur le SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2010, bien que, ces branches n'ayant pas conclu d'accord l'année précédente, les pourcentages d'augmentation prévus pour le premier coefficient atteignaient respectivement 3,7 % et 4,8 %. Dans l'Yonne enfin, la non-conformité au SMIC résulte d'un problème d'arrondi à quelques centimes près sur l'année.

1.2.2.3. Secteur du bâtiment et des travaux publics (57 branches)

Dans le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics*, dans lequel les accords de salaires sont négociés au niveau infranational (sauf pour les cadres), la situation est en amélioration constante puisque, sur les 57 branches suivies, 56 (98 %) présentent des premiers niveaux de minima conformes au SMIC en 2010 (contre 86 % en 2009 et 81 % en 2008).

En ce qui concerne les *ouvriers du bâtiment*, toutes les régions suivies, disposent d'une grille de salaires intégralement conforme au SMIC, exceptée la région Centre, où l'accord concernant les établissements jusqu'à dix salariés prévoit un premier niveau inférieur au SMIC, comme les années précédentes.

Les grilles concernant les *ETAM du bâtiment* ont été actualisées pour 2010 dans 16 des 17 régions suivies qui disposent toutes de minima conformes au SMIC (en Bourgogne, les minima restent conformes au SMIC sur la base de l'accord de 2009), comme c'est le cas depuis l'entrée en vigueur de l'accord du 26 septembre 2007 relatif à la classification des *ETAM du bâtiment*.

Dans les *travaux publics*, comme les années précédentes, toutes les régions suivies (13 concernant les ouvriers et 3 concernant les ETAM) affichent des rémunérations annuelles garanties supérieures au SMIC. En outre, il convient de préciser que, si les négociations pour l'année 2010 se sont soldées par une recommandation patronale dans plus de la moitié des branches de ce secteur, presque toutes les branches ont, dès le mois de décembre 2010, conclu des accords prévoyant des revalorisations des salaires minima au titre de 2011.

Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au SMIC (au 31 décembre)

	2008		2009		2010	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Secteur général dont :						
- Premier coefficient ≥ SMIC	138	79 %	139	79 %	156	89 %
- Premier coefficient < SMIC	37	21 %	36	21 %	19	11 %
Total secteur général	175	100 %	175	100 %	175	100 %
Secteur de la métallurgie dont :						
- Premier coefficient ≥ SMIC	51	75 %	55	81 %	55	81 %
- Premier coefficient < SMIC	17	25 %	13	19 %	13	19 %
Total secteur métallurgie	68	100 %	68	100 %	68	100 %
Secteur du BTP dont :						
- Premier coefficient ≥ SMIC	46	81 %	49	86 %	56	98 %
- Premier coefficient < SMIC	11	19 %	8	14 %	1	2 %
Total secteur BTP	57	100 %	57	100 %	57	100 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

L'élargissement de l'échantillon (175 branches dans le secteur général contre 160 auparavant et 57 dans le BTP contre 48 auparavant) conduit pour les années 2008 et 2009 à une légère dégradation des résultats (de l'ordre de deux points) pour les secteurs concernés par rapport aux chiffres antérieurement publiés.

1.3. CONCLUSIONS : LA MOBILISATION RESTE FORTE MAIS DES MARGES DE PROGRÈS SUBSISTENT

1.3.1. La dynamique engagée dans les branches s'est poursuivie en 2010

En 2009, malgré un contexte de crise économique aiguë, les résultats obtenus les années précédentes ont pu être stabilisés. L'année 2010 marque une nouvelle amélioration de la situation des minima de branches au regard du SMIC.

Ces résultats positifs, tout particulièrement dans un contexte économique qui reste encore difficile dans un certain nombre de branches, témoignent de la persistance de la mobilisation des partenaires sociaux qui a permis d'engager dans les branches une dynamique de négociation dont les effets perdurent.

- Le premier objectif consistant à obtenir que les grilles salariales conventionnelles débutent au niveau du SMIC a été atteint dans un nombre de branches en progression constante depuis 2005, ce qui reflète bien le souci des négociateurs de ne pas laisser leur bas de grille recouvert par le SMIC.

Plusieurs facteurs peuvent contribuer à expliquer la progression observée en 2010 :

- tout d'abord, l'action menée dans le cadre du Comité de suivi a été renforcée cette année par la dimension incitative de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail qui a instauré un mécanisme de conditionnalité des allègements de cotisations visant à inciter fortement à la négociation salariale, contribuant ainsi à éviter un éventuel essoufflement de la dynamique impulsée en 2005 (cf. partie "Action de l'État") ;
- ensuite, le changement de calendrier de la revalorisation annuelle du SMIC a sans doute contribué à l'amélioration de la situation des grilles. Les branches ont en effet disposé d'une année entière pour prendre en compte le nouveau montant du SMIC dans leurs négociations salariales et l'objectif qui était de leur donner une meilleure visibilité a semble-t-il été atteint dans la plupart des branches ;
- enfin, la faible revalorisation du SMIC en janvier 2010 a permis à un certain nombre de branches, bien qu'elles ne soient pas parvenues à conclure un accord, de conserver tout de même un bas de grille conforme au SMIC, lorsqu'elles avaient suffisamment anticipé la revalorisation du SMIC (comme par exemple les *industries du bois*, le *commerce de la charcuterie*, les *cabinets d'expertise automobile*, les *cabinets médicaux*, les *institutions de retraite complémentaire*, les *remontées mécaniques*, les *équipements thermiques*, ainsi qu'un certain nombre de branches qui négocient leur minima sur la base de rémunérations annuelles garanties, généralement supérieures au SMIC).

Les branches ont de plus en plus fréquemment le souci de mener une politique salariale attractive en anticipant les revalorisations du SMIC et en intégrant au bas de leur grille, parfois plusieurs mois à l'avance, un montant estimé du prochain SMIC, quitte à assortir leur accord d'une clause de rendez-vous devant jouer au cas où leur estimation s'avérerait insuffisante.

- L'objectif qualitatif, consistant à renouer le dialogue là où il était devenu inexistant ou totalement bloqué a également été atteint dans la quasi-totalité des branches et les blocages persistants sont de moins en moins nombreux.

L'action du Comité de suivi permet en effet, au travers 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 organi-

sées 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 branches.

Les branches qui étaient en difficulté les années précédentes et avaient fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre du Comité de suivi sont majoritairement parvenues à relancer la négociation et à actualiser leur grille. Si pour certaines il s'agissait de difficultés ponctuelles, pour d'autres le blocage était plus ancien et persistait même parfois depuis plusieurs années comme dans le *commerce succursaliste de l'habillement* ou les *grands magasins et magasins populaires* (où les derniers accords salariaux remontaient respectivement à 2000 et 2001) qui sont parvenues à conclure des accords en 2009 et à maintenir leur bas de grille au niveau du SMIC depuis.

Il convient en effet surtout de souligner l'obtention de résultats durables dans la majorité des branches ayant surmonté une situation de blocage. Les négociateurs, soucieux d'éviter un nouveau décrochage des premiers niveaux de leur grille par rapport au SMIC, sont particulièrement vigilants et poursuivent leurs efforts afin de réactualiser leur grille rapidement à chaque relèvement du SMIC. Ainsi, s'agissant plus particulièrement des 18 branches identifiées en octobre 2007 comme présentant des difficultés récurrentes dans les négociations, la situation de blocage a été dépassée dans 16⁽⁶⁾ d'entre elles (de 2007 à 2009) parmi lesquelles 14 présentent au 31 décembre 2010 une grille démarrant au moins au niveau du SMIC. Les négociations se poursuivent dans la branche des *autoroutes* et seule la *fabrication d'articles de papeterie* connaît à nouveau des difficultés.

- 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".

Ainsi, les partenaires sociaux s'engagent de plus en plus souvent à négocier des premiers niveaux de salaires minima à un montant au moins égal au SMIC (*industries charcutières, négoce des bois d'œuvre et dérivés, coopératives de consommation, immobilier, produits alimentaires élaborés, produits du sol, restaurants de collectivités, industrie du sucre, transports aériens, fabrication mécanique du verre, vins et spiritueux, agences de voyage, etc.*), voire même à un niveau supérieur comme dans la *manutention et le nettoyage dans les aéroports de la région parisienne* ou encore dans les *hôtels, cafés, restaurants* où

6) Seules les branches de la parfumerie et des ports autonomes ne sont pas encore parvenues à conclure un accord prévoyant un premier coefficient au niveau du SMIC.

l'accord du 15 décembre 2009 prévoit que le salaire du premier niveau de la grille doit être au moins égal à 1,01 SMIC.

En outre, de nombreuses branches (plus d'une cinquantaine en 2010, 2009 et 2008 contre une trentaine en 2007) insèrent dans leurs accords des clauses de rendez-vous prévoyant la prochaine négociation salariale. Celle-ci est le plus souvent déclenchée systématiquement, à une date ou une période fixée à l'avance (souvent de fin juin à septembre auparavant, plutôt en début ou en fin d'année depuis le changement de calendrier de revalorisation du SMIC), pour permettre aux négociateurs de prendre en compte le nouveau montant du SMIC comme dans la *fabrication de l'ameublement*, le *personnel des cabinets d'avocats*, la *blanchisserie interrégionale*, le *commerce de la boucherie*, les *exploitations cinématographiques*, le *commerce de détail non alimentaire*, les *activités du déchet*, l'*hôtellerie de plein air*, la *miroiterie*, l'*industrie pharmaceutique*, la *publicité*, l'*industrie de la sérigraphie*, le *sucre*, le *tourisme social et familial*, les *transports aériens*, le *commerce de gros de volailles* ou, sans précision de date, dès la prochaine revalorisation du SMIC comme dans le *commerce à prédominance alimentaire*, les *détaillants de la chaussure*, ou les *hôtels, cafés, restaurants*.

D'autres branches garantissent le déclenchement rapide de nouvelles négociations au cas où les salaires minima du ou des premiers coefficients seraient rattrapés par le SMIC comme les *services de l'automobile*, le *commerce de gros*, l'*esthétique*, les *bureaux d'études techniques*, l'*import export*, la *manutention ferroviaire*, les *entreprises de propreté* ou les *tissus, tapis, linge de maison* ou si une autre condition était remplie comme l'existence de plus d'une revalorisation du SMIC dans l'année (*gardiens concierges*) ou en fonction de l'évolution des prix (*industries charcutières, répartition pharmaceutique, entreprises de propreté, institutions de retraites complémentaires*).

Enfin, certaines branches affichent aussi leur préoccupation de préserver les écarts hiérarchiques ou même de les élargir. Bien qu'aucune nouvelle branche ne se soit engagée dans cette démarche en 2010⁷⁾, on note l'accord signé le 29 avril 2010 dans les *hôtels, cafés, restaurants*, qui rappelle l'engagement de la branche de travailler au maintien des écarts de rémunération, par accord du 15 décembre 2009, et fixe le début des négociations au dernier trimestre 2010. Par ailleurs, les accords antérieurement conclus dans des branches s'étant déjà engagées dans des démarches de maintien ou de restauration des écarts hiérarchiques sont toujours d'actualité. On peut ainsi citer les *eaux et boissons sans alcool*, la *manutention et le nettoyage dans les aéroports de la région parisienne*, le

7) Les négociations conduites en 2010 dans la restauration rapide ont débouché sur un accord, signé le 24 janvier 2011, par lequel les partenaires sociaux s'engagent à maintenir, sur l'année 2012, un écart de 4 % entre le bas de grille et le niveau II échelon 3, sous réserve d'une revalorisation annuelle du SMIC inférieure ou égale à 1,8 %. L'écart sera de plus porté à 5 % et 6 % les deux années suivantes, sous la même réserve.

transport aérien ou le *commerce de gros* dès 2006, les *vins et spiritueux* ou les *produits alimentaires élaborés* en 2007, les *agences de voyage* ou l'*immobilier* en 2008, et les *cafétérias* ou la *publicité* en 2009.

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

En effet, le premier niveau des grilles est le plus souvent calé sur le montant du SMIC en vigueur. Sur les années 2009 et 2010, on constate que respectivement 40 % et 36 % des accords de branche ont fixé un bas de grille compris entre le SMIC et le SMIC + 1 % (parmi lesquels 25 % étaient compris entre le SMIC et le SMIC + 0,5 %). Peu de branches (environ un tiers) prévoient un écart par rapport au SMIC de plus de 2 % qui pourrait vraisemblablement leur permettre, en cas de revalorisation du SMIC, de maintenir leur bas de grille en situation de conformité.

Répartition des branches du secteur général selon le montant du 1^{er} niveau par rapport au SMIC, au 31 décembre de chaque année (en %)

	2009	2010
< 95 % du SMIC	2,9	2,3
Entre 95 et 99,5 %	12,0	3,4
Entre 99,5 % et 100 %	5,7	5,1
Entre 100 % et 100,5 %	24,6	24,6
Entre 100,5 % et 101 %	15,4	10,9
Entre 101 % et 102 %	9,7	17,1
Entre 102 % et 103 %	9,7	11,4
Entre 103 % et 104 %	4,0	6,9
Entre 104 % et 105 %	2,3	5,1
≥ 105 %	13,7	13,1

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)
Le double trait horizontal marque la limite entre les branches dont la grille démarre 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 l'extrême vulnérabilité des premiers niveaux des grilles qui, dans de nombreuses branches, sont appelés à être dépassés par le SMIC revalorisé. 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. Ainsi, si 89 % des branches du secteur général disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du SMIC au 31 décembre 2010, elles ne sont plus que 46 % au 1^{er} janvier 2011 à démarrer au niveau du nouveau SMIC (contre 44 % au 1^{er} juillet 2009). Au 1^{er} janvier 2010 toutefois, plus de la moitié des branches (55 %) conservaient un premier coefficient au niveau du SMIC, la faible revalorisation du SMIC ayant pu être anticipée par un nombre plus important de branches.

Or, le rattrapage ne s'effectue parfois qu'après un laps de temps de quelques semaines, voire quelques mois, pendant lesquels le bas de grille reste inférieur au SMIC.

Une réponse à ce problème de calendrier consiste à insérer dans les accords des clauses de rendez-vous prévoyant une ouverture automatique des négociations dès que les premiers coefficients se trouvent dépassés par le SMIC, permettant ainsi de remettre rapidement à niveau les bas de grilles après la revalorisation du SMIC. La généralisation de ce type de clauses de revoyure permettrait de sortir de la situation récurrente de décalage entre le calendrier de conclusion des accords dans les branches et le calendrier de revalorisation du SMIC, décalage qui constitue la problématique essentielle dans un grand nombre de branches.

Par ailleurs, le changement de calendrier de la revalorisation du SMIC permettra sans doute de réduire ce laps de temps, dans la mesure où les négociations sont plus souvent programmées en janvier ou février qu'en juillet ou août.

1.3.2.2. Des points de blocage persistent dans quelques branches

Quelques branches restent en difficulté de façon durable et ne parviennent pas à conclure d'accord salarial ou persistent à signer des accords prévoyant un bas de grille inférieur au SMIC. En effet, de moins en moins de branches connaissent des situations de blocage, mais lorsque c'est le cas, ceux-ci persistent année après année. Parmi elles, se trouvent notamment deux branches qui faisaient partie des 18 branches identifiées en octobre 2007 comme présentant des difficultés récurrentes dans les négociations (*édition* et *parfumerie*). Elles ont pourtant fait l'objet d'un suivi attentif et régulier du Comité de suivi les années passées, parfois ponctué de rendez-vous avec la Direction

générale du travail (DGT) permettant d'identifier les points de blocage. Il s'agit de :

- la branche de la *parfumerie* évoquée précédemment, où le dernier accord salarial remonte à 2004 mais où les négociations sur les salaires et les classifications sont bloquées, alors que la convention, dénoncée depuis juillet 2008, cessera de produire ses effets le 4 juillet 2011. Suite à la réunion du Comité de suivi du 25 novembre 2010, les représentants des syndicats de salariés ont été reçus à la DGT pour faire le point ;

- l'*édition* où, aucun accord salarial n'ayant été conclu depuis 2007, toute la grille des ouvriers et des employés est inférieure au SMIC, ainsi que le début de la grille des professions intermédiaires. Un accord, conclu le 26 février 2010, constitue une étape dans la modernisation de la classification mais les négociations sur les salaires n'ont pas encore abouti. Suite à la réunion du Comité de suivi du 25 novembre 2010, la fédération patronale a été reçue à la DGT et de nouvelles propositions seront faites. Un accompagnement spécifique de la branche est mis en place en lien avec le bureau des salaires ;

- la *distribution directe*, introduite dans l'échantillon depuis cette année, où le dernier accord salarial remonte à juillet 2008. La négociation de 2009 s'est soldée par un procès-verbal de désaccord et les négociations, qui se déroulent en commission mixte paritaire, ont repris fin 2010 par la détermination de thèmes de négociation et d'un calendrier, incluant le premier trimestre 2011 ;

- les *organismes de formation*, où les minima annuels prévus par l'accord du 27 avril 2009 ont été rattrapés par le SMIC revalorisé au 1^{er} juillet 2009 et où aucun accord n'a pu être trouvé depuis, malgré plusieurs réunions de négociation en commission mixte paritaire. Les partenaires sociaux ont été reçus plusieurs fois à la DGT, mais la négociation semble bloquée ;

- le *commerce de gros de la confiserie*, branche également introduite cette année dans l'échantillon, où aucun accord de salaires n'a été conclu depuis 1999, faute de négociation, et où la grille est encore en francs. Une relance des négociations s'avèrera nécessaire dans cette branche après avoir clairement identifié les organisations patronales concernées.

Par ailleurs, le problème semble en voie de résolution dans la *fabrication d'articles de papeterie* où un rapprochement avec l'*industrie du cartonnage* a été acté fin septembre, suite à une réunion à la DGT entre les représentants patronaux des deux branches.

1.3.2.3. Le problème du resserrement des éventails de salaires reste d'actualité malgré la stabilité des éventails ouvriers et employés enregistrée en 2010

Pour les branches qui parviennent à conclure un accord, une autre difficulté tient au fait que celles qui font l'effort d'accorder des augmentations élevées afin de replacer leurs premiers coefficients au niveau du SMIC ne répercutent pas toujours l'intégralité de ces augmentations sur le reste de la grille, ce qui conduit à un resserrement des éventails de salaires.

Le tassement des grilles est un problème crucial qui devient de plus en plus souvent un point de blocage dans les négociations, les organisations syndicales de salariés étant très attachées au maintien des écarts hiérarchiques issus des grilles de classification, seuls garants d'un véritable déroulement de carrière pour les salariés.

C'est pourquoi, relayant les demandes des partenaires sociaux, le ministre a souhaité (lors de la CNNC du 14 décembre 2010) que le suivi des éventails fasse partie des éléments d'appréciation de 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 permettra 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.

L'éventail des salaires conventionnels

Pour une branche donnée, l'éventail des salaires est le rapport entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum. Il peut être calculé pour l'ensemble de la grille salariale ou pour une catégorie donnée. 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 correspond alors aux écarts de rémunérations qui seraient observés si les salariés étaient effectivement rémunérés au salaire conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification des emplois, borné, pour le niveau le plus bas, par le montant du SMIC. Dans une branche donnée, l'absence de relèvement des minima conventionnels après une revalorisation du SMIC conduit mécaniquement à un resserrement de l'éventail ainsi calculé.

Si plusieurs types de salaires minima sont négociés dans la branche (hiérarchiques, garantis mensuels ou garantis annuels), c'est, pour chaque niveau, minimum ou maximum, celui dont la valeur est la plus élevée qui est pris en compte.

Après avoir connu un resserrement continu pendant plusieurs années, les éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, se sont globalement stabilisés depuis 2007, avec toutefois une tendance à un léger élargissement en 2008⁽⁸⁾.

Ainsi, les écarts de salaires mesurés en fin d'année 2010 pour l'ensemble des branches de la *métallurgie* et du *bâtiment* et des *travaux publics* sont parfaitement stables par rapport à l'année précédente. Dans le secteur général, le léger resserrement de l'éventail des ouvriers de 0,01 point et, inversement, le léger élargissement de l'éventail des employés sont principalement liés à des questions d'arrondis et ne témoignent donc pas de réelles évolutions⁽⁹⁾.

Le début de mobilisation, évoqué précédemment, de quelques branches quant à la question du tassement des grilles est donc encore insuffisant pour produire un effet sur les résultats globaux. Parallèlement, un certain nombre de branches continuent de procéder à des revalorisations plus importantes pour le bas de grille que pour l'ensemble de la grille, avec pour objectif de maintenir leurs premiers niveaux en conformité avec le SMIC. La répercussion sur l'ensemble de la grille de l'intégralité des augmentations accordées sur les premiers niveaux leur paraît en effet d'autant plus difficile dans un contexte économique encore fragile.

8) L'élargissement plus marqué de l'éventail des employés du BTP à partir de 2008 correspond à l'entrée en vigueur de la nouvelle classification des ETAM du bâtiment.

9) L'éventail salarial des ouvriers du secteur général est passé de 1,137 à 1,134 et celui des employés de 1,072 à 1,075

Écarts moyens de salaire des ouvriers et employés dans les branches de plus de 5 000 salariés (pondérés par les effectifs) (au 31 décembre)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Secteur général							
Ouvriers	1,15	1,13	1,13	1,13	1,14	1,14	1,13
Employés	1,09	1,07	1,07	1,07	1,08	1,07	1,08
Métallurgie							
Ouvriers	1,17	1,15	1,13	1,14	1,15	1,14	1,14
Employés	1,12	1,09	1,08	1,08	1,09	1,08	1,08
Bâtiment et TP							
Ouvriers	1,48	1,46	1,46	1,47	1,48	1,47	1,48
Employés	1,23	1,21	1,21	1,21	1,25	1,24	1,24

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Les données au 31 décembre 2009 ont été réactualisées afin d'intégrer quelques accords déposés tardivement et surtout les nouvelles branches couvrant plus de 5 000 salariés. Les résultats concernant le secteur général et la métallurgie restent identiques par rapport aux chiffres publiés dans le bilan de la négociation collective de l'année 2009 mais, dans le BTP, les éventails augmentent légèrement (1,47 devient 1,48 pour les ouvriers et 1,21 devient 1,24 pour les employés).

L'étude diffusée lors de la réunion du Comité de suivi de la négociation salariale de branche du 1^{er} décembre 2009 présentait pour la première fois une photographie des éventails de salaires, branche par branche et par catégorie. Elle sera mise à jour et présentée aux partenaires sociaux lors de la prochaine réunion du Comité de suivi, en mai 2011. Une étude spécifique sur la situation des cadres sera réalisée.

La méthode de travail en matière de suivi de la négociation collective de branche

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

Le suivi régulier par la DGT auprès de chaque branche permet d'actualiser le diagnostic et de partager avec les partenaires sociaux l'information sur l'état de la négociation, d'analyser les chances de réussite ou les motifs de blocage.

Dans cette dernière situation, les négociateurs sont généralement reçus à la DGT, au cabinet du ministre ou/et par le ministre pour tenter de dépasser cette situation.

Le maintien de ce suivi conduit à resserrer l'analyse sur des thèmes plus précis, comme l'égalité salariale entre les hommes et les femmes qui suppose un diagnostic de branche et l'ouverture de négociations destinées à corriger les écarts observés, l'analyse des grilles salariales des cadres et l'analyse de l'éventail des salaires conventionnels.

II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

La classification professionnelle vise à établir un classement des emplois dans une entreprise en fonction des qualifications, des compétences et des activités y afférent. Elle permet d'asseoir des politiques telles que le recrutement, la rémunération ou la formation sur des bases cohérentes et précises.

L'article L.2261-22 du Code du travail dispose que, pour être étendues, les conventions de branche conclues au niveau national doivent contenir "les éléments essentiels servant à la détermination de classifications professionnelles et de niveaux de qualification". En outre, l'article L.2241-7 fixe une obligation de négociation quinquennale en vue d'apprécier la nécessité de réviser les classifications, pour les entreprises liées par une convention.

47 accords et avenants relatifs aux classifications ont été signés en 2010 (données provisoires). Ce nombre d'accords est comparable à celui des années précédentes (54 textes en 2009 et 56 en 2008, chiffres définitifs).

Les modifications limitées priment largement sur les refontes de grilles. Pour autant, six conventions nouvelles ou renégociées intégrant la classification ont été conclues, contre cinq en 2009 et six en 2008.

II.1. LES OBJECTIFS DE LA CLASSIFICATION : DES ENJEUX FONDAMENTAUX POUR LA GESTION DU PERSONNEL DANS UNE PERSPECTIVE DE LONG TERME

II.1.1. La diversité des objectifs poursuivis en 2010

L'adaptation à l'évolution des emplois et des compétences est la première motivation des acteurs de la négociation en 2010. Il s'agit de prendre en compte de nouveaux emplois, d'en supprimer certains ou de modifier les compétences attachées à tel ou tel autre. Ce cas de figure concerne notamment les branches suivantes : *services de l'automobile ; entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles ; centres de lutte contre le cancer ; banque ; prestataires de services du secteur tertiaire ; installation, entretien, réparation et dépannage de matériel aéronautique, thermique et frigorifique ; fleuristes, vente et services des animaux familiers.*

L'objectif de la négociation peut également tenir à la reconnaissance des qualifications professionnelles, ce qui suppose alors de faciliter la mobilité professionnelle, automatique ou non : *chaînes de cafétérias et assimilés ; centres de lutte contre le cancer ; installation, entretien, réparation et dépannage de matériel aéronautique, thermique et frigorifique ; golf.*

Une troisième préoccupation a partie liée avec l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), afin d'éviter les effets de rattrapage de la grille par le montant du SMIC. On retrouve notamment cette préoccupation au sein de l'avenant n° 57 à la convention collective nationale des *services de l'automobile*, de l'avenant n° 58 S dans l'*industrie des cuirs et peaux* (suppression des coefficients inférieurs à 170) et de l'avenant à la convention des organismes de tourisme (revalorisation des indices plancher de la grille salariale).

Enfin, certains accords se sont limités à des ajustements terminologiques ou des rectifications d'erreurs matérielles, comme l'avenant n° 132 à la convention collective nationale de l'*animation*, qui modifie le titre de l'annexe IV en vue de prendre en compte l'intitulé d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) : "animateur socioculturel premier degré" est remplacé par "animateur périscolaire". De même, les avenants n° 48 et n° 49 à la convention des *cabinets et cliniques vétérinaires* modifient l'intitulé des échelons 3 et 4.

Concernant une modification de faible ampleur, mais au-delà du simple ajustement terminologique, l'avenant n° 47 à la convention de l'*immobilier* rappelle les dispositions spécifiques aux négociateurs immobiliers et l'avenant n° 22 à la convention des *vétérinaires praticiens salariés* complète un paragraphe relatif à l'acquisition de l'expérience professionnelle.

II.1.2. Une assise pour des enjeux fondamentaux de la gestion des ressources humaines sur le long terme

La classification peut servir à asseoir les dispositifs de déroulement de carrière des salariés

L'analyse du contenu des accords de classification met en évidence la proximité de la négociation sur ce thème avec les principaux enjeux de gestion des ressources humaines. L'usage de la classification permet notamment d'identifier des voies et moyens de mise en œuvre en matière de déroulement de carrière. Du point de vue du salarié, il en résulte une perspective de carrière et une meilleure visibilité de son parcours professionnel. De celui de l'entreprise, la dynamique d'évolution mise en place permet de valoriser des compétences nouvelles.

Le déroulement de carrière peut se fonder sur la reconnaissance de l'ancienneté, les salariés évoluant dans la classification à la faveur du temps passé dans l'entreprise. Dans la branche *chaînes de cafétérias et assimilés*, la valorisation de l'expérience comprend l'acquisition automatique d'un échelon supplémentaire des salariés classés à l'échelon 1 du niveau I, justifiant de deux ans de services continus dans la branche dans les trois dernières années, dont un an dans l'entreprise. Par ailleurs, l'avenant à la convention des *exploitations frigorifiques* prévoit que certains postes comprennent des garanties d'évolution en fonction de l'ancienneté (passage au coefficient supérieur dès six ou douze mois dans le poste).

L'expérience peut également être reconnue par un certificat de qualification professionnelle. L'avenant n° 2 à l'accord classifications de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement professionnel lié aux emplois de l'esthétique et de la parfumerie intègre trois CQP, la branche des *chaînes de cafétérias et assimilés* s'engage à créer trois CQP et à négocier la création d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), la branche du *sport* institue quatre CQP et celle de la *coiffure* en établit un et positionne les titulaires d'un brevet de maîtrise (BM) "coiffeur" dans la classification, selon qu'ils exercent ou non des fonctions de direction. La branche des *cabinets médicaux* intègre dans la grille de classification des modules de formation de secrétaire technique.

Un autre mode d'évolution de carrière, qui prend appui sur la classification, tient à la formation continue, voire à la valorisation de l'expérience. Ainsi la branche des *services de l'automobile* prévoit une modification des conditions relatives aux clauses de dédit-formation et des primes de formation qualification, ainsi que des dispositions visant à encadrer et favoriser le développement de l'apprentissage. L'accord paritaire national relatif aux intervenants salariés en plongée sous-marine au sein d'une entreprise valorise des qualifications complémentaires de différents ordres (accessoires certifiées ; spécifiques ; de formateur de formateurs ; de maître d'apprentissage ou tuteur).

La classification permet à l'entreprise de s'inscrire dans une perspective de long terme

Les modifications apportées à la classification des emplois sont plus ou moins conséquentes, mais restent le plus souvent d'importance limitée (pour les deux tiers des accords environ en 2010). Elles ont pour objectif de s'adapter aux évolutions de l'entreprise tout en garantissant un maximum de stabilité à la situation des salariés et un minimum de complexité dans la mise en œuvre.

Certaines branches font le choix d'une refonte par étape, notamment la branche de l'*édition*, qui poursuit la rénovation de sa grille en actualisant les annexes "ouvriers", "techniciens", "agents de maîtrise" et "cadres". Le cas de l'accord professionnel dans les chantiers et ateliers d'insertion est également significatif, puisqu'il fait suite à la fixation en 2009 d'une typologie d'emplois-repères et crée une grille de classification qui doit s'inscrire dans une convention collective nationale en cours d'élaboration.

II.2. LA STRUCTURE DES ACCORDS RELATIFS À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Le choix opéré entre deux systèmes principaux de classification n'exclut pas une diversification de la structure des grilles en fonction des accords.

II.2.1. Le choix entre deux systèmes de classification en fonction des besoins de la branche

La classification se fait sur la base de grilles dites "Parodi" ou "à critères classants", en fonction des besoins de la branche. Les premières, mises en place après-guerre, reposent sur un recensement exhaustif et hiérarchisé des emplois en fonction de catégories professionnelles, le diplôme constituant un élément déterminant du classement. Les secondes, instituées dans les années 1970, se fondent sur la définition de niveaux de classement en fonction de critères explicites, ces derniers permettant d'évaluer tout poste, ancien ou nouveau.

Les grilles à critères classants, plus facilement adaptables à l'évolution des métiers et des compétences, sont majoritaires dans les accords conclus en 2010 mais pas exclusives. Elles sont souvent choisies dans le but de distinguer les postes à responsabilité, pour lesquels la liste des activités réalisées ne peut être exhaustive et fait référence à des compétences spécifiques. La branche *blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie* limite ainsi l'utilisation de critères classants aux catégories de techniciens, agents de maîtrise et cadres, tout en conservant une classification en fonction du contenu des postes pour les ouvriers et employés.

En outre, les grilles de type "Parodi" peuvent rester pertinentes pour certaines branches intégrant des postes d'exécution clairement identifiés et relativement homogènes. C'est le cas dans l'accord paritaire national relatif aux intervenants salariés en plongée sous-marine au sein d'une entreprise qui liste les emplois de manière exhaustive en fonction de catégories (employés/agents de maîtrise, cadres), de

niveaux (de 1 à 6) et d'échelons. Cet accord prévoit également une valorisation spécifique au regard de qualifications complémentaires à déterminer dans un accord futur, et intègre des dispositions particulières en matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

L'évolution des critères dans le cadre des grilles à critères classants

Les critères classants tendent à se diversifier dans la majorité des accords concernés en 2010. Ce constat s'explique par l'évolution des métiers, qui nécessite d'affiner les modalités de classement pour bien les différencier.

À titre d'exemple, la branche des *entreprises de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles* met à jour les critères de sa grille en ajoutant en particulier "technicité/complexité" et "communications, contacts, échanges". De même, la grille des *chaînes de cafétérias et assimilés* s'enrichit d'un critère "attitude commerciale".

Plus généralement, les grilles basées sur cinq à six critères classants sont plus nombreuses (*transport ferroviaire ; entreprises de réparation des tracteurs, machines et matériels agricoles ; personnels administratifs, d'encadrement et documentalistes de l'enseignement privé ; branche des offices publics de l'habitat*) que celles reposant sur quatre critères ou moins (*blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie*).

Cette évolution n'est pas exclusive d'une modification inverse, dans le sens d'une diminution du nombre de critères. C'est notamment le cas de la branche *exploitations frigorifiques*, qui passe de six à quatre critères classants (autonomie, nature des tâches, niveau de formation, expérience professionnelle et ancienneté) et souligne un objectif de simplification de sa grille de classification.

II.2.2. La diversité des structures de grille de classification

Dans les classifications à critères classants, le classement des emplois est déterminé par l'affectation de points en fonction des critères, qui permettent de situer l'emploi considéré dans la grille, avec généralement trois à quatre niveaux de classement (par exemple coefficients, niveaux et catégories dans la branche des *entreprises de réparation des tracteurs, machines et matériels agricoles*). Dans les grilles "Parodi", la différence principale tient à l'absence de critère, et donc à la nécessité d'établir une liste exhaustive des emplois existants assortie d'un descriptif de poste, mais également d'utiliser un système de classement sensiblement différent.

Quel que soit le type de grille, on peut noter un enrichissement relatif, pouvant provenir d'une volonté d'affiner la classification, qu'il s'agisse :

- d'une subdivision des critères en qualifications ou degrés : pour la branche des offices publics de l'habitat, chaque critère est décliné en six qualifications, pour celle des *transports ferroviaires* en cinq degrés de progression ;
- de la prise en compte de qualifications complémentaires : par exemple dans la branche des *entreprises de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles* et dans l'accord relatif aux intervenants salariés en plongée sous-marine au sein d'une entreprise ;
- de l'ajout éventuel de niveaux de classement : ajout d'un niveau de qualification dans la branche *chaînes de cafétérias et assimilés*, ajout d'une catégorie "personnel d'encadrement" dans la branche *boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale*.

Afin de simplifier la classification résultant de systèmes de plus en plus détaillés, de nombreuses branches ont fait le choix de recourir à des listes d'emplois-repères, déclinées en emplois-types (par exemple, mise en place d'une liste dans la branche des ateliers et chantiers d'insertion). Leur utilisation fournit des "repères" pour faciliter une évaluation par assimilation et disposer d'une appellation de référence. Ces listes sont actualisées dans certains accords en 2010. Ainsi, la branche de la *banque* ramène de 30 à 26 le nombre d'emplois-repères et actualise leur ventilation en emplois-types. L'avenant n° 10 à la convention du *Crédit maritime mutuel* ajoute trois nouveaux emplois-repères (de 23 à 26 au total), modifie l'intitulé d'un emploi-repère et complète la liste des emplois-types. La branche de l'*industrie du vitrail* opère également ce type d'ajout.

II.3. LES DISPOSITIONS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DES ACCORDS DE CLASSIFICATION

Une fois conclu, l'accord de classification doit être mis en œuvre. Pour ce faire, un dispositif spécifique peut être prévu concernant la transposition du système, son suivi et la résolution des litiges éventuels.

II.3.1. Les modalités de mise en œuvre des accords

De nombreux accords prévoient des garanties afin d'éviter un changement trop important de la situation des salariés

Au titre des garanties figure en premier lieu l'information des personnels, souvent garante d'une meilleure compréhension des modifications apportées et permettant de prévenir des litiges éventuels. Ainsi l'accord professionnel relatif aux offices publics de l'habitat prévoit-il une information collective par le biais des comités d'entreprise ou des délégués syndicaux. Dans la *convention des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles* la mise en place de la nouvelle classification est subordonnée à l'information et la consultation des comités d'entreprise, délégations uniques du personnel ou délégués du personnel et à l'information individuelle des salariés.

Par ailleurs, au regard des conséquences potentielles des changements effectués, des garanties en termes de maintien de rémunération et/ou de statut sont souvent prévues, sous des modalités diverses. L'accord relatif à la convention de *l'industrie chimique* prévoit ce type de garanties au niveau des points et des coefficients, tant à l'embauche qu'en cours de carrière. Pour sa part, l'accord relatif aux offices publics de l'habitat établit que "les barèmes plus favorables conclus dans les Offices antérieurement au présent accord demeurent en vigueur". La branche de la *blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie* intègre un reclassement sans baisse de rémunération. La convention des *activités de marchés financiers* précise que la modification des salaires minima hiérarchiques ne peut conduire à une diminution de rémunération. Enfin, l'accord conclu dans la branche *Pôle Emploi*, conformément à la loi du 24 novembre 2009, stipule que les effets du repositionnement ne peuvent conduire à aucune diminution de la rémunération brute annuelle antérieurement perçue, avant application de la prime d'ancienneté.

II.3.2. Des modalités spécifiques de mise en œuvre peuvent être conclues

L'appréhension du nouveau système de classification peut rendre nécessaire la mise en place d'un tableau de concordance. Néanmoins, une refonte complète de la grille rend difficile voire impossible le développement de cet outil en raison de l'absence totale de lien entre l'ancienne et la nouvelle grille (par exemple pour la refonte de la classification dans la convention de la *blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie*).

L'application de l'accord par l'entreprise peut aussi nécessiter la mise en place d'un délai et d'un régime transitoire, par exemple lorsqu'une nouvelle grille de salaires minima conventionnels est adoptée. Ainsi, la branche des *industries et commerces de la récupération* a choisi, pour l'actualisation des salaires minima, de laisser coexister deux grilles pendant le délai de douze mois au cours duquel les entreprises doivent se conformer au nouvel accord.

En fonction de l'ampleur des modifications apportées, un délai plus ou moins long peut être prévu pour l'entrée en vigueur. Le report de six mois de la mise en œuvre de la classification de 2009 dans la branche des *activités industrielles de la boulangerie* témoigne de l'importance de ce délai.

- Des modifications à la marge ne nécessitent pas de délai important, d'où une entrée en vigueur qui peut intervenir avant publication de l'arrêté d'extension, comme dans les conventions *coiffure, biscuiterie, Pôle Emploi, industries chimiques* ou dans la branche des offices publics de l'habitat.

- Des modifications substantielles, voire une refonte, peuvent nécessiter un délai plus long, en particulier une mise en œuvre après publication de l'arrêté d'extension. L'avenant n° 02-10 à la convention des *acteurs du lien social et familial* prévoit une mise en œuvre le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

- Il est également possible de prévoir une mise en œuvre dissociée en fonction des dispositions. Par exemple, l'avenant 2010-01 à la convention des *centres de lutte contre le cancer* prévoit une entrée en vigueur au 31 décembre 2010 pour les dispositions relatives au déroulement de carrière et au 1^{er} juillet 2010 pour le classement des emplois proprement dit. Ces délais s'appliquent pour toutes les entreprises de la branche concernée après extension, ces dernières devant établir une grille de classification d'entreprise sur la base des principes adoptés par l'accord quant à la structure du système de classement.

Certains accords complexes peuvent nécessiter, en vue de leur extension et donc de leur entrée en vigueur si cette dernière y est soumise, la production d'un guide méthodologique. C'est le cas en 2010 pour la branche des *salariés du particulier employeur*.

II.3.3. Les modalités de suivi de la mise en œuvre

Une fois l'accord entré en vigueur, un dispositif de suivi de sa mise en œuvre peut être prévu afin de déceler les difficultés qui peuvent se présenter, ajuster le cas échéant l'application de certaines dispositions,

voire les amender en vue de pallier des situations non envisagées au moment de la conclusion de l'accord.

Dans cette optique, l'accord professionnel relatif aux offices publics de l'habitat institue une commission paritaire nationale en vue d'opérer le suivi de la classification. Dans ce cas, il ne s'agit pas de la création d'une instance à proprement parler, puisqu'elle remplace la commission prévue par le Titre III du décret du 27 octobre 2008 qui établissait une classification et un barème de rémunération pour les personnels des offices publics de l'habitat. Cette commission doit notamment suivre une simulation de la mise en œuvre de la nouvelle classification en vue de préparer, dans les trois ans, un avenant à cette classification. La branche *acteurs du lien social et familial* crée pour sa part une commission de classification, qui a pour mission de donner un avis sur la définition et la pesée des emplois. En outre, une commission d'interprétation peut être créée au niveau de la branche, afin de délivrer des avis d'interprétation, à l'image de l'avis du 20 janvier 2010 concernant la convention des *cabinets et cliniques vétérinaires* qui a motivé la conclusion de l'avenant n° 48 relatif au temps de passage de l'échelon 3 à l'échelon 4.

D'autres accords privilégient la consultation des représentants du personnel pour assurer un suivi. C'est le cas des accords conclus dans la convention de la *blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie*, qui prévoit une consultation des représentants du personnel au plus tard dans les six mois après l'extension, ainsi qu'un constat au niveau de la branche dans les 18 mois après extension.

Enfin, le suivi peut prendre la forme d'une ou plusieurs clauses de rendez-vous en vue d'une modification ultérieure de l'accord. L'avenant à la convention des *entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, de machines et de matériels agricoles* envisage ainsi un réexamen périodique de la grille des emplois-repères tous les cinq ans. De même, l'avenant à la convention *installation, entretien, réparation et dépannage de matériels aérauliques, thermiques et frigorifiques* inclut une clause de rendez-vous dans un délai maximal de deux ans. L'accord professionnel relatif aux ateliers et chantiers d'insertion prévoit que la grille s'appliquera pour une durée de cinq ans à compter de son entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

II.3.4. Les modes de résolution des litiges

Les modes de résolution des litiges permettent d'offrir une voie de recours aux salariés qui s'estimeraient lésés par la modification du

dispositif de classification. Ils permettent la juste application de l'accord conclu.

L'accord conclu dans la branche des *personnels administratifs d'encadrement et documentalistes de l'enseignement privé* stipule que le salarié peut solliciter un avis technique auprès de la commission nationale d'aide et de suivi mise en place. La commission de conciliation est compétente pour connaître des cas de litige.

L'avenant à la convention de la *blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie* prévoit la possibilité d'un recours dans le délai d'un mois. En cas de désaccord, le salarié peut bénéficier de l'assistance des représentants du personnel ou des délégués syndicaux. Si le désaccord persiste, la commission paritaire de conciliation peut être saisie par une organisation syndicale représentative et au terme d'un nouveau délai de trois mois.

La branche des *acteurs du lien social et familial* prévoit une simplification de son dispositif de recours. Les commissions régionales de recours sur la classification, qui devaient être saisies par la commission nationale des recours, sont supprimées. Il appartient donc désormais à la commission nationale de donner un avis sur toute décision de classification contestée.

Enfin, la branche des ateliers et chantiers d'insertion établit une procédure de recours par étapes. La contestation est initiée par écrit et doit donner lieu à réponse dans le mois qui suit. Si le désaccord persiste, un entretien est engagé, avec ou sans assistance pour le salarié. En dernier lieu, la saisine de la commission nationale de recours est possible dans les trois mois, la décision devant être rendue dans les six mois suivant le recours.

Liste des textes analysés abordant le thème des classifications⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 02-10 système de classification</i>	04/06/1983	07/07/2010	2010/38
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>N° 52 révision des classifications</i>	21/01/1986	30/06/2010	2010/41
CCNE	3246	Animation (1518) <i>N° 132 CQP animateur périscolaire</i>	28/06/1988	09/03/2010	2010/22
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>RNQSA et RNCSA pour l'année 2011</i> <i>N° 57 salaires et formation qualification 2010</i>	15/01/1981	23/06/2010 07/07/2010	2010/38 2010/38
CCNE	3161	Banque (2120) <i>Modification annexe V - classification</i>	10/01/2000	08/03/2010	2010/29
CCNE	3074	Blanchisserie interrégionale (2002) <i>Classifications - blanchisserie - location linge</i> <i>Classifications - pressing - laverie</i> <i>Salaires minima - nouvelle grille classification</i>	17/11/1997	09/09/2010 09/09/2010 09/09/2010	2010/51 2010/51 2010/51
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 97 - classification</i>	19/03/1976	20/07/2010	2010/41
CCNE	3102	Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>N° 1 classification du personnel employé</i>	13/07/1993	09/09/2010	2010/41
CCNE	3168	Cabinets médicaux (1147) <i>N° 54 salaires au 01/07/2010</i>	14/10/1981	02/06/2010	2010/50
CCNE	3297	Cafétérias et assimilés chaînes (2060) <i>N° 11 grille de classifications</i>	28/08/1998	31/03/2010	2010/30
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Classifications baccalauréat professionnel</i>	30/12/1952	17/06/2010	2010/33
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>N° 20 création CQP manager de salon de coiffure</i> <i>N° 21 création du brevet de maîtrise coiffeur</i>	10/07/2006	21/09/2010 21/09/2010	2010/45 2010/45
CCNE	3103	Édition (2121) <i>N° 7 classifications</i>	14/01/2000	26/02/2010	2010/26

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) Textes traitant notamment des classifications professionnelles (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>N° 1 classifications - 2010</i>	10/07/1956	02/11/2010	2010/49
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>N° 1 classifications professionnelles</i>	21/01/1997	15/12/2010	2011/6
CCNE	3283	Golf (2021) <i>N° 50 modification de la grille de classifications</i>	13/07/1998	27/01/2010	2010/18
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>N° 47 actualisation de la convention</i>	09/09/1988	23/11/2010	2011/6
CCNE	3180	Particulier employeur salariés (2111) <i>Nouvelle grille de classification</i>	24/11/1999	08/04/2010	2010/25
CCNE		Pôle emploi (2847) <i>Intégration agents AFPA - recrutement psychologues</i>	21/11/2009	18/06/2010	2010/30
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Niveau de classification de l'enquêteur civil</i>	13/08/1999	08/02/2010	2010/23
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Salaires au 01/11/2010</i>	06/12/1971	27/09/2010	2010/49
CCNE	3328	Sport (2511) <i>N° 47 annexe 1 CCN CQP moniteur d'aviron</i> <i>N° 48 annexe 1 CCN CQP moniteur de rugby à XV</i> <i>N° 49 annexe 1 CCN CQP moniteur roller skating</i> <i>N° 50 annexe 1 CCN CQP agent sécurité événementiel</i>	07/07/2005	07/07/2010 07/07/2010 07/07/2010 07/07/2010	2010/42 2010/42 2010/42 2010/42
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Modification classification des emplois</i>	10/12/1985	16/12/2010	2011/8
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>Avis d'interprétation - classification</i> <i>N° 48 modifiant l'annexe 1 (classification)</i> <i>N° 49 modifiant l'annexe 2</i>	05/07/1995	20/01/2010 25/10/2010 25/10/2010	2010/20 2010/50 2010/50
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>N° 22 classification des emplois</i> <i>N° 23 salaires minima conventionnels</i>	31/01/2006	25/10/2010 25/10/2010	2010/50 2010/50
CCNE	3172	Vitrail industrie (1945) <i>Annexe I - classification niveaux qualification</i>	15/11/1996	15/01/2010	2010/26
CCN	3201	Cancer centres de lutte (2046) <i>2010-01 Classification personnel non médical</i>	29/06/1998	08/04/2010	2010/27

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCN	3342	Crédit maritime mutuel (2622) <i>N° 10 métiers repères - annexe V</i> <i>N° 11 classification - métiers repères</i>	18/01/2002	30/06/2010 30/06/2010	2010/35 2010/35
CCN	3320	Enseignement privé administratif et documentaliste (2408) <i>Révision convention classifications et salaires</i> <i>Révision de la convention collective</i>	14/06/2004	07/07/2010 10/11/2010	2010/46 2011/9
APNE		Ateliers chantiers insertion classifications	21/01/2010		2010/21
APNE	3270	Biscuiterie industries alimentaires classification <i>N° 1 à l'accord classification du 04/11/2008</i>	04/11/2008	15/06/2010	2009/7 2011/9
APNE		Esthétique cosmétique enseignement classification <i>N° 2 à l'accord du 02/06/2009 classifications</i>	02/06/2009	22/06/2010	2009/52 2010/48
APNE		Transport ferroviaire champ d'application <i>Contrat de travail classification rémunération</i>	06/06/2007	08/09/2010	2007/27 2010/41
APN		Offices publics habitat classifications rémunérations	24/11/2010		2011/5
APN		Plongée emploi-classification-salaires	15/01/2010		2010/14

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

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

Le législateur a fait de la négociation collective l'outil privilégié pour traiter la question de l'égalité professionnelle et plus particulièrement des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche et dans l'entreprise.

Le thème de l'égalité professionnelle est plus fréquemment abordé dans les accords en 2010 que l'année précédente : 149 textes sont comptabilisés à titre provisoire alors que 121 textes ont finalement été recensés en 2009 (chiffre définitif).

Le rythme des négociations en 2010 sur le thème de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes demeure insuffisant au regard des objectifs fixés par le législateur : 37 accords dédiés à l'égalité professionnelle et salariale ont été signés (contre 35 en 2009, 19 en 2008, 9 en 2007 et 1 en 2006) et plus de 100 accords y font référence (contre 75 en 2009, 34 en 2008, 24 en 2007 et 18 en 2006), notamment à propos de l'égalité salariale.

III.1. UN NOMBRE TOUJOURS INSUFFISANT D'ACCORDS EN 2010

Les accords se répartissent en deux catégories : ceux qui portent exclusivement ou principalement sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dits accords spécifiques, et ceux qui abordent ce thème de manière secondaire.

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	Nombre et % d'accords de branche abordant le thème de l'égalité	Nombre total d'accords
2007	9	24	33 (soit 3,2 %)	1 038
2008	19	34	53 (soit 4,5 %)	1 215
2009	35	75	110 (soit 9,5 %)	1 161
2010	37	112	149 (soit 12,8 %)	1 161

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – 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.

* Chiffres provisoires (établis à la date de réalisation du rapport).

La thématique de l'égalité professionnelle et salariale, en dépit de l'obligation légale de négocier et d'une progression constante du nombre des accords signés, reste insuffisamment traitée au niveau de la branche.

Le nombre d'accords dédiés spécifiquement à l'égalité professionnelle et salariale progresse, confirmant la tendance observée en 2009 : 37 accords de cette nature ont été signés en 2010 contre 35 en 2009 et 19 en 2008.

Parmi les 149 accords abordant le thème de l'égalité, la plupart concerne les négociations salariales obligatoires.

Le thème de l'égalité émerge cependant dans des accords relatifs à d'autres thèmes principaux :

- les classifications (*transport ferroviaire, particulier employeur*),
- la formation professionnelle (*diagnostic technique du bâti, coiffure, prestataires de services cuisine magasins*),
- le travail de nuit (*exploitations frigorifiques, transports publics de voyageurs*),
- la diversité (*eau et assainissement, ateliers chantiers d'insertion*).

III.2. LE CONTENU DES ACCORDS S'ENRICHIT

Les conventions et accords portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle et salariale examinés lors de la procédure d'extension peuvent être répartis en trois catégories selon qu'ils :

- 1) établissent le diagnostic et définissent des mesures effectives de résorption des écarts salariaux ;
- 2) établissent un diagnostic mais renvoient aux entreprises le soin de définir les mesures de suppression des écarts ;
- 3) ne font que rappeler les dispositions légales.

Les deux dernières catégories sont étendues sous réserve des dispositions de l'article L.2241-9 du Code du travail qui fixe les obligations des branches professionnelles en matière de définition de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Répartition des accords spécifiques en fonction des observations à l'extension

Années	(1) Accords égalité (étendus sans réserve)	(2) Accords égalité incomplets (étendus avec réserve)	(3) Accords se limitant à un rappel de la loi (étendus avec réserve)	Total	Part des accords étendus sans réserve
2007	1	6	0	7	14 %
2008	4	12	3	19	21 %
2009	10	20	4	34	29,5 %
2010	20	17	0	37	54 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

La qualité des accords examinés lors de la procédure d'extension progresse fortement en 2010 : plus de la moitié des accords sont étendus sans réserve en 2010. Aucun accord n'a fait l'objet d'une réserve parce qu'il se limite à un rappel de la loi.

Les accords qui portent principalement sur les négociations salariales obligatoires se limitent généralement à rappeler la loi. Toutefois, quelques accords (*industrie des panneaux à base de bois, publicité, industrie du pétrole*) portent sur le diagnostic de la situation des femmes et des hommes et formulent des recommandations à l'égard des entreprises pour l'année 2011 visant à réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

L'analyse des accords révèle encore cette année des insuffisances récurrentes liées aux difficultés rencontrées par certaines branches pour :

- poser un diagnostic des écarts salariaux ou établir un constat explicite et chiffré des différences femmes-hommes ;
- programmer des mesures opérationnelles et concrètes de résorption des écarts de rémunération : les branches se limitent parfois à un renvoi à d'autres négociations pour la mise en œuvre des mesures ;
- suivre dans la durée les résultats des plans d'action quand ils existent.

III.3. L'ÉMERGENCE DE BONNES PRATIQUES DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

L'analyse des accords a permis de recenser un certain nombre de "bonnes pratiques" qui peuvent se diffuser notamment auprès des partenaires sociaux dans le cadre de leur négociation en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

III.3.1. Le développement d'outils permettant d'établir un diagnostic partagé sur la situation des femmes et des hommes

Les branches du *négoce de l'ameublement*, des *industries de carrières et matériaux de construction*, de l'*optique lunetterie de détail*, des *entreprises de prévention et de sécurité*, des *sociétés financières* confient à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications le soin d'examiner prioritairement les filières et métiers qui comportent un déséquilibre important dans l'emploi des femmes et des hommes, en termes d'accès à la formation professionnelle, d'emploi ou encore de rémunération.

La branche de la *mutualité* a procédé à un travail de diagnostic au travers de l'examen d'indicateurs issus du bilan social et de la carte d'identité du secteur ainsi que des informations statistiques transmises par son organisme paritaire collecteur agréé (OPCA). Elle fait également appel aux travaux de l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité.

Les branches des *casinos*, de la *librairie*, du *négoce de l'ameublement* et l'accord professionnel de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie prévoient dans le cadre de l'élaboration du rapport de

branche d'établir des constats tant quantitatifs que qualitatifs pour établir un diagnostic sur la situation professionnelle comparative des femmes et des hommes. À l'occasion de l'examen du rapport de branche, des objectifs de rattrapage peuvent être déterminés.

Les branches des *industries et commerces de la récupération*, de la *librairie* et de l'*optique lunetterie de détail* confient à l'observatoire des métiers l'élaboration et le suivi des données sociales sur la situation respective des hommes et des femmes.

III.3.2. La mobilisation de leviers concrets pour résorber les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Il est essentiel d'agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise : la politique de recrutement dans l'entreprise, la promotion professionnelle, la formation et l'articulation des temps de vie.

Favoriser l'égalité professionnelle en mettant l'accent sur la politique de recrutement et de mobilité interne

Les signataires de l'accord professionnel de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie s'engagent à agir dans les instances paritaires pour que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes soit intégré aux systèmes d'information, d'orientation et aux programmes de formation des jeunes.

La branche des *industries et commerces de la récupération* encourage toute action ayant pour but de remédier, dès la scolarité, à la méconnaissance des métiers industriels. La mixité des recrutements doit être recherchée, notamment par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation partenaires de la branche. La branche propose de réaliser un guide pratique d'information et de sensibilisation sur les facteurs susceptibles de favoriser le déroulement de carrière des femmes et des hommes comme les comportements à adopter et les informations à diffuser lors des recrutements ou mobilités internes pour susciter des candidatures féminines ou masculines.

Les branches de la *librairie*, du *négoce de l'ameublement*, des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes* prévoient que dans le cadre de recrutement pour des postes à représentation essentiellement masculine, des actions à l'attention des femmes seront mises

en œuvre par les entreprises, et à l'attention des hommes pour les métiers à représentation essentiellement féminine.

La branche des *industries de carrières et matériaux de construction* a mis en place un ensemble d'outils (accord-cadre de développement de l'emploi et des compétences ADEC, site Internet) destinés à promouvoir les métiers et accompagner les actions de recrutement dans un objectif de développement de la mixité et de l'égalité professionnelle.

La branche du *négoce de l'ameublement* prévoit une évaluation par les partenaires sociaux des objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement, sur la base des indicateurs prévus dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.

La branche de *l'hôtellerie de plein air* entend favoriser grâce à des actions de formation ciblées, la création ou la reprise d'entreprise par les femmes salariées ou non.

Les branches des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes* et des *industries de produits alimentaires élaborés* proposent pour développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers de l'entreprise, de conduire des actions afin de féminiser des emplois ou des métiers actuellement très masculins et inversement. Ces actions sont définies après avoir déterminé les conditions d'adaptation de ces emplois à la mixité : aménagement des postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques. L'entreprise favorise la mixité des emplois en identifiant les compétences requises pour chaque emploi et en les communiquant de façon transparente par le biais des fiches emplois-compétences réalisées.

Favoriser l'égalité professionnelle en mettant l'accent sur la politique de promotion interne

La branche du *négoce de l'ameublement* propose que soient aménagés des dispositifs de gestion de carrière notamment en ce qui concerne les périodes de rendez-vous de carrière, de façon à ne pas pénaliser les salariés qui ont des périodes d'absences liées à la maternité ou à l'exercice de la parentalité. Les parties signataires s'accordent à fixer au niveau de la branche, un objectif d'emploi minimum de 10 % de femmes cadres de l'effectif féminin dans les trois prochaines années. Cet objectif peut être atteint par recrutement ou promotion interne.

La branche de la *mutualité* engage les organismes mutualistes à suivre et améliorer la représentation des femmes dans les postes

d'encadrement : l'organisation du travail doit permettre aux femmes d'occuper tout type d'emploi ; l'exercice d'un emploi à temps partiel ne doit pas être un facteur de pénalisation.

La branche des *industries de produits alimentaires élaborés* propose de proscrire tout système d'évaluation des performances basé essentiellement sur le temps de présence. Les entreprises doivent définir un mode d'évaluation des performances individuelles en le liant explicitement aux résultats produits et aux compétences à mettre en œuvre pour les atteindre.

Les branches des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes* et des *industries de produits alimentaires élaborés* proposent de promouvoir la mixité des emplois *via* la formation afin de maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes au plus grand nombre d'emplois, notamment les emplois à responsabilité. L'évolution de carrière, la promotion professionnelle et l'évolution de rémunération qui l'accompagne doivent être exemptes de toute discrimination.

Favoriser l'égalité professionnelle en mobilisant les outils de formation professionnelle

Les branches de la *librairie*, du *négoce de l'ameublement*, de la *mutualité* et l'accord professionnel de l'esthétique-cosmétique, prévoient de faciliter le départ en formation des parents isolés, lorsque la formation se déroule hors temps de travail ou lorsque le lieu de formation nécessite un éloignement du domicile familial, qui entraîne le recours à un système de garde d'enfant payant supplémentaire. Dans ce cas, une majoration d'au moins 10 % de l'allocation de formation est accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfants de moins de 12 ans sous réserve de la prise en charge de cette majoration par l'OPCA.

La branche de la *librairie* propose que les contraintes en termes d'horaires et/ou de déplacements géographiques liées à la charge d'un ou plusieurs enfants soient prises en compte pour l'organisation des stages de formation.

La branche de la *presse quotidienne régionale* recommande aux entreprises de privilégier la formation près des lieux de travail ou la formation à distance (e-learning, formation par correspondance) pour tenir compte des contraintes liées à la vie familiale. À défaut, la branche préconise de mettre en place des compensations financières (prise en charge des frais de déplacement, de repas ou autres dépenses liées aux contraintes familiales).

Les branches du *négoce de l'ameublement* et des *sociétés financières* confient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) la mission d'élaborer des recommandations et des orientations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle. Elles conseillent aux entreprises de veiller à intégrer dans les formations managériales et/ou tutorales la question de l'égalité professionnelle.

La branche de *l'hôtellerie de plein air* incite les entreprises à utiliser les divers outils juridiques mis en place par les partenaires sociaux, en particulier formaliser les entretiens annuels professionnels avec leurs salariées et les mener à bien régulièrement, afin de convenir des actions de formation adaptées, de préparer les départs et les retours de congés maternité/adoption ou de congés parentaux.

Favoriser l'égalité salariale par la politique salariale

La branche de la *mutualité* engage les entreprises à porter une attention particulière sur les niveaux salariaux des catégories employant de manière quasi exclusive soit des femmes soit des hommes.

La branche des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes* prévoit que l'analyse de la rémunération des femmes et des hommes doit comporter des informations sur le salaire de base ventilé par sexe et par niveau de classification ou d'emploi.

La branche du *négoce de l'ameublement* incite les entreprises à conclure un plan pour l'égalité professionnelle en cas de disparités salariales constatées. Pour cela, un plan d'actions correctrices et un échéancier correspondant doivent être définis.

La branche de *l'optique lunetterie de détail* souhaite faciliter l'identification des outils et bonnes pratiques en matière d'égalité salariale afin de faciliter leur diffusion auprès de l'ensemble des employeurs et salariés. Lors de la négociation annuelle sur les salaires, la branche doit analyser les solutions identifiées afin de construire un document d'aide à la réduction des écarts de salaires à destination des employeurs et des salariés.

Favoriser dans l'organisation du travail et les conditions de travail la prise en compte des problématiques de vie familiale

La branche des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes* invite l'employeur à chercher des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel. À cette fin, l'employeur

s'engage à étudier la possibilité de développer des actions coordonnées avec le comité d'entreprise ou le comité d'établissement, de conclure des partenariats avec les collectivités locales, de s'associer à d'autres employeurs pour mettre en œuvre des services multi-entreprises. À défaut, l'employeur doit étudier en partenariat ou en liaison avec les collectivités locales, le comité d'entreprise ou d'établissement, la possibilité de mettre en place de services d'aides à la garde d'enfants, au soutien scolaire et aux emplois à domicile (chèque emploi service universel CESU, crèches interentreprises, plates-formes d'information). Par ailleurs, l'employeur peut intervenir auprès des pouvoirs publics concernés pour la mise en place d'un réseau de transports collectifs adaptés aux besoins des salariés.

Les branches des *casinos*, de la *mutualité*, des *industries de produits alimentaires élaborés* proposent de favoriser le lien professionnel entre les salariés bénéficiaires des congés (maternité, adoption, présence parentale, soutien familial, solidarité familiale ou congé parental d'éducation) et l'entreprise par l'envoi des informations générales communiquées à l'ensemble des salariés.

La branche des *industries de produits alimentaires élaborés* et l'accord professionnel de l'esthétique-cosmétique proposent aux salariés pères ou mères de famille ayant un ou plusieurs enfants scolarisés vivant au foyer de bénéficier à leur demande d'un aménagement de leur horaire habituel pour accompagner leurs enfants.

Les branches des *industries et commerces de la récupération*, de la *librairie*, du *négoce de l'ameublement* proposent de rechercher les solutions adaptées en termes d'aménagements d'horaires pour parvenir à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière doit être apportée aux heures de début et de fin de réunion.

Les branches de la *librairie*, du *négoce de l'ameublement*, de la *mutualité* proposent qu'une attention particulière soit accordée aux salariés assumant seuls des charges de famille.

III.3.3. La résorption des écarts de rémunération par le biais d'une diffusion et d'un suivi des informations et bonnes pratiques

La branche des *industries et commerces de la récupération* encouragent toute action ayant pour but de remédier à la méconnaissance des métiers industriels et d'améliorer l'image du recyclage. À cet effet, des mesures de communication de la branche doivent être mises en œuvre

afin de valoriser *via* le plan d'actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) de la branche afin de valoriser les métiers de la branche et encourager une plus grande mixité.

Les branches des *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes*, des *industries de produits alimentaires élaborés* et du *négoce de l'ameublement* prévoient que la diffusion des dispositions conventionnelles sur le sujet de l'égalité professionnelle doit s'accompagner au sein de l'entreprise d'une action de communication destinée à l'ensemble des personnels. Les branches proposent d'informer les entreprises des travaux menés par l'observatoire des métiers, notamment le guide de bonnes pratiques.

La branche de la *mutualité* propose un accompagnement méthodologique et pédagogique et un recensement des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle. La branche veille à intégrer dans les actions de communication et de promotion menées auprès des établissements d'enseignement, secondaire comme supérieur, l'information des jeunes et des enseignants sur la dimension de mixité des emplois en mutualité dans le souci de lutter contre les stéréotypes.

La branche de l'*optique lunetterie de détail* prévoit la communication des rapports remis par l'observatoire des métiers par le biais du site Internet de celui-ci et tout autre support décidé par la branche. Elle met en place un dispositif de recueil d'informations sur les bonnes pratiques réalisées par les entreprises et prévoit d'éditer un document d'information sur les dispositions légales et conventionnelles en matière d'égalité femmes/hommes, diffusé à l'ensemble des entreprises et accessible à tous sur les sites Internet.

Liste des textes analysés abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3353	Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>N° 4 non-discrimination et retraite</i>	20/12/2007	01/04/2010	2010/26
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Salaires minima</i>	31/05/1995	18/02/2010	2010/22
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Égalité mixité diversité</i>	13/04/1994	08/12/2010	2011/6
CCNE	3267	Assurance inspection sociétés (1679) <i>Salaires (RMA) au 01/01/2010</i>	27/07/1992	29/04/2010	2010/32
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>N° 10 salaires minima annuels au 01/01/2011</i>	02/06/2003	08/12/2010	2011/1
CCNE	3265	Assurances sociétés (1672) <i>Salaires (RMA) au 01/01/2010</i>	27/05/1992	29/04/2010	2010/32
CCNE	3270	Biscotteries chocolateries entremets industries (2410) <i>Salaires à compter du 01/01/2010</i>	17/05/2004	06/01/2010	2010/16
CCNE	3041	Bois scieries travail mécanique (158) <i>Salaires du 01/11/2010 (brosserie)</i>	28/11/1955	30/09/2010	2011/4
CCNE	3232	Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>Salaires à compter du 01/03/2011</i>	30/09/1991	07/12/2010	2011/4
CCNE	3046	Caoutchouc industrie (45) <i>Égalité professionnelle</i>	06/03/1953	04/02/2010	2010/30
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Égalité professionnelle</i>	06/12/1956	05/01/2010	2010/20
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Égalité professionnelle</i>	12/07/1955	05/01/2010	2010/20
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Égalité professionnelle</i>	22/04/1955	05/01/2010	2010/20
CCNE	3167	Casinos (2257) <i>N° 16 égalité professionnelle et salariale</i>	29/03/2002	30/11/2010	2010/51

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) Textes traitant notamment de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3319	Chaînes thématiques (2411) <i>Égalité professionnelle F/H</i>	23/07/2004	02/12/2010	2011/7
CCNE	3125	Charcutières industrielles (1586) <i>Salaires minima garantis 2010</i> <i>Mixité et égalité professionnelle entre F/H</i>	09/04/1990	28/01/2010 07/12/2010	2010/19 2011/10
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733) <i>Égalité professionnelle femme/homme</i>	27/06/1973	14/06/2010	2010/42
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>Mixité et égalité professionnelle entre F/H</i> <i>Salaires 2010 (coefficient supérieur ou égal à 200)</i> <i>Salaires ouvriers employés au 01/01/2010</i>	07/03/1990	16/03/2010 16/03/2010 16/03/2010	2010/47 2010/31 2010/31
CCNE	3280	Ciments industrie cadres (363) <i>Rémunérations et primes au 01/05/2010</i>	05/07/1963	13/04/2010	2010/29
CCNE	3280	Ciments industrie fabrication ETAM (833) <i>Rémunérations et primes au 01/05/2010</i>	02/02/1976	13/04/2010	2010/29
CCNE	3280	Ciments industrie fabrication ouvriers (832) <i>Rémunérations et primes au 01/05/2010</i>	02/02/1976	13/04/2010	2010/29
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Formation professionnelle</i>	10/07/2006	21/04/2010	2010/34
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>N° 19 salaires</i>	14/06/1988	20/01/2010	2010/19
CCNE	3015	Cordonnerie multiservice (1561) <i>Avenant à l'accord du 08/12/2009 -</i> <i>égalité professionnelle</i>	07/08/1989	19/03/2010	2010/31
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>N° 32 salaires minimums au 01/05/2010</i>	11/05/2000	27/05/2010	2010/29
CCNE	3302	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>Diversité dans l'entreprise</i> <i>N° 11 salaires</i>	12/04/2000	02/03/2010 03/06/2010	2010/22 2010/29
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>N° 1 à l'accord du 31/05/2003 - travail de nuit</i>	10/07/1956	13/01/2010	2010/15
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 90 salaires</i> <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	15/04/1988	22/01/2010 09/07/2010	2010/13 2010/37

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Égalité professionnelle</i>	13/10/2005	06/05/2010	2010/39
CCNE	3065	Habillement commerce succursales (675) <i>Formation professionnelle</i>	30/06/1972	27/12/2010	2011/9
CCNE	3152	Horlogerie (1044) <i>N° 43 annexe II - salaires</i>	17/12/1979	29/03/2010	2010/32
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>N° 21 formation professionnelle</i>	17/12/1987	26/11/2010	2011/9
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>N° 24 salaires</i> <i>Égalité professionnelle entre femmes et hommes</i>	05/07/1991	21/01/2010 30/06/2010	2010/11 2010/33
CCNE	3171	Instruments à écrire et industries connexes (715) <i>N° 37 salaires mensuels minima 2010</i>	13/02/1973	22/02/2010	2011/4
CCNE	3136	Journalistes (1480) <i>Égalité professionnelle salariale (presse quotidienne départementale)</i>	27/10/1987	01/02/2010	2010/36
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>N° 9 salaires 2011</i>	21/03/1972	15/12/2010	2011/8
CCNE	3286	México-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>Salaires minima annexe II</i>	09/04/1997	18/11/2010	2011/9
CCNE	3169	Métreurs vérificateurs (1726) <i>N° 68 salaires</i> <i>N° 69 salaires (national et Ile-de-France)</i>	16/04/1993	13/01/2010 30/06/2010	2010/14 2010/29
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>Égalité professionnelle</i>	31/01/2000	24/09/2010	2010/45
CCNE	3084	Optique lunetterie de détail (1431) <i>Égalité professionnelle</i>	02/06/1986	11/03/2010	2010/28
CCNE	3113	Panneaux à base de bois industrie (2089) <i>Politique salariale 2010</i>	29/06/1999	30/03/2010	2010/27
CCNE	3158	Papiers cartons distribution commerce gros OETDAM (802) <i>N° 2 accord du 19/11/2008 - classifications</i>	28/07/1975	10/02/2010	2011/7

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3054	Papiers cartons distribution commerce ingénieurs cadres (925) <i>N° 2 accord du 19/11/2008 - classifications</i>	12/01/1977	10/02/2010	2011/7
CCNE	3180	Particulier employeur salariés (2111) <i>Nouvelle grille de classification</i>	24/11/1999	08/04/2010	2010/25
CCNE	3294	Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé (1987) <i>N° 2010-01 salaires minima primes et indemnités</i>	03/07/1997	15/12/2010	2011/10
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Salaires à compter du 01/01/2011 + prime</i>	03/09/1985	25/11/2010	2011/8
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Égalité professionnelle</i>	15/02/1985	23/04/2010	2011/6
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>N° 87 salaires minima au 01/03/2010 N° 90 égalité et mixité femmes / hommes</i>	22/10/1985	11/02/2010 22/09/2010	2010/19 2010/45
CCNE	3073	Publicité (86) <i>Salaires (annexe III)</i>	22/04/1955	08/09/2010	2010/48
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Égalité professionnelle</i>	06/12/1971	04/10/2010	2010/51
CCNE	3137	Sérigraphie industrie (614) <i>Salaires minima conventionnels au 01/01/2011</i>	23/03/1971	26/11/2010	2011/2
CCNE	3026	Sucreries distilleries raffineries (2728) <i>N° 3 à la convention collective nationale</i>	31/01/2008	07/06/2010	2010/34
CCNE	3106	Textile industrie (18) <i>N° 45 salaires au 01/10/2010</i>	01/02/1951	22/09/2010	2010/47
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Modification accord du 15/01/2009 - Égalité professionnelle</i>	15/12/1993	12/01/2010	2010/17
CCNE	3099	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Travail de nuit</i>	11/04/1986	02/02/2010	2010/25
CCNE	3086	Tuiles et briques industrie (1170) <i>N° 48 salaires minima cadres au 01/01/2010 N° 6 salaires (REMAG) OETAM et primes 2010</i>	17/02/1982	28/04/2010 28/04/2010	2010/32 2010/32

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>N° 45 égalité professionnelle femmes et hommes</i> <i>N° 50 mise en conformité avec l'évolution</i>	05/07/1995	25/10/2010 25/10/2010	2010/50 2010/50
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>N° 20 égalité femmes et hommes</i> <i>N° 25 mise en conformité avec l'évolution</i>	31/01/2006	25/10/2010 25/10/2010	2010/50 2010/50
CCNE	3179	Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>Égalité professionnelle et salariale entre F/H</i>	09/11/1988	01/09/2010	2010/47
CCN		Activités de marchés financiers (CCNM) (2931) <i>Salaires minima hiérarchiques 2011</i>	11/06/2010	09/12/2010	2011/6
CCN		Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>Salaires (RMA) au 01/01/2010</i>	13/11/1967	29/04/2010	2010/32
CCN		Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>Salaires (RMA) au 01/01/2010</i>	27/03/1972	29/04/2010	2010/32
CCN	3312	Centres de gestion agréés et habilités (2316) <i>Rémunérations 2011</i>	28/02/2003	01/12/2010	2011/4
CCN	3359	Cuisines magasins prestataires de services (2754) <i>Formation professionnelle</i>	17/07/2008	20/05/2010	2010/34
CCN	3345	Enseignement écoles supérieures ingénieurs (FESIC) (2636) <i>Égalité professionnelle</i>	05/12/2006	21/05/2010	2010/31
CCN	3299	Presse magazine et d'information cadres (2018) <i>Égalité professionnelle femmes/hommes</i>	25/06/1998	30/04/2010	2010/44
CCN	3299	Presse magazine et d'information employés (1972) <i>Égalité professionnelle femmes/hommes</i>	28/03/1997	30/04/2010	2010/44
CCN	3141	Presse quotidienne départementale cadres administratifs (781) <i>Égalité professionnelle et salariale</i>	01/10/1974	01/02/2010	2010/36
CCN	3141	Presse quotidienne départementale cadres techniques (1018) <i>Égalité professionnelle et salariale</i>	25/06/1979	01/02/2010	2010/36

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCN	3140	Presse quotidienne départementale employés (693) <i>Égalité professionnelle et salariale</i>	11/10/1972	01/02/2010	2010/36
CCN	3140	Presse quotidienne départementale ouvriers (1083) <i>Égalité professionnelle et salariale</i>	25/10/1980	01/02/2010	2010/36
CCN	3140	Presse quotidienne régionale employés (698) <i>Égalité professionnelle</i>	28/11/1972	09/02/2010	2010/27
CCN	3141	Presse quotidienne régionale encadrement (1895) <i>Égalité professionnelle</i>	12/12/1995	09/02/2010	2010/27
CCN	3140	Presse quotidienne régionale ouvriers (598) <i>Égalité professionnelle</i>	02/12/1970	09/02/2010	2010/27
CCN	3059	Sociétés financières (478) <i>Égalité professionnelle</i>	22/11/1968	01/06/2010	2010/33
APNE	3056	Ameublement négoce égalité professionnelle	09/04/2010		2010/35
APNE		Librairie égalité professionnelle	04/05/2010		2010/33
APNE		Transport ferroviaire champ d'application <i>Contrat de travail classification rémunération</i>	06/06/2007	08/09/2010	2007/27 2010/41
APNE	3212	Travail temporaire salariés permanents <i>Salaires à compter du 01/01/2010</i>	23/01/1986	29/01/2010	2010/18
APN		Ateliers chantiers insertion contrat de travail	07/07/2010		2010/39
APN		Diagnostic technique bâti formation professionnelle	07/04/2010		2010/27
APN		Esthétique cosmétique enseignement égalité professionnelle	07/10/2010		2011/3
APN	3157	Maroquinerie égalité professionnelle F/H	07/10/2010		2010/47
APN		Offices publics habitat égalité professionnelle	17/11/2010		2011/9
APN		Qualité de l'emploi dans les professions libérales	09/07/2010		2011/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE		Bois pin maritime Gascogne (172) <i>N° 7 politique salariale 2010</i>	29/03/1956	03/09/2010	2010/45
CCRE		Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) <i>Barème des TEG à partir de 2010</i>	21/02/1980	28/01/2010	2010/18
CCR		Roquefort industrie (2891) <i>Décisions personnel laitier</i>	15/07/2009	14/01/2010	
AIFR	3062	Architecture entreprises Auvergne (2332) <i>Salaires (VP) 2011</i>	27/02/2003	19/11/2010	2011/8
AIFR	3062	Architecture entreprises Bretagne (2332) <i>Salaires (VP) 2011</i>	27/02/2003	07/12/2010	2011/8
AIFR	3062	Architecture entreprises Champagne-Ardenne (2332) <i>Salaires (VP) 2011</i>	27/02/2003	06/12/2010	2011/8
AIFR	3062	Architecture entreprises Corse (2332) <i>Valeur du point à compter du 01/01/2010</i>	27/02/2003	01/04/2010	2010/25
AIFR	3062	Architecture entreprises Franche-Comté (2332) <i>Salaires VP à compter du 01/01/2010</i> <i>Valeur du point au 01/01/2011</i>	27/02/2003	28/01/2010 14/10/2010	2010/18 2010/50
AIFR	3062	Architecture entreprises Haute-Normandie (2332) <i>Salaires (VP) 2011</i>	27/02/2003	18/11/2010	2011/8
AIFR	3062	Architecture entreprises Ile-de-France (2332) <i>Valeur du point au 01/01/2011</i>	27/02/2003	30/09/2010	2010/50
AIFR	3062	Architecture entreprises Languedoc-Roussillon (2332) <i>Salaires (VP) 2011</i>	27/02/2003	09/11/2010	2011/8
AIFR	3062	Architecture entreprises Limousin (2332) <i>Salaires (VP) 2011</i>	27/02/2003	07/12/2010	2011/10
AIFR	3062	Architecture entreprises Lorraine (2332) <i>Salaires (VP) 2011</i>	27/02/2003	13/12/2010	2011/10
AIFR	3062	Architecture entreprises Midi-Pyrénées (2332) <i>Salaires (VP) 2011</i>	27/02/2003	19/11/2010	2011/10
AIFR	3062	Architecture entreprises PACA (2332) <i>Valeur du point à compter du 01/01/2010</i>	27/02/2003	04/03/2010	2010/17

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
AIFR	3062	Architecture entreprises Picardie (2332) <i>Salaires VP à compter du 01/01/2010</i> <i>Salaires (VP) 2011</i>	27/02/2003	13/01/2010 18/11/2010	2010/18 2011/8
AIFR	3062	Architecture entreprises Poitou-Charentes (2332) <i>Salaires (VP) 2011</i>	27/02/2003	02/11/2010	2011/8
AIFR	3062	Architecture entreprises Rhône-Alpes (2332) <i>Salaires (VP) 2011</i>	27/02/2003	15/11/2010	2011/8
AIFR	3169	Métreurs vérificateurs région parisienne (1726) <i>N° 68 salaires</i>	16/04/1993	13/01/2010	2010/14
AIFR	3005-III	Travaux publics ETAM Alsace (2614) <i>Salaires minima 2011</i>	12/07/2006	13/12/2010	2011/10
AIFR	3005-III	Travaux publics ETAM Aquitaine (2614) <i>Salaires minima 2011</i>	12/07/2006	10/12/2010	2011/3
AIFR	3005-III	Travaux publics ETAM Auvergne (2614) <i>Salaires barème des minima 2011</i>	12/07/2006	17/12/2010	2011/5
AIFR	3005-III	Travaux publics ETAM Bretagne (2614) <i>Salaires minima 2011</i>	12/07/2006	14/12/2010	2011/8
AIFR	3005-III	Travaux publics ETAM Ile-de-France (2614) <i>Salaires minima 2011</i>	12/07/2006	06/12/2010	2011/3
AIFR	3005-III	Travaux publics ETAM Languedoc-Roussillon (2614) <i>Salaires barème des minima 2011</i>	12/07/2006	10/12/2010	2011/5
AIFR	3005-III	Travaux publics ETAM Lorraine (2614) <i>Salaires 2010</i>	12/07/2006	12/01/2010	2010/13
AIFR	3005-III	Travaux publics ETAM Nord - Pas-de-Calais (2614) <i>Salaires minima pour 2011</i>	12/07/2006	01/12/2010	2011/2
AIFR	3005-III	Travaux publics ETAM PACA (2614) <i>Salaires minima 2011</i>	12/07/2006	02/12/2010	2011/5
AIFR	3005-III	Travaux publics ETAM Picardie (2614) <i>Salaires minima 2011</i>	12/07/2006	13/12/2010	2011/6
AIFR	3005-III	Travaux publics ETAM Poitou-Charentes (2614) <i>Salaires minima 2011</i>	12/07/2006	16/12/2010	2011/4

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
AIFR	3005-III	Travaux publics ETAM Rhône-Alpes (2614) <i>Barème des minima 2010</i> <i>Salaires minima 2011</i>	12/07/2006	14/01/2010 21/12/2010	2010/14 2011/5
AIFR	3005-II	Travaux publics ouvriers Alsace (1702) <i>Salaires minima 2011</i>	15/12/1992	13/12/2010	2011/10
AIFR	3005-II	Travaux publics ouvriers Aquitaine (1702) <i>Salaires minima 2011</i>	15/12/1992	10/12/2010	2011/3
AIFR	3005-II	Travaux publics ouvriers Auvergne (1702) <i>Salaires barème des minima 2011</i>	15/12/1992	17/12/2010	2011/5
AIFR	3005-II	Travaux publics ouvriers Bretagne (1702) <i>Salaires minima 2011</i>	15/12/1992	14/12/2010	2011/8
AIFR	3005-II	Travaux publics ouvriers Ile-de-France (1702) <i>Salaires minima 2011</i>	15/12/1992	06/12/2010	2011/3
AIFR	3005-II	Travaux publics ouvriers Languedoc-Roussillon (1702) <i>Salaires - barème des minima 2011</i>	15/12/1992	10/12/2010	2011/5
AIFR	3005-II	Travaux publics ouvriers Lorraine (1702) <i>Salaires 2010</i>	15/12/1992	12/01/2010	2010/13
AIFR	3005-II	Travaux publics ouvriers Nord - Pas-de-Calais (1702) <i>Salaires minima 2011</i>	15/12/1992	01/12/2010	2011/2
AIFR	3005-II	Travaux publics ouvriers PACA (1702) <i>Salaires minima 2011</i>	15/12/1992	02/12/2010	2011/5
AIFR	3005-II	Travaux publics ouvriers Picardie (1702) <i>Salaires minima 2011</i>	15/12/1992	13/12/2010	2011/6
AIFR	3005-II	Travaux publics ouvriers Poitou-Charentes (1702) <i>Salaires minima 2011</i>	15/12/1992	16/12/2010	2011/4
AIFR	3005-II	Travaux publics ouvriers Rhône-Alpes (1702) <i>Salaires minima 2011</i>	15/12/1992	21/12/2010	2011/5

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
CCDE		Métallurgie Allier (898) <i>Salaires (TEG+RMH)+ prime panier</i>	21/07/1976	08/12/2010	2011/1
CCDE		Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626) <i>Salaires (TEG) au 01/01/2010</i>	18/02/1992	11/03/2010	2010/19
CCDE	3334	Métallurgie Loir-et-Cher (2579) <i>Salaires (RAG et RMH) 2010</i>	05/07/1991	09/09/2010	2010/41
CCAE		Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007) <i>N° 60 - salaires (TEGA) au 01/01/2010</i> <i>N° 61 - salaires (RMH) au 01/12/2010</i> <i>N° 62 - salaires (travailleurs à domicile)</i>	11/04/1979	23/11/2010 23/11/2010 23/11/2010	2011/2 2011/2 2011/2

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE

Le thème de la participation financière relève essentiellement des négociations d'entreprise ou d'établissement. Toutefois, les accords-cadres d'intéressement et de participation, ainsi que les supports d'épargne salariale et d'épargne retraite collective, peuvent également être conclus au niveau de la branche.

IV.1. LES ACCORDS ET AVENANTS SIGNÉS EN 2010

La négociation au niveau de la branche en matière d'épargne reste limitée. Elle a principalement pour finalité l'actualisation ou la mise en conformité des accords existants avec les dispositions de la loi du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail.

Huit avenants traitent de la disponibilité de la participation issue de cette loi comme des bénéficiaires des plans d'épargne ou des supports de placement proposés (obligation pour tout plan d'épargne de proposer un fonds solidaire en application de la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008) :

- les branches du *bâtiment* et des *travaux publics* ont ainsi conclu quatre avenants (18 mars 2010) actualisant ou remplaçant les accords professionnels relatifs à la participation, au plan d'épargne interentreprises (PEI) et au plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) ;
- les industries électriques et gazières ont signé deux avenants (1^{er} octobre 2010) amendant les stipulations relatives au PEI de branche et PERCO-I afin de prendre en compte les évolutions législatives et réglementaires ;
- l'accord du 24 mars 2010 dans la convention de l'*industrie pharmaceutique* actualise les stipulations relatives au PEI ;
- enfin, l'avenant n° 69, conclu dans la branche de la *poissonnerie* le 24 mars 2010, introduit les dispositions issues de la loi du 3 décembre 2008 et propose un cadre d'ensemble pour les entreprises qui souhaitent mettre en place un dispositif d'intéressement.

Deux accords ont été conclus pour mettre en place de nouveaux dispositifs de participation financière :

- l'accord du 27 janvier 2010 des *jardineries graineteries* aborde l'ensemble des dispositifs de participation financière : participation, intéressement, PEI, PERCO-I ;

- les accords du 29 juin 2010 conclus dans les branches du *régime social des indépendants (RSI)* mettent en place un accord d'intéressement.

Par ailleurs, les *organismes du régime général de Sécurité sociale* ont actualisé leur accord d'intéressement par l'adoption des annexes techniques fixant les indicateurs et les objectifs retenus au titre de l'année 2010.

Tous ces accords ou avenants ont été conclus par au moins deux organisations syndicales, dont neuf par au moins quatre organisations syndicales.

IV.2. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Les négociations de branche en matière de participation et d'épargne salariale demeurent limitées.

Toutefois avec l'entrée en application de la réforme des retraites et plus encore au travers des dispositions tendant à encourager le développement de l'épargne retraite, la négociation dans les branches sur ces thèmes de la participation financière et de l'épargne salariale pourrait s'en trouver dynamisée.

Liste des textes analysés abordant le thème de la participation financière⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
APN	3005	Bâtiment TP participation résultats entreprises	18/03/2010		2010/26
APNE	3107	Bâtiment TP plans épargne interentreprises PEI <i>N° 1 modifications des PEI</i> <i>N° 1 règlement PEI-BTP</i> <i>N° 1 règlement PERCO-BTP</i>	17/01/2008		2008/17
				18/03/2010	2010/26
				18/03/2010	2010/26
				18/03/2010	2010/26
APN	3368	Électriques et gazières industries PEI <i>N° 1 plan d'épargne interentreprises - PEI branche</i>	29/05/2008		2008/39
				01/10/2010	2010/42
APN	3368	Électriques et gazières industries PERCO-I <i>N° 1 plan d'épargne retraite collectif – PERCO-I</i>	11/12/2008		2009/3
				01/10/2010	2010/42
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>N° 47 actualisation de la convention</i>	09/09/1988		
				23/11/2010	2011/6
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>Épargne salariale</i>	03/12/1993		
				27/01/2010	2010/19
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Mise en place d'un plan épargne interentreprises</i>	06/04/1956		
				24/03/2010	2010/28
CCNE	3243	Poissonnerie (1504) <i>N° 69 modification avenant 61 - épargne salariale</i>	12/04/1988		
				24/03/2010	2010/27
CCN	3366	Régime social indépendants employés et cadres (2798) <i>Intéressement 2010-2012</i>	20/03/2008		
				29/06/2010	2010/31
CCN	3364	Régime social indépendants personnel de direction (2796) <i>Intéressement 2010-2012</i>	20/03/2008		
				29/06/2010	2010/31
CCN		Sécurité sociale organismes (218) <i>Modifiant l'accord du 30/06/2008 - intéressement</i>	08/02/1957		
				28/06/2010	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la participation financière (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

V. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

V.1. L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

V.1.1. L'aménagement du temps de travail issu de la loi du 20 août 2008

La loi du 20 août 2008 simplifie la réglementation en matière de temps de travail en créant un mode unique d'aménagement négocié du temps de travail qui se substitue aux différents modes précédents (cycle, modulation, réduction du temps de travail par octroi de journées ou demi-journées de repos, temps partiel modulé) avec des règles plus souples.

Ainsi, les clauses obligatoires devant figurer dans l'accord collectif sont moins nombreuses. Cet accord doit prévoir, outre les limites pour le décompte des heures supplémentaires, les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail (sept jours, sauf stipulation contraire), ainsi que les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période. Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il doit prévoir les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

La loi instaure par ailleurs la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche, notamment en matière d'aménagement du temps de travail, afin de permettre d'organiser le temps de travail dans l'entreprise sur plusieurs semaines et jusqu'à l'année, au plus près des nécessités économiques des entreprises et des besoins des salariés.

Articulation avec les accords antérieurs

Les accords relatifs à l'aménagement du temps de travail conclus sur la base des articles du Code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008 restent en vigueur, sans limitation de durée. Cette disposition, destinée à sécuriser les entreprises et les salariés, ne fait néanmoins pas obstacle à ce qu'une entreprise négocie un accord d'aménagement du temps de travail non conforme à l'accord de branche antérieur.

V.1.2. La durée annuelle du travail

Quatre accords (*entreprises artistiques et culturelles ; praticiens vétérinaires salariés ; Pôle emploi ; entreprises du papier et du carton*) prévoient une annualisation du temps de travail.

Parmi eux, un accord fait référence à une durée annuelle fixée en deçà des 1 607 heures visées par le Code du travail.

L'accord du 25 mai 2010 relatif aux *entreprises artistiques et culturelles* prévoit en effet l'annualisation du temps de travail pour les salariés en contrat à durée indéterminée. La durée annuelle du travail, appréciée sur douze mois, en principe du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante, est de 1 575 heures (journée de solidarité non comprise). L'accord précise que lorsque le salarié n'atteint pas le total annuel de 1 575 heures, les absences rémunérées seront prises en compte dans le décompte du temps de travail. *A contrario*, si le salarié dépasse le seuil de 1 575 heures, ces mêmes absences ne seront pas prises en compte.

Les trois autres accords font référence à une durée annuelle de 1 607 heures (*praticiens vétérinaires salariés ; Pôle emploi ; entreprises du papier et du carton*) mais retiennent des modalités d'aménagement des horaires différents.

L'accord des *entreprises du papier et du carton* organise sur l'année civile la modulation du temps de travail à temps plein. Il en va de même pour l'accord conclu dans la branche des *praticiens vétérinaires salariés*, lequel précise en outre les modalités de la modulation pour les salariés à temps partiel.

Pôle emploi prévoit également un aménagement du temps de travail sur l'année. La durée de référence hebdomadaire est fixée à 37 heures et 30 minutes et celle journalière à 7 heures et 30 minutes. En contrepartie, le dépassement des 35 heures est compensé sous la forme de jours de réduction du temps de travail (soit 15 jours pour une année civile complète et pour un agent à temps plein).

Ces trois accords précisent les conditions de prise en compte des absences ainsi que des départs et des arrivées en cours de période pour le calcul de la rémunération et du nombre de jours auxquels a droit le salarié.

V.1.3. Différents forfaits pour aménager le temps de travail

Les forfaits hebdomadaires ou mensuels en heures

La loi du 20 août 2008 a intégré dans le Code du travail les conventions de forfait de droit commun en prévoyant que la durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

L'accord professionnel du 24 juin 2010 relatif à l'activité de portage salarial précise que le forfait mensuel en heures, mis en place dans le cadre d'une convention individuelle, a une durée maximale de 173 heures. La rémunération afférente au forfait intègre les majorations pour les heures supplémentaires telles que définies à l'article L.3121-22 du Code du travail.

Les forfaits annuels en heures

Ce type de forfait constitue un mode d'aménagement du temps de travail très souple. Une convention ou un accord collectif est nécessaire pour l'encadrer et fixer la durée annuelle du travail sur la base de laquelle le forfait est établi, dans la limite des durées maximales de travail et des repos quotidien et hebdomadaire.

Dans la branche des *entreprises du papier et du carton*, la convention de forfait peut être conclue à partir d'un volume annuel d'heures supplémentaires minimum de 50 heures, portant ainsi la durée annuelle du travail à 1 657 heures. Une règle de proratisation doit être définie pour la convention de forfait qui débute en cours d'année.

L'accord relatif au portage salarial fixe un volume annuel de 1 827 heures (dont 220 heures rémunérées conformément à la législation relative aux heures supplémentaires).

Les forfaits annuels en jours

Ce type de convention de forfait consiste à décompter le temps de travail, sur une base annuelle, en jours de travail et non plus en heures. Les forfaits en jours peuvent ainsi organiser la durée du travail des cadres autonomes dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Ils peuvent également être proposés aux salariés autonomes dont le temps de travail ne peut être prédéterminé.

Ainsi, l'accord relatif à l'organisation et l'aménagement du temps de travail au sein de *Pôle emploi* précise que les cadres – de droit privé et de droit public – autonomes dans la gestion de leur temps de travail quotidien sont susceptibles de se voir proposer une convention de forfait annuel en jours.

La mise en œuvre de ces forfaits nécessite la conclusion d'un accord collectif. Cet accord doit déterminer les catégories de salariés concernés, la durée annuelle de travail ainsi que les caractéristiques principales de ces conventions.

Le plafond annuel est fixé à 218 jours (ateliers et chantiers d'insertion, *immobilier*), 216 jours (*commerce de gros bonneterie, mercerie, chaussures et négoce connexes*) ou 214 jours, journée de solidarité comprise (*Pôle emploi*).

Cinq accords mettent en œuvre les dispositions de la loi du 20 août 2008 relatives au dépassement du forfait annuel par la renonciation à des jours de repos (branches des *vétérinaires praticiens et salariés, acteurs du lien social et familial, entreprises du papier et du carton, œufs et industries en produit d'œuf* et accord relatif au portage salarial).

La loi du 20 août 2008 a en effet prévu que le salarié qui le souhaite peut, en accord avec le chef d'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, sans qu'un accord collectif n'ait besoin d'autoriser ce procédé. À défaut d'un accord collectif fixant le nombre annuel maximal de jours travaillés, c'est le plafond légal de 235 jours qui vient encadrer le dépassement du forfait.

Quatre accords retiennent un plafond différent de celui prévu légalement : 223 jours (accord relatif au portage salarial), 225 jours (*acteurs du lien social et familial, œufs et industries en produit d'œuf*) et 230 jours (*entreprises du papier et du carton*).

Ces accords prévoient par ailleurs des taux de majoration différents. Ainsi, le taux de majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire est au minimum de :

- 10 % (*œufs et industries en produit d'œuf, acteurs du lien social et familial*) ;
- 15 % (*vétérinaires praticiens salariés*) ;
- 25 % (*entreprises du papier et du carton*) ;
- 50 % (accord relatif au portage salarial).

V.2. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

V.2.1. Le maintien des majorations légales

La majorité des accords traitant des heures supplémentaires aborde la question des taux de majoration, le plus souvent pour rappeler le dispositif légal de majoration.

Certains accords rappellent ainsi les majorations légales : 25 % pour les huit premières heures et 50 % au-delà (*cabinets et cliniques vétérinaires ; vétérinaires praticiens salariés ; entreprises du papier et du carton ; enseignement privé ; accord des secteurs de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie*).

L'accord relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée dans les centres de plongée loisir prévoit une majoration de 10 % pour les heures effectuées de la 36^e à la 39^e heure, 20 % pour celles accomplies de la 40^e à la 43^e heure et 50 % à partir de la 44^e heure.

L'accord collectif du 13 avril 2010 de la convention des *vins de Champagne* qui concerne les ouvriers des caves ou des vignes affectés ou détachés aux travaux de vendanges prévoit que, pour certains travaux, la majoration des heures supplémentaires effectuées entre 22 heures et 5 heures du matin est portée à 100 %.

V.2.2. Le repos compensateur équivalent : une alternative à la majoration salariale

Cinq accords permettent de remplacer, en tout ou en partie, la majoration en salaire par du repos compensateur (soit le même nombre qu'en 2009) :

- les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent annuel donnent lieu soit au paiement des majorations, soit à l'attribution d'un repos compensateur équivalent (*entreprises des papiers et des cartons*) ;
- le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent est subordonné à un accord entre le salarié et l'employeur ; chaque heure supplémentaire effectuée entre la 36^e et la 43^e heure dans la semaine donne droit à un repos équivalent à 125 % du temps de travail effectué ; à compter de la 44^e heure, le droit à repos est de 150 % (accord esthétique-cosmétique, conventions des *salariés des cabinets et cliniques vétérinaires* et des *vétérinaires praticiens salariés*) ;

- enfin, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée dans les centres de plongée loisir peuvent, lorsqu'ils ont réalisé des heures supplémentaires et à l'échéance de leur contrat, demander la conversion de leurs droits à repos compensateur en indemnité afin de ne pas faire obstacle à un autre emploi ou au suivi d'une formation.

V.2.3. Des contingents conventionnels hétérogènes

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. À défaut d'accord collectif, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par salarié.

Six accords conclus en 2010 (contre neuf en 2009) précisent le niveau du contingent d'heures supplémentaires.

Le contingent annuel est fixé à 200 heures (accord de l'esthétique-cosmétique), 180 heures dans les *cabinets et cliniques vétérinaires* et 280 heures pour les *vétérinaires praticiens salariés*.

S'agissant des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée dans les centres de plongée loisir, le contingent d'heures supplémentaires est porté à 360 heures par an ou 90 heures par trimestre pour les établissements n'ouvrant pas plus de neuf mois par an.

L'accord conclu dans les *entreprises des papiers et des cartons* fixe le contingent annuel à 220 heures et précise qu'entre 130 heures et 220 heures, le recours aux heures supplémentaires suppose la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Dans la branche du *négoce des matériaux de construction*, l'accord du 15 décembre 2010 met en place un contingent spécifique d'heures supplémentaires dans les entreprises de 50 salariés et moins applicable aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres. Ainsi, les salariés non annualisés disposeront d'un contingent de 130 heures auxquelles pourront, le cas échéant, s'ajouter 80 heures. Pour les salariés annualisés, le contingent est de 130 heures, majoré le cas échéant de 50 heures.

V.2.4. Mise en œuvre de la contrepartie obligatoire en repos

Quatre accords abordent le thème de la contrepartie obligatoire en repos (COR) issue de la loi du 20 août 2008.

Trois accords rappellent sur ce thème les dispositions légales et règlementaires : les heures supplémentaires réalisées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée est égale à 100 % du travail accompli et 50 % dans les entreprises de vingt salariés au plus (centres de plongée loisir ; *cabinets et cliniques vétérinaires* et ateliers et chantiers d'insertion).

L'accord professionnel des *entreprises des papiers et des cartons* précise quant à lui que les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos fixée à 100 % dans toutes les entreprises quel que soit l'effectif salarié et ce à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

Il appartient aux partenaires sociaux de 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 pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel. La convention ou l'accord collectif peut également prévoir qu'une contrepartie en repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent.

Sur ce thème, ce sont les branches des *entreprises du papier et du carton* qui prévoient les dispositions les plus développées. L'accord prévoit que le droit à la COR est ouvert lorsque la durée de repos atteint sept heures ou la durée équivalente à une journée de travail normale. Cette contrepartie doit être prise dans les deux mois de l'acquisition du droit par demi-journée ou par journée entière. Le salarié formule sa demande au moins une semaine à l'avance ; dans les sept jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe le salarié de sa décision. Il est également rappelé que le salarié qui ne demande pas sa COR dans le délai imparti ne perd pas son droit au repos : il appartient à l'employeur de lui demander de prendre effectivement son repos dans un délai maximum d'un an à compter de l'ouverture du droit. La COR est assimilée à du temps de travail effectif et donne lieu à indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération.

L'accord concernant les salariés sous contrat à durée déterminée dans les centres de plongée loisir met en place une contrepartie en repos pour des heures réalisées à l'intérieur du contingent, nouvelle possibilité de dérogation prévue par la loi du 20 août 2008. Ainsi, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 41 heures hebdomadaires, dans les entreprises qui emploient plus de 20 salariés, ouvrent droit à une COR égale à 50 % du temps accompli au-delà de ce seuil.

V.3. LE TEMPS PARTIEL

Quatre branches abordent le temps partiel en 2009

L'accord du 1^{er} avril 2010 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée dans les centres de plongée loisir prévoit la mise en place d'un temps partiel décompté sur une base hebdomadaire, accompagné d'une majoration de 5 % des heures complémentaires effectuées par le salarié en deçà du dixième de la durée fixée au contrat de travail.

L'accord de l'esthétique-cosmétique précise les modalités de la mise en place du travail à temps partiel (information de l'Inspection du travail, clauses contractuelles, heures complémentaires). Il procède également à l'énumération des activités où la durée minimum ne peut être inférieure à 20 heures hebdomadaires, sauf demande du salarié.

L'accord conclu dans les chantiers et ateliers d'insertion prévoit également la mise en œuvre du temps partiel (clauses contractuelles, cas où il est possible de recourir à une modification de la répartition des heures de travail dans les jours de la semaine, égalité de traitement avec les salariés à temps plein, heures complémentaires, délai de prévenance).

L'accord du 30 septembre 2010 pour *Pôle emploi* met en place le temps partiel annualisé. Il prévoit à ce titre que le responsable hiérarchique et l'agent établissent un planning annuel prévisionnel permettant de positionner les périodes travaillées et les périodes de repos temps partiel, lequel ne pourra être modifié que par écrit avec l'accord des parties. Le salaire mensuel habituel est lissé sur la base de l'horaire mensuel de l'agent.

Le temps partiel, un thème évoqué sous l'angle de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, de l'emploi des salariés âgés, et de la formation professionnelle

Les accords négociés dans le contexte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoient d'accorder des garanties aux salariés travaillant à temps partiel, et rappellent notamment la priorité d'accès pour ceux d'entre eux souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet correspondant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent. La branche des *cabinets et entreprises de géomètres experts, géomètres, topographes, photogrammètres et experts fonciers* préconise aux entreprises de mettre en avant le temps partiel choisi et prévoit la mise en œuvre d'une analyse contradictoire de la charge effective de travail des salariés travaillant à temps partiel afin de fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail accordée.

Par ailleurs, l'accord conclu dans la branche des *prestataires de services dans le secteur tertiaire* organise le passage à temps partiel des salariés de 55 ans et plus et bénéficiant de plus de deux ans d'ancienneté (temps partiel ne pouvant être inférieur à 50 % de la durée légale du travail).

Dans le cadre de la formation professionnelle, la branche des *magasins prestataires de service de cuisine à usage domestique* prévoit que les salariés en contrat à durée indéterminée et à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % du temps plein légal ou conventionnel et justifiant d'un an d'ancienneté bénéficient du droit individuel à formation à hauteur de 21 heures par an (et bénéficient donc des mêmes droits que les salariés à temps plein).

V.4. LE REPOS DOMINICAL

L'année 2010 a été marquée par la poursuite de la mise en œuvre de la loi n° 2009-974 du 10 août 2009 réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires.

La loi n° 2009-974 du 10 août 2009 et la négociation collective

La loi du 10 août 2009 rend désormais obligatoire l'existence de contreparties accordées aux salariés pour la délivrance de certaines dérogations. L'article L.3132-25-3 du Code du travail prévoit ainsi que les dérogations préfectorales prévues aux articles L.3132-20 (préjudice au public ou atteinte au fonctionnement normal de l'établissement) et L.3132-25-1 (dérogations délivrées dans des périmètres d'usage de consommation exceptionnel situés dans les grandes agglomérations) sont accordées sur la base d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur, prise après avis des institutions représentatives du personnel si elles existent, approuvée par référendum organisé auprès des personnels concernés.

L'accord collectif peut être un accord de branche, un accord interprofessionnel territorial, un accord d'entreprise ou un accord d'établissement.

L'accord fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical. Il doit en outre préciser les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées et les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical.

De manière plus générale, la loi du 10 août 2009 engage les branches et les établissements bénéficiaires de dérogations administratives au repos dominical et qui ne seraient pas déjà couverts par un accord à engager des négociations en vue d'un accord relatif aux contreparties accordées aux salariés privés de repos dominical.

V.4.1. Les accords sur les contreparties accordées aux salariés

Dans les accords abordant cette question, les contreparties accordées aux salariés peuvent donner lieu à du repos supplémentaire ou à une majoration de la rémunération. La branche des *maisons d'étudiants* indique que le salarié travaillant exceptionnellement le dimanche a droit à 25 % de repos supplémentaire ou à la rémunération correspondante par dimanche travaillé.

L'accord de l'esthétique-cosmétique octroie une majoration de 50 % de la rémunération.

L'accord départemental des *services de l'automobile* précise quant à lui que chaque heure travaillée le dimanche fera l'objet d'une majoration de 100 % du salaire brut de base.

V.4.2. Les accords locaux relatifs à l'ouverture dominicale des commerces

Six accords départementaux ou locaux ont été conclus et traduisent l'existence d'une négociation locale sur :

- les conditions de mise en œuvre des “cinq dimanches du maire” prévus à l'article L.3132-26 du Code du travail (*services de l'automobiles* de la Communauté d'agglomération de Rennes, commerces non alimentaires dans l'Aveyron, commerces de Haute-Garonne, *services de l'automobiles* de Meurthe-et-Moselle) ;
- la dérogation prévue à l'article L.3132-12 relatif à la dérogation de droit accordée aux établissements de commerce de détail de l'ameublement (Meurthe-et-Moselle et Pyrénées-Orientales).

V.5. LES AUTRES THÈMES DE NÉGOCIATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

V.5.1. Le temps de travail effectif

Selon l'article L.3121-1 du Code du travail, le temps de travail effectif correspond à celui durant lequel le salarié est mis à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir librement vaquer à des occupations personnelles.

Les accords conclus sur ce thème en 2010 rappellent les périodes devant être considérées comme du temps de travail effectif (conventions des *entreprises du papier et du carton*, de *Pôle emploi*, des *salariés des cabinets et cliniques vétérinaires*, des *vétérinaires praticiens salariés* et accord conclu dans les ateliers et chantiers d'insertion).

V.5.2. Les astreintes

Non considérée comme du temps de travail effectif, hormis le temps passé en intervention, l'astreinte se définit comme la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise (article L.3121-5 du Code du travail).

Deux accords (contre un en 2009) conclus en 2010 mettent en œuvre une compensation financière au profit des salariés en astreinte (*entreprises des papiers et des cartons* et *entreprises des services d'eau et d'assainissement*).

V.5.3. Les durées maximales de travail

• Durée maximale quotidienne (sauf travailleurs de nuit)

L'article L.3121-34 du Code du travail prévoit que la durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogation par convention ou accord collectif de branche étendu ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement sans que ce dépassement n'ait pour effet de porter la durée quotidienne du travail à plus de douze heures (article D.3121-19 du Code du travail).

• Durée maximale hebdomadaire

Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures (article L.3121-35 du Code du travail).

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures.

Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures (article L.3121-36 du Code du travail).

L'accord conclu dans les branches des *entreprises du papier et du carton* rappelle les règles légales applicables en la matière.

Après avoir posé le principe selon lequel la journée de travail est de 10 heures, l'accord des ateliers et chantiers d'insertion précise que la durée maximale quotidienne peut être portée à 12 heures.

Les accords du 25 octobre 2010 concernant les *salariés des cabinets et cliniques vétérinaires* ainsi que les *vétérinaires praticiens salariés* prévoient une dérogation conventionnelle à la durée maximale quotidienne en la portant à 12 heures.

V.5.4. Le travail de nuit

Pour des raisons de santé et de sécurité des salariés, le recours au travail de nuit, strictement encadré depuis la loi n° 2001-174 du 22 février 2001, doit être exceptionnel. La mise en place et l'extension du travail de nuit structurel sont subordonnées à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Deux accords traitent de ce thème en 2010.

Le travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit. Il est possible de déroger à cette période en lui substituant toute autre période de neuf heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures comprenant en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures. Cette dérogation est possible par convention ou accord collectif étendu ou par accord collectif d'entreprise ou d'établissement (article L.3122-29 du Code du travail).

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures, sauf dérogation par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement pour certaines activités énumérées par décret en Conseil d'État (article L.3122-34 du Code du travail).

L'avenant du 13 janvier 2010 conclu dans la branche des *exploitations frigorifiques* actualise les conditions d'application du travail de nuit. Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée dans l'année, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la plage nocturne légale de 21 h – 6 h ;
- soit effectué au moins 270 heures de travail de nuit au cours d'une période de référence de douze mois consécutifs définie dans chaque entreprise, durant la plage nocturne légale de 21 h – 6 h.

L'avenant prévoit que les travailleurs de nuit bénéficient d'une minute de repos compensateur par heure travaillée durant la plage 21 h – 6 h.

Les avantages prévus par l'avenant bénéficient à tous les travailleurs (de nuit ou non) et sont équivalents à une majoration salariale de 20 % pour chaque heure effectuée sur la période nocturne. Cet accord prévoit également une indemnité de repas de 4 euros dès lors que le salarié travaille sur l'intégralité de la période de 19 h à 22 h.

L'accord du 2 février 2010 dans les *transports urbains de voyageurs* fait application du décret du 14 février 2000 en rappelant que tout travail entre 22 h et 5 h est considéré comme un travail de nuit mais qu'il est possible de définir par voie conventionnelle une autre période de sept heures de travail consécutives, comprise entre 22 h et 7 h, pouvant se substituer à la plage 22 h – 5 h. Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit :

- soit au moins deux fois par semaine, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la plage nocturne prévue par décret ou par voie conventionnelle ;
- soit au minimum 315 heures de travail de nuit pendant une période de dix mois consécutifs.

Un repos compensateur de 4 % de chaque heure de nuit est accordé au travailleur de nuit, dans la limite de 50 heures de repos par an.

L'accord dispose que tout travailleur (de nuit ou non) se verra attribuer une compensation minimale de 25 % du salaire pour chaque heure accomplie durant la période nocturne, attribuée en rémunération et/ou en temps selon les modalités définies par l'entreprise.

V.5.5. Les congés payés

Durée du congé annuel et indemnisation

Deux accords (branche de l'*immobilier* et accord de l'esthétique-cosmétique) rappellent la période de référence pour le calcul des congés payés (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours – article R.3141-3 du Code du travail).

Dans la branche de l'*animation*, la période de référence est constituée par l'année scolaire, du 1^{er} septembre de l'année n au 31 août de l'année n+1 ou du 1^{er} octobre de l'année n au 30 septembre n+1 (salariés de la grille spécifique).

L'avenant du 4 mars 2010 conclu dans la *sidérurgie* précise les périodes à prendre en compte pour le calcul de la durée des congés et intègre à celles-ci les périodes de chômage partiel.

La plupart des accords rappellent le principe selon lequel le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif a droit un congé payé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail (branches de l'*immobilier*, du *personnel des sociétés coopératives HLM*, des *missions locales et PAIO*, de l'*animation* et accord de l'esthétique-cosmétique).

L'accord du 25 janvier 2010 dans la branche des *maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, hypermarchés "gérants-mandataires non salariés"* prévoit l'attribution de jours de congés conventionnels supplémentaires d'ancienneté : trois jours après 20 ans (contre deux auparavant), cinq jours après 25 ans et six jours après 30 ans.

De même, l'accord du 1^{er} avril 2010 prévoit que le *personnel des sociétés coopératives HLM* bénéficie d'un jour de congé supplémentaire par cinq années de services et ce dans la limite de cinq jours.

L'accord de l'esthétique-cosmétique prévoit quant à lui que les jeunes travailleurs ou apprentis ayant moins d'un an de présence et moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente pourront bénéficier d'un congé de trente jours ouvrables.

Modalités d'exercice du droit au congé annuel

La branche des *missions locales et PAIO* et celle de l'*immobilier* prévoient les modalités de fixation par l'employeur de l'ordre des départs et la date des congés payés, conformément aux articles L.3141-13 et suivants du Code du travail.

L'accord du transport ferroviaire précise en ce sens que le personnel doit avoir connaissance de la période de congé retenue dans l'entreprise au moins deux mois avant le début de cette période.

L'accord de l'esthétique-cosmétique fixe quant à lui des plages obligatoires durant lesquelles les congés payés doivent être pris ainsi que les formes et délais dans lesquels les congés doivent être posés.

L'accord des *missions locales et PAIO* rappelle les règles de fractionnement des congés, conformément aux articles L.3141-17 et suivants du Code du travail.

L'accord conclu dans la *sidérurgie* précise, conformément à la jurisprudence, que le salarié bénéficiant d'un arrêt maladie commençant avant son départ en congé et se terminant pendant ceux-ci ou les englobant conserve son droit à congé et peut en bénéficier ultérieurement. *A contrario*, le salarié dont la maladie survient pendant la prise des congés ne peut prétendre à des jours de congés supplémentaires.

Concernant le report des congés ouverts au titre d'une année de référence sur une autre, l'accord de l'*immobilier* précise qu'il ne peut pas y avoir de report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant des droits acquis, sauf s'agissant du personnel originaire de départements ou territoires d'outre-mer ou de pays étrangers et sauf dérogation par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

V.5.6. Les jours fériés

L'article L.3133-1 du Code du travail fixe onze jours fériés dans l'année :

- le 1^{er} janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1^{er} mai ;
- le 8 mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 juillet ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 novembre ;
- le jour de Noël.

Exclusivement en Alsace-Moselle : le Vendredi saint et le 26 décembre.

Exclusivement dans les DOM : journée de commémoration de l'esclavage (dates différentes en Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion et Mayotte).

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, le chômage d'un jour férié autre que le 1^{er} mai n'est pas obligatoire.

Dans la branche de l'*immobilier*, l'avenant du 23 novembre 2010 rappelle que les jours fériés sont les onze fêtes légales visées à l'article L.3133-1 du Code du travail et que ces jours sont tous chômés et rémunérés.

L'accord de l'esthétique-cosmétique indique que le nombre de jours fériés travaillés est limité à trois et que les heures travaillées les jours fériés légaux sont majorées de 50 %.

L'accord sur la limitation d'ouverture des commerces les dimanches et jours fériés en Haute-Garonne prévoit que les commerces pourront ouvrir les samedi 8 mai, jeudi 13 mai (jeudi de l'Ascension) et jeudi 11 novembre 2010.

L'accord conclu dans la branche des *maisons d'étudiants* organise le travail les jours fériés et distingue deux cas : si le contrat de travail du salarié prévoit le travail des jours fériés, le travail de ces jours se fait dans la mesure du possible par roulement ; si le travail des jours fériés n'est pas prévu au contrat, les salariés peuvent alors travailler à titre exceptionnel les jours fériés. Dans ce dernier cas, l'accord dispose que le salarié a droit, en plus du paiement de sa journée travaillée, à 25 % de repos complémentaire.

V.6. LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a prévu, en son article 76, que tout salarié pouvait, en accord avec son employeur, nonobstant les stipulations dans l'accord ayant institué le compte épargne temps (CET), utiliser les droits affectés sur le CET pour cesser, de façon progressive, son activité.

Par ailleurs, il convient de signaler que la loi précitée a entendu accorder aux salariés ne disposant pas de CET, au même titre qu'aux salariés qui en bénéficient, la possibilité d'investir dans un plan d'épargne pour la retraite collectif ou contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale. Ces salariés pourront ainsi investir à hauteur de cinq jours de congés non pris dans ces dispositifs en exonérations sociales et fiscales.

206 branches ont mis en œuvre ce dispositif, dont 108 ont conclu un accord uniquement dédié au compte épargne temps.

Après trois accords conclus en 2009 et cinq en 2008, six accords abordent ce thème en 2010.

Certains accords relatifs au CET complètent et améliorent des stipulations précédentes (*industries de produits alimentaires élaborés ; industries des jeux*).

D'autres ne traitent que de façon accessoire du CET au sein d'avenants dont le contenu concerne le temps de travail d'une façon plus globale (*production et transformation des papiers cartons et institutions de retraite complémentaires*).

Enfin, l'accord relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail au sein de *Pôle emploi* met en place un CET pour les salariés du réseau Pôle emploi.

V.6.1. Les modalités d'épargne temps négociées

Dans les conditions fixées par l'accord collectif, les salariés peuvent aux termes de l'article L.3152-1 du Code du travail stocker dans leur compte autant de jours de congé ou de repos qu'ils le souhaitent.

La branche des *industries de produits alimentaires élaborés* précise les modalités d'alimentation du CET (dans la limite de 15 à 25 jours par an), notamment par l'alimentation au titre :

- des jours de repos compensateur obligatoire et de remplacement ;
- de la cinquième semaine de congés payés, à condition d'en faire la demande au moins un mois avant la fin de la période de prise des congés ;
- des jours de repos et de congés accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail (RTT), dans la limite de cinq jours par an ;
- des heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait ;
- des jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours, dans la limite de cinq jours par an.

La branche *Pôle emploi* prévoit les mêmes modalités d'alimentation ; celle des *industries des jeux*, également, exception faite de la cinquième semaine de congés payés.

Le total des droits épargnés par un salarié sur une année civile ne peut excéder 15 à 25 jours dans la branche *produits alimentaires*, 20 jours à *Pôle emploi*, et 6 à 8 jours pour les *industries des jeux*.

Les accords de branche ont retenu un plafond global du CET de six mois (*industries des jeux*), de 126 jours pour *Pôle emploi*, ou d'un nombre de jours équivalant au plafond garanti par l'Association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés – AGS (*industries de produits alimentaires élaborés*).

L'accord de branche des *industries de produits alimentaires élaborés* prévoit que, lorsque les droits CET sont utilisés comme congé de fin de carrière, les droits des salariés devront être majorés par l'entreprise, exclusivement en temps, de 10 % pour les congés inférieurs à 66 jours ouvrés, de 15 % pour les congés compris entre 66 et 132 jours ouvrés et de 20 % pour les congés supérieurs à 132 jours ouvrés.

V.6.2. L'alimentation en argent du CET

Depuis la loi du 31 mars 2005, le salarié peut affecter sur son compte des augmentations ou compléments de salaire de base, tout ou partie de l'intéressement ainsi qu'à l'issue de la période d'indisponibilité, les sommes issues de la participation ou d'un plan d'épargne d'entreprise.

En 2010, l'accord des *industries de produits alimentaires élaborés* prévoit l'alimentation du CET par des éléments de salaire.

V.6.3. L'utilisation du CET principalement orientée vers l'indemnisation de temps non travaillés

La branche des *industries de produits alimentaires élaborés* et celle des *industries des jeux* n'envisagent qu'une utilisation orientée vers l'indemnisation de temps non travaillés, conforme à la vocation de ces accords. Si la première branche citée vise des congés sans solde ou pour convenances personnelles, la seconde est plus précise et ne prévoit l'utilisation du CET que pour rémunérer les congés de fin de carrière.

V.6.4. L'utilisation du CET sous forme monétaire

En 2010, seul l'accord de *Pôle emploi* permet aux salariés, outre l'indemnisation de temps non travaillés, de bénéficier d'une rémunération complémentaire.

Toutefois, l'accord des *industries de produits alimentaires élaborés* prévoit la possibilité pour le salarié de recevoir un montant en euros provenant de la liquidation partielle ou totale de ses droits CET, possibilité subordonnée à un certain nombre de cas de déblocage anticipé listés dans l'accord. Cette nomenclature est largement inspirée par les cas de déblocage anticipé de l'épargne salariale : invalidité, surendettement, achat de la résidence principale, etc.

V.6.5. Des modalités de gestion du CET renvoyées aux accords d'entreprise

La convention ou l'accord collectif définit les modalités de gestion du CET. La loi du 20 août 2008 laisse à la libre appréciation des partenaires sociaux le choix des modalités de valorisation en temps ou en argent des éléments affectés au CET ainsi que les modalités de revalorisation des sommes présentes sur le compte. Dans la plupart des cas, ces modalités sont renvoyées aux accords d'entreprise.

L'accord de branche des *industries de produits alimentaires élaborés* prévoit néanmoins une équivalence entre les heures de repos compensateur et la journée de congé à verser au CET.

Liste des textes analysés abordant le thème du temps de travail⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 03-10 conventions de forfait en jours</i>	04/06/1983	07/07/2010	2010/39
CCNE	3226	Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Conséquences de la non-extension</i>	01/01/1984	25/05/2010	2010/34
CCNE	3076	Audiovisuel électronique équipement ménager commerces (1686) <i>Relevé de décision interprétation - jour fériés</i>	26/11/1992	16/06/2010	2010/35
CCNE	3148	Bonneterie lingerie confection commerce de gros (500) <i>Mise en place forfait annuel en jours</i>	13/03/1969	06/07/2010	2010/38
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 97 - classification</i>	19/03/1976	20/07/2010	2010/41
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Égalité professionnelle</i>	06/12/1956	05/01/2010	2010/20
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Égalité professionnelle</i>	12/07/1955	05/01/2010	2010/20
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Égalité professionnelle</i>	22/04/1955	05/01/2010	2010/20
CCNE	3125	Charcutières industries (1586) <i>Mixité et égalité professionnelle entre F/H</i>	09/04/1990	07/12/2010	2011/10
CCNE	3302	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>N° 11 salaires</i>	12/04/2000	03/06/2010	2010/29
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>N° 9 rémunération et décompte heures d'activité</i>	27/11/2007	14/12/2010	2011/10
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>N° 1 à l'accord du 31/05/2003 - travail de nuit</i>	10/07/1956	13/01/2010	2010/15
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Égalité professionnelle</i>	13/10/2005	06/05/2010	2010/39

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème du temps de travail (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3288	Hélicoptères personnel navigant technique (1944) <i>N° 12 toilette de la convention</i>	13/11/1996	11/06/2010	2010/37
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>N° 47 actualisation de la convention</i>	09/09/1988	23/11/2010	2011/6
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>N° 48 fin de carrière travail intermittent</i> <i>N° 49 modification compte épargne temps</i>	25/01/1991	07/12/2010 07/12/2010	2011/6 2011/6
CCNE	3266	Maisons d'étudiants (1671) <i>N° 41 repos hebdomadaire et jours fériés</i>	27/05/1992	09/02/2010	2010/23
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>N° 3 à l'accord RTT du 23/06/1999</i>	21/03/1972	15/12/2010	2011/8
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>N° 3 à l'accord RTT du 23/06/1999</i>	17/11/1969	15/12/2010	2011/8
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>N° 3 à l'accord RTT du 23/06/1999</i>	17/06/1965	15/12/2010	2011/8
CCNE	3184	Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Durée du travail des cadres</i>	10/05/1999	10/09/2010	2010/46
CCNE	3242	Papiers cartons production OEDTAM (1492) <i>N° 28 dispositions générales de la convention</i>	20/01/1988	18/06/2010	2010/39
CCNE	3250	Papiers cartons transformation OEDTAM (1495) <i>N° 27 dispositions générales de la convention</i>	16/02/1988	18/06/2010	2010/39
CCNE		Pôle emploi (2847) <i>Intégration agents AFPA - recrutement psychologues</i> <i>Organisation et aménagement du temps de travail</i>	21/11/2009	18/06/2010 30/09/2010	2010/30 2010/43
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Maintien emploi et recrutement des seniors</i> <i>Activité d'optimisation linéaire</i>	13/08/1999	19/04/2010 10/05/2010	2010/18 2010/29
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Égalité professionnelle</i>	15/02/1985	23/04/2010	2011/6
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>N° 88 compte épargne temps</i>	22/10/1985	01/04/2010	2010/28

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>N° 12 à la convention modification annexe VII</i>	09/12/1993	22/06/2010	2010/34
CCNE	3328	Sport (2511) <i>N° 44 recodification du code du travail</i>	07/07/2005	07/07/2010	2010/42
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>N° 6 mise à jour de la convention</i>	15/12/1993	12/01/2010	2010/17
CCNE	3099	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Travail de nuit</i>	11/04/1986	02/02/2010	2010/25
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>N° 43 valeur du point au 01/01/2011</i> <i>N° 46 repos compensateur de remplacement</i> <i>N° 49 modifiant l'annexe 2</i> <i>N° 50 mise en conformité avec l'évolution</i>	05/07/1995	25/10/2010 25/10/2010 25/10/2010 25/10/2010	2010/50 2010/50 2010/50 2010/50
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>N° 21 repos compensateur de remplacement</i> <i>N° 25 mise en conformité avec l'évolution</i>	31/01/2006	25/10/2010 25/10/2010	2010/50 2010/50
CCN	3359	Cuisine magasins prestataires de services (2754) <i>Formation professionnelle</i>	17/07/2008	20/05/2010	2010/34
CCN	3191	HLM sociétés coopératives (1588) <i>Mise à jour de la convention</i>	15/05/1990	01/04/2010	2010/28
CCN	3140	Presse quotidienne régionale employés (698) <i>Égalité professionnelle</i>	28/11/1972	09/02/2010	2010/27
CCN	3141	Presse quotidienne régionale encadrement (1895) <i>Égalité professionnelle</i>	12/12/1995	09/02/2010	2010/27
CCN	3140	Presse quotidienne régionale ouvriers (598) <i>Égalité professionnelle</i>	02/12/1970	09/02/2010	2010/27
APN		Ateliers chantiers insertion durée du travail	19/11/2010		2011/5
APN	3368	Électriciens et gaziers spécificité des métiers	16/04/2010		2010/26
APN		Esthétique cosmétique enseignement durée travail	28/01/2010		2010/22

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APN		Offices publics habitat égalité professionnelle	17/11/2010		2011/9
APN		Papiers cartons aménagement temps travail	18/06/2010		2010/39
APN		Plongée loisir contrat à durée déterminée (CDD)	01/04/2010		2010/25
APN		Portage salarial intérim services	24/06/2010		2010/33
APN		Qualité de l'emploi dans les professions libérales	09/07/2010		2011/9
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE		Vins de Champagne (1384) <i>Vendanges (art.b 315)</i>	09/07/1985	13/04/2010	2010/27
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
APD		Ameublement Meurthe-et-Moselle repos dominical	03/12/2010		2011/5
APD		Commerce non alimentaire travail dimanche Aveyron	22/06/2010		2010/37
APD		Commerces de Haute-Garonne repos dominical	04/07/2010		2011/4
APD		Ouverture commerces dimanches Haute-Garonne 2010	28/01/2010		2010/21
AIFD		Ameublement négoce Pyrénées-Orientales (1880) <i>Travail dominical</i>	31/05/1995	15/01/2010	2010/26
AIFD		Automobile services Meurthe-et-Moselle (1090) <i>Repos dominical</i>	15/01/1981	08/12/2010	2011/2
AIFC		Automobile services Rennes (1090) <i>Travail du dimanche pour l'année 2010</i>	15/01/1981	03/02/2010	2010/20
CCC	3324	Manutention portuaire Fort-de-France <i>Mise à jour de la convention</i>	04/07/2003	08/06/2010	2010/35

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

VI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La dynamique globale de la négociation collective interprofessionnelle et de branche en 2010 est comparable à celle de 2009. Dans ce contexte, le thème des conditions de travail a été plus fréquemment abordé dans les accords (47 accords contre 24 pour 2009)⁽¹⁾.

VI.1. LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE

Après la conclusion de l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail, les partenaires sociaux se sont engagés à négocier spécifiquement sur le harcèlement et la violence au travail, suite à l'accord-cadre des partenaires sociaux européens du 15 décembre 2006. Cette négociation a abouti à la signature de l'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.

Cet accord entend sensibiliser les employeurs, les salariés et leurs représentants. Il définit le harcèlement et la violence au travail et identifie notamment les publics les plus exposés, en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public. La responsabilité des employeurs est soulignée.

Des mesures visant à prévenir le harcèlement et la violence au travail sont proposées, en particulier pour :

- améliorer l'organisation du travail ;
- former l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;
- informer et consulter les travailleurs et/ou leurs représentants et le médecin du travail ;
- identifier les difficultés et les résoudre.

Le principe de sanction contre les auteurs de harcèlement et de violence au travail a été posé. Il se double d'un accompagnement spécifique des salariés agressés ou harcelés.

VI.2. LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

Au niveau des branches professionnelles, la question des conditions de travail, comme en 2009, a été essentiellement abordée par les partenaires sociaux sous l'angle de la négociation sur les seniors parfois

1) Données arrêtées pour la réalisation du Bilan des conditions de travail 2010. Cette analyse porte sur 37 accords recensés au 9 février 2011.

sous celui des risques psychosociaux et de la pénibilité. Les thèmes classiques de négociation restent néanmoins présents : suivi médical, formation des salariés, évaluation des risques professionnels ou renforcement du dialogue social.

VI.2.1. La poursuite de la négociation sur les seniors : l'accent mis sur les mesures de prévention dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail

Après la forte dynamique de 2009, la négociation de branche sur les seniors a connu un ralentissement avec seulement 14 accords de branche signés en 2010 contre 44 en 2009.

L'année 2010 se caractérise par une modification des thèmes retenus dans les accords puisque les partenaires sociaux ont davantage mis l'accent sur les mesures de prévention pour améliorer les conditions de travail. Si certaines branches ont continué à privilégier les actions de formation, d'aménagement des postes de travail ou du temps de travail, d'autres ont choisi de travailler sur l'identification des risques professionnels.

Ainsi, plusieurs accords prévoient l'analyse des postes de travail par l'identification des risques d'usure professionnelle. La branche *distributeurs conseil hors-domicile* dans son accord sur l'emploi des seniors du 12 janvier 2010 propose de réaliser une cartographie des seniors dans chaque entreprise, d'identifier les principaux facteurs de pénibilité et de stress ainsi que les réponses possibles, en collaboration avec les instances représentatives du personnel : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), comité d'entreprise (CE) ou délégués du personnel (DP). La branche *industrie et commerces en gros des viandes* prévoit, quant à elle, dans son accord sur l'emploi des salariés âgés du 9 février 2010, l'analyse de 100 % des emplois occupés par des salariés âgés de 55 ans et plus dans le cadre des facteurs de risques organisationnels, techniques et humains, en tenant compte de leur âge. Pour la branche *œufs et industries en produits d'œufs*, l'identification des facteurs de risques professionnels s'accompagne de réflexions sur l'amélioration des conditions de travail, de la mise en œuvre d'un plan d'action destiné à aménager les postes comportant des facteurs de risques identifiés et de l'intégration, dans le document unique d'évaluation des risques, d'une partie sur l'emploi des seniors.

La formation reste un outil présent même si elle se décline de façon différente suivant les accords : de la formation relative aux gestes et postures jusqu'à des actions de professionnalisation des managers de proximité dans leurs fonctions ressources humaines. La branche *industries et commerces en gros des viandes* propose des actions de forma-

tion centrées sur la communication, le management et les facteurs de risques biomécaniques, psychosociaux et organisationnels. La question du financement des formations est mise en avant : plusieurs accords prévoient qu'une part du financement du plan de formation sera ainsi réservée aux seniors.

L'aménagement du temps de travail est également abordé dans les accords. La branche *industrie et commerces en gros des viandes* prévoit un aménagement du temps de travail par le recours au temps partiel pour 20 % des salariés âgés de 55 ans et plus ayant occupé un emploi à fortes contraintes. De plus, l'utilisation du compte épargne temps est souvent évoquée comme un levier pour permettre aux seniors de réduire leur activité. Les entretiens de seconde partie de carrière sont présentés comme un moyen à la disposition des employeurs pour aborder de façon générale avec le salarié la question de ses conditions de travail et de son évolution professionnelle.

Enfin des accords comportent des mesures de compensation avec, notamment, des priorités d'affectation et des garanties de rémunération en cas de reclassement. C'est le cas de l'accord relatif à l'emploi des seniors du 20 janvier 2010 dans la branche *œufs et industries en produits d'œufs* par lequel une priorité d'affectation dans un autre poste de qualification équivalente et compatible avec ses capacités est prévue, lorsqu'un senior occupe un poste dont le taux de fréquence des accidents du travail-maladies professionnelles (AT/MP) est supérieur à la moyenne de l'entreprise, avec une garantie de rémunération pendant six mois. La majoration de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite est aussi utilisée.

Les accords sur l'emploi des seniors ne traitent pas que de la thématique des conditions de travail. Mais celle-ci est très souvent imbriquée dans les autres thèmes choisis qu'il s'agisse du développement des compétences et des qualifications, de l'aménagement des fins de carrière, ou de la transmission des savoirs, notamment par le tutorat. Améliorer les conditions de travail des seniors contribue à leur maintien dans l'emploi.

VI.2.2. Les prémices de la négociation sur la pénibilité

Si l'actualité législative a mis en avant, à l'automne 2010, la question de la pénibilité au travail, les partenaires sociaux s'en étaient déjà saisis auparavant. En 2008, un protocole d'accord sur l'amélioration des conditions de travail et la réduction de la pénibilité avait été discuté sans aboutir. En 2009, la négociation pour l'emploi des seniors avait reposé la question de la pénibilité.

Deux accords de branche ont été signés en 2010 sur la pénibilité : l'accord relatif à la spécificité des métiers signé le 16 avril 2010 dans la branche des industries électriques et gazières et l'accord pour la prévention et la réduction de la pénibilité dans les entreprises du transport de déménagement, signé le 3 novembre 2010 dans la branche des *transports routiers*.

Ce dernier est particulièrement intéressant puisqu'il développe plusieurs pistes d'actions dont :

- la définition d'une procédure en cas d'accident ou d'identification d'une situation de risque potentiel avec les salariés impliqués, et éventuellement avec les institutions représentatives du personnel (IRP) ou les membres du CHSCT ;
- la détermination d'un "salarié référent" en termes de prévention des risques professionnels dans l'entreprise ;
- une formation pratique et théorique à la sécurité tous les cinq ans, l'élaboration d'un référentiel d'une formation de sept heures par la commission paritaire nationale ;
- un guide du déménageur remis à tout nouvel embauché ;
- la composition de binômes "seniors/juniors" ;
- le maintien dans l'emploi qui peut passer par une majoration des droits individuels à la formation de 10 % après 50 ans. Il s'agit d'améliorer l'employabilité et de faciliter un éventuel reclassement professionnel par une formation plus longue ;
- la mise en place d'un passeport professionnel du déménagement qui décline le passeport de formation pour valoriser les emplois occupés et les formations réalisées par le salarié.

Enfin, l'accord prévoit des priorités de reclassement interne pour le placement des accidentés du travail des transports dans les entreprises de la profession.

VI.2.3. Les thèmes plus classiques de négociation

• Le suivi médical des salariés

L'accord relatif à l'activité de portage salarial conclu le 24 juin 2010 a précisé les modalités du suivi médical des salariés de cette branche. L'entreprise de portage salarial est bien responsable du suivi médical à l'embauche et du suivi médical périodique. Par contre, lors de l'exécution du travail dans ses locaux ou sur son site, c'est le client qui est responsable des conditions de travail des "salariés" portés. Le client doit donc garantir les mêmes mesures de protection individuelle ou collective au salarié porté qu'à ses propres salariés. Ainsi, par exemple, le client assurera la surveillance médicale du travail obligatoire prévue

au Code du travail des salariés portés, lors d'affectation aux travaux le nécessitant. Ces dispositions s'apparentent aux dispositions conventionnelles applicables aux salariés intérimaires.

Deux accords sur le travail de nuit, l'un du 13 janvier 2010 dans la branche des *exploitations frigorifiques* et l'autre du 2 février 2010 dans la branche des *transports urbains de voyageurs* prévoient une surveillance médicale renforcée pour les travailleurs de nuit. Le second accord prévoit l'affectation de droit sur un poste de jour pour toute salariée enceinte ou ayant accouché qui en fait la demande. La répartition des horaires de nuit doit faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

- *La formation*

Par l'avenant, signé le 3 mars 2010, à l'accord de prévoyance du 13 octobre 2005 au bénéfice des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale des *cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers*, les partenaires sociaux ont fixé les conditions de financement des campagnes de prévention et de formation en matière de santé, sécurité au travail, hygiène et handicap. Ces actions visent les risques couverts par le régime de prévoyance. Elles seront financées sur la provision d'égalisation du régime de prévoyance. Cet apport non négligeable permettra à ces salariés de bénéficier de formations supplémentaires, ces actions s'ajoutant à celles incombant aux employeurs.

- *L'évaluation des risques professionnels*

Dans l'accord national du 26 janvier 2010 relatif à la santé au travail dans la branche des *organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs*, la priorité de la santé au travail est clairement affirmée. Elle s'appuie sur le développement d'outils méthodologiques tels que des bilans sur la santé au travail. Ces bilans annuels et triennaux serviront à réactualiser les actions en fonction des principaux risques constatés. Des indicateurs communs seront développés, ce qui créera une dynamique au sein de chacun des foyers et services de jeunes travailleurs mais également au sein de cette branche. L'approche globale de la mise en œuvre de ces actions au sein des foyers et services par l'ensemble des salariés est également fondamentale. Sur les risques professionnels spécifiques, cette branche développe une concertation sur le recensement des postes de travail exposant à des risques spécifiques nécessitant une surveillance médicale renforcée. Les actions de prévention prioritaires permettront de réduire ces risques et de ne pas axer la prévention sur le seul suivi médical renforcé. Cet accord cible trois risques prioritaires : les risques

psychosociaux (RPS), les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les risques liés aux conduites agressives (incivilités, violences physiques et non physiques).

La commission nationale paritaire de gestion de la prévoyance est chargée d'établir le diagnostic de la branche en matière de santé au travail en évaluant les plans d'action tous les trois ans, de proposer des actions prioritaires et d'établir les listes de métiers à risques professionnels dans la branche.

- ***Le renforcement du dialogue social, les attributions et le fonctionnement du CHSCT***

L'accord du 17 juin 2010 relatif à la création d'une Instance de santé et conditions de travail (ISCT) au sein des ateliers et chantiers d'insertion doit favoriser le dialogue social sur la santé et les conditions de travail. Cet espace de dialogue ouvert à tous les salariés doit permettre l'information et le recueil des observations des salariés en matière de prévention de la santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

Dans le cadre de l'avenant à la convention collective nationale du *personnel des sociétés coopératives HLM* daté du 1^{er} avril 2010, les partenaires sociaux ont développé un volet de prévention des risques en précisant que le CHSCT peut faire appel à un expert agréé lorsque des risques graves ou des projets modifient de manière importante les conditions de santé, de sécurité ou de travail. Cette initiative s'inscrit dans le cadre de la réforme d'agrément des experts.

Liste des textes analysés abordant le thème des conditions de travail⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
APN		Ateliers chantiers insertion création ISCT	17/06/2010		2010/39
APN		Ateliers chantiers insertion dialogue social	07/07/2010		2010/39
APN		Banque populaire incivilités et violences	18/03/2010		2010/25
APN		Banque populaire stress au travail	23/06/2010		2010/35
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>Emploi des seniors</i>	12/12/1978	30/03/2010	2010/16
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Emploi des salariés âgés</i>	15/12/1987	21/04/2010	2010/31
APN		Caisse d'épargne utilisation intranet messagerie <i>Caisse d'épargne utilisation intranet messagerie</i>	01/04/2010		2010/28
CCNE	3125	Charcutières industries (1586) <i>N° 1 à l'accord du 25/09/2007 - seniors</i>	09/04/1990	11/03/2010	2010/18
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>GPEC</i>	30/12/1952	27/04/2010	2010/30
CCNE	3174	Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892) <i>Emploi des seniors</i>	30/06/1976	18/03/2010	2010/16
CCNE	3174	Cinéma distribution employés et ouvriers (716) <i>Emploi des seniors</i>	01/03/1973	18/03/2010	2010/16
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Emploi des seniors et maintien dans l'emploi</i>	10/07/2006	18/03/2010	2010/16
CCN	3072	Coopératives de consommation salariés (179) <i>Prévention du stress et des facteurs psychosociaux</i>	30/04/1956	09/07/2010	2010/51
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Emploi des seniors</i>	21/11/1988	12/01/2010	2010/11
CCNE	3302	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>Prévention risques liés à l'amiante</i>	12/04/2000	01/12/2010	2011/5

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème des conditions de travail (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APN	3246	Économie sociale prévention risques psychosociaux	31/07/2010		2010/39
APN	3368	Électriques et gazières prévention des risques	12/02/2010		2010/11
APN	3368	Électriques et gazières spécificité des métiers	16/04/2010		2010/26
APN		Emplois de travailleurs handicapés 2011-2015	01/06/2010		2011/6
CCNE		Enchères publiques et commissaires priseurs (2785) <i>Emploi des seniors</i> <i>Modalités de suivi accord seniors</i>	17/12/2008	19/01/2010 21/04/2010	2010/10 2010/27
CCNE	3235	Enseignement privé à distance (2101) <i>Emploi des seniors</i>	21/06/1999	15/01/2010	2010/12
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>N° 1 à l'accord du 31/05/2003 - travail de nuit</i>	10/07/1956	13/01/2010	2010/15
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>Emploi des seniors</i>	10/06/1988	06/01/2010	2010/5
CCNE	3014	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>Santé au travail</i>	16/07/2003	26/01/2010	2010/16
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Utilisation de la provision d'égalisation</i> <i>Égalité professionnelle</i>	13/10/2005	03/03/2010 06/05/2010	2010/27 2010/39
CCNE	3065	Habillement commerce succursales (675) <i>Formation professionnelle</i>	30/06/1972	27/12/2010	2011/9
AINE		Harcèlement et violence au travail	26/03/2010		2010/21
CCNE	3288	Hélicoptères personnel navigant technique (1944) <i>N° 12 toilettage de la convention</i>	13/11/1996	11/06/2010	2010/37
CCN	3191	HLM sociétés coopératives (1588) <i>Mise à jour de la convention</i>	15/05/1990	01/04/2010	2010/28
APNE	3191	HLM sociétés coopératives emploi des seniors <i>N° 1 effectifs des 55 ans et plus</i>	04/11/2009	13/01/2010	2010/2 2010/5

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Emploi des seniors</i>	05/07/1991	21/01/2010	2010/6
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>N° 47 actualisation de la convention</i>	09/09/1988	23/11/2010	2011/6
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>N° 48 fin de carrière travail intermittent</i>	25/01/1991	07/12/2010	2011/6
APN	3109	Métallurgie GPEC	17/05/2010		2010/30
CCNE	3184	Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Emploi des seniors</i>	10/05/1999	20/01/2010	2010/8
APN		Papiers cartons inter-secteurs <i>Papiers cartons inter-secteurs santé sécurité</i>	29/04/2010		2011/7
APN		Plongée loisir contrat à durée déterminée (CDD)	01/04/2010		2010/25
APN		Portage salarial intérim services	24/06/2010		2010/33
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Maintien emploi et recrutement des seniors</i> <i>N° 1 à l'avenant du 19/04/2010 - travailleurs âgés</i>	13/08/1999	19/04/2010 28/06/2010	2010/18 2010/40
APN		Qualité de l'emploi dans les professions libérales	09/07/2010		2011/9
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266) <i>Insertion et emploi personnes handicapées</i>	20/06/1983	29/10/2010	2011/9
CCN		Sécurité sociale organismes (218) <i>Seniors et gestion des secondes parties carrières</i>	08/02/1957	26/01/2010	
CCN	3315	Sidérurgie (2344) <i>Mise à jour de la convention</i>	20/11/2001	04/03/2010	2010/20
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>Stress professionnel et risques psychosociaux</i>	26/04/2000	27/05/2010	2010/35
CCNE	3099	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Travail de nuit</i>	11/04/1986	02/02/2010	2010/25
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Prévention de la réduction de la pénibilité</i>	21/12/1950	03/11/2010	2010/49
APNE	3156	Transports routiers prévoyance IPRIAC <i>N° 6 à l'accord du 24/09/1980 inaptitude conduite</i>	24/09/1980	22/09/2010	2011/6

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>N° 50 mise en conformité avec l'évolution</i>	05/07/1995	25/10/2010	2010/50
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>N° 25 mise en conformité avec l'évolution</i>	31/01/2006	25/10/2010	2010/50
CCNE	3179	Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>Emploi des salariés âgés</i>	09/11/1988	09/02/2010	2010/12
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>N° 46 dispositions dialogue social et IRP</i>	13/02/1969	20/10/2010	2010/47
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
CCD		Métallurgie Somme (2980) <i>Avenant à certaines catégories de salariés</i>	08/12/2010	08/12/2010	
AIFD		Transports routiers Alpes-Maritimes (16) <i>Gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC)</i>	21/12/1950	01/06/2010	2010/36

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

VII.1. HISTORIQUE ET BILAN DE L'ANNÉE

166 accords de branche ont été conclus en 2010 dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Ils s'inscrivent dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

VII.2. LES THÈMES ABORDÉS

Les thèmes traités en 2010 abordent l'ensemble des aspects de la formation professionnelle.

VII.2.1. L'apprentissage

L'apprentissage relève de la formation initiale. Les dispositions afférentes se trouvent dans le livre II de la sixième partie du Code du travail.

Les articles L.6211-1 et L.6211-2 du Code du travail prévoient que l'apprentissage est une forme d'éducation alternée et a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

25 textes concernent plus particulièrement ce domaine. Outre quelques rappels sur son importance et sur sa reconnaissance comme voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance, les accords portent sur :

- les publics visés et le recours au contrat d'apprentissage pour certains métiers ;
- l'accès au contrat d'apprentissage, la durée du contrat et la formation des apprentis ;
- le statut des apprentis, les conditions de travail, la rémunération ;
- l'instauration de congés supplémentaires pour préparer l'examen ;

- l'instauration de primes d'intégration et de réussite à l'obtention de la certification (*services de l'automobile*) et la mise en œuvre d'actions destinées à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en fin d'apprentissage et l'embauche prioritaire ;
- le rôle des maîtres d'apprentissage et, dans certains cas, l'octroi d'indemnités destinées à mieux reconnaître ce rôle ;
- la collecte de la taxe d'apprentissage et l'affectation d'une partie des fonds de la formation professionnelle continue aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

VII.2.2. Les objectifs et priorités de la formation

L'article L.2241-6 du Code du travail prévoit que les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel, se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

28 accords s'inscrivent dans cette perspective. Les priorités portent sur :

- la définition et la mise en place de formations qualifiantes, notamment pour les salariés peu qualifiés ;
- la reconnaissance des qualifications ;
- les actions prioritaires dans le cadre notamment des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- la mise en œuvre de la préparation opérationnelle à l'emploi permettant à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée auprès de Pôle emploi ;
- le développement de formations internes plus adaptées aux besoins de l'entreprise ;
- l'insertion des jeunes et des adultes, notamment par le biais des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, du développement du tutorat et de la mise en œuvre de la préparation opérationnelle à l'emploi ;
- l'accompagnement des salariés dans l'adaptation de leurs compétences et les formations concourant à la compétitivité des entreprises, au maintien dans l'emploi et à l'évolution professionnelle des salariés ;
- l'articulation entre la formation et le chômage partiel ;
- des formations particulières : formation initiale et continue des conducteurs de véhicules routiers de transports de marchandises (certains accords prévoient en outre la labellisation des établissements qui dispensent la formation), formations gestes et postures, et préparation à la retraite pour les seniors ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : accès équilibré des hommes et des femmes aux actions de formation mises

en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation ; sollicitation de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications en vue de dresser un état des lieux de l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes ; prise en compte des contraintes familiales pour l'organisation des formations ;

- l'emploi des salariés seniors : priorité d'accès à la formation professionnelle des seniors notamment dans le cadre des dispositifs des contrats et des périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation et du plan de formation ; entretiens professionnels de deuxième partie de carrière ; accès privilégié au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience ; transmission des savoirs et des compétences par le développement de l'exercice de fonctions tutorales. En outre, les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications sont largement sollicités pour l'établissement de nouveaux indicateurs sur l'emploi et la formation des seniors et le suivi des indicateurs de progrès ;
- l'insertion et l'emploi des personnes handicapées.

VII.2.3. Les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle

Aux termes de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 précité, les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ont une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi. Elles ont notamment pour objet d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel et de définir des priorités de formation.

11 accords sont relatifs aux commissions paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle. Ils portent sur leur constitution, leur composition, leur fonctionnement ou leurs attributions.

Parmi les attributions de la CPNEFP, figurent notamment la fixation de critères de prise en charge des formations et les priorités d'utilisation des fonds mutualisés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, l'orientation des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, l'établissement de certificats de qualification professionnelle.

Certains accords ont également précisé les règles d'indemnisation des frais liés à la participation à ces instances et les conditions de partenariat avec les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

VII.2.4. Les certificats de qualification professionnelle

Les certificats de qualification professionnelle sont des formations dont le contenu et les modalités pédagogiques ont été élaborés par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle afin de répondre aux besoins de qualification de leur champ professionnel, en complément des diplômes ou titres délivrés par l'État. 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.

23 accords sont relatifs aux certificats de qualification professionnelle et portent sur les points suivants :

- l'ingénierie et les procédures d'élaboration des certificats de qualification professionnelle (CQP) : modalités de mise en œuvre et de délivrance des certificats, création et renouvellement des CQP, publics éligibles (et notamment les apprentis dont la formation n'aura pas été sanctionnée par un titre), modalités d'accès, cahier des charges de la formation, durée et répartition des heures de formation, habilitation des centres de formation, composition, rôle et financement des jurys d'examens, adaptation des référentiels d'activités et de certifications avec, le cas échéant, l'instauration d'unités de compétences, modalités d'enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les conditions de prise en charge des certificats de qualification professionnelle, notamment lorsqu'ils sont dispensés dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- la création de nouveaux certificats ou l'aménagement de certificats existants. À titre d'illustration, on peut citer les certificats de qualification professionnelle de la vente (vente sur site, relation commerciale à distance, vente itinérante) dans le secteur du *commerce de gros*, de vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets dans le secteur des *commerces de détail non alimentaires*, d'agent de sécurité de l'événementiel dans le secteur du *sport* ;
- la reconnaissance et le classement des certificats de qualification professionnelle dans la classification professionnelle ;
- la mise en place de comités paritaires de pilotage et de suivi des certificats de qualification professionnelle (*industrie laitière*) afin notamment de favoriser le développement de CQP harmonisés et transversaux à des métiers communs au sein des industries alimentaires.

VII.2.5. Les observatoires des métiers et des qualifications

Les ressources des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue peuvent être destinées au financement des dépenses faites pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinés à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, chaque branche professionnelle doit définir les missions et les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Cet observatoire peut avoir une compétence nationale, régionale ou territoriale.

Il a pour principale fonction de permettre à chaque branche professionnelle d'adapter sa politique de formation à travers des études quantitatives et qualitatives sur les métiers et sur l'offre de formation.

15 accords ont traité de ce thème en 2010. Certains observatoires sont communs à plusieurs branches sous l'égide d'un seul OPCA, d'autres sont spécifiques à une branche considérée.

Les accords ont porté sur :

- l'institution, le fonctionnement et le financement des observatoires : définition des missions et objectifs et modalités de mise en œuvre ;
- l'institution de comités paritaires de pilotage des travaux sous l'égide de la CPNEFP ;
- la prévision d'études permettant notamment de mieux appréhender les réalités de l'emploi dans le cadre de négociations menées par ailleurs sur l'emploi des seniors, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la mise en œuvre de cellules de reclassement dans la branche, l'emploi des apprentis.

VII.2.6. L'entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience

L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 précité prévoit plusieurs moyens permettant l'évolution professionnelle des salariés : l'entretien professionnel, le passeport orientation-formation et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans le même sens, les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

11 accords ont traité de ces questions en 2010.

L'entretien professionnel a trait aux salariés concernés, aux objectifs visés et aux points abordés. Les entretiens de deuxième partie de carrière constituent une priorité pour les branches professionnelles dans le cadre des accords conclus sur l'emploi des seniors. Les salariés peuvent également bénéficier d'un bilan d'étape professionnel au terme de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, renouvelable tous les cinq ans.

Le bilan de compétences est abordé notamment du point de vue des différentes formes d'accès à la formation (plan de formation, droit individuel à la formation, congé individuel de formation) et de son articulation avec le temps de travail.

Le passeport orientation-formation a pour objet de 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.

La validation des acquis de l'expérience est notamment envisagée dans le cadre de l'accès aux certificats de qualification professionnelle : organisation de la démarche, modalités d'évaluation des candidats, financement du parcours des candidats, participation aux jurys de validation des acquis de l'expérience.

VII.2.7. Le financement de la formation professionnelle continue

Les articles L.6331-9 et L.6331-14 du Code du travail prévoient que le montant de la participation à la formation professionnelle continue des entreprises de vingt salariés et plus est fixé à 1,6 % de la masse salariale brute annuelle. S'agissant des entreprises de 10 à moins de 20 salariés, la participation atteint, depuis le 1^{er} janvier 2005, 1,05 % de la masse salariale brute. En ce qui concerne enfin les entreprises de moins de 10 salariés, le montant atteint, depuis le 1^{er} janvier 2005, 0,55 % des salaires payés au cours de l'année civile.

84 accords traitent de cette question et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- fixation et répartition des taux de contributions des entreprises à la formation professionnelle continue destinées au plan de formation, à la professionnalisation et au congé de formation. Si la majorité des accords s'en tiennent aux dispositions légales prévues en la matière, certains, toutefois, consacrent un pourcentage supérieur à ce qui est prévu légalement. Ainsi, la contribution des entreprises de moins de dix salariés et de dix salariés et plus relevant des *espaces de loisirs, d'attractions et culturels* est portée respectivement à 1,00 % et 1,70 % de la masse salariale ;
- renouvellement ou confirmation de la désignation d'un organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle continue pour la gestion des fonds mutualisés et création d'une paritaire professionnelle au sein de l'OPCA ;
- collecte et mutualisation des fonds ;
- priorités de financement et détermination de forfaits, voire de plafonds, de prise en charge par l'OPCA des frais de formation pour les contrats et les périodes de professionnalisation qui peuvent être différenciés selon la nature des formations et leur coût réel ;
- prise en charge des formations dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation ;
- affectation d'une partie des fonds collectés au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- répartition des contributions dues par les entreprises au fonds de sécurisation des parcours professionnels entre le plan de formation et la professionnalisation.

VII.2.8. Le plan de formation

L'article L.6312-1 du Code du travail prévoit que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré notamment à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 précité et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le Code du travail renvoie désormais 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 écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié (article L.6321-6 du Code du travail) ;

17 accords sont intervenus dans ce domaine et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- la consultation des représentants du personnel et l'information des salariés sur le contenu du plan de formation ;
- la typologie des actions de formation et leur articulation avec le temps de travail ;
- les objectifs et les priorités des fonds mutualisés au titre du plan de formation en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- l'incitation des entreprises à la construction d'un programme pluriannuel de formation ;
- les modalités de calcul et de versement de l'allocation de formation lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail.

VII.2.9. Le contrat 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 période de formation et exercice d'une activité en entreprise. Il est en principe d'une durée comprise entre six mois et un an.

28 accords sont relatifs aux contrats de professionnalisation. Ils portent sur les points suivants :

- le rappel de l'attachement des partenaires sociaux au développement des contrats de professionnalisation et, plus généralement, à celui des formations en alternance et à la valorisation de la fonction de tuteur ;
- les objectifs de la formation : favoriser l'insertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification professionnelle ;
- les publics éligibles : jeunes de moins de 26 ans, demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, les publics prioritaires ;
- la nature des qualifications visées et les formations prioritaires ;
- les modalités du contrat : contrat à durée déterminée ou indéterminée, durée du contrat, renouvellement ;

- les engagements réciproques de l'employeur et du salarié ;
- la durée et les modalités de la formation, le rôle du centre de formation ;
- le tutorat : formation et rôle du tuteur ;
- la rémunération des titulaires du contrat variable en fonction de l'âge et de la formation suivie ;
- le financement de la formation et les conditions de prise en charge par les fonds mutualisés des OPCA : priorités de financement, prise en charge majorée lorsqu'il s'agit de certificats de qualification professionnelle ;
- l'instauration de priorités d'embauche pour les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée et de primes d'intégration et de réussite à l'obtention de la certification ;
- la mise en place de contrats spécifiques dans le travail temporaire.

VII.2.10. Le droit individuel à la formation

L'article L.6312-1 du Code du travail dispose que l'un des modes d'accès à la formation est constitué par le droit individuel à la formation (DIF) exercé à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.

Les articles L.6323-1 à L.6323-21 du Code du travail encadrent ce droit au regard notamment de sa durée, de sa mise en œuvre et de sa portabilité. Chaque salarié dispose de 20 heures de formation par an cumulables sur six ans (soit 120 heures au maximum).

26 accords sont intervenus à ce titre. Ils portent sur les points suivants :

- les objectifs : permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle ;
- les publics concernés : salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, salariés à temps partiel ;
- un décompte des droits qui, dans certains accords, est favorable aux salariés à temps partiel : ainsi, dans la branche de *l'industrie laitière*, un salarié travaillant à 80 % est considéré comme un salarié travaillant à temps plein pour le calcul de son droit individuel ;
- la prise en compte des congés de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation pour le calcul des droits ;
- la durée : certains accords ont porté la durée annuelle du droit individuel à la formation de 20 à 21 heures (secteur de *l'audiovisuel, coiffure*) ;

- les modalités de mise en œuvre du dispositif : calcul des droits, demande du salarié, réponse de l'employeur ;
- l'information des salariés sur leur droit ;
- la détermination de formations prioritaires ;
- le financement des formations et la fixation dans certains cas de plafonds horaires de prise en charge et les conditions d'intervention des fonds mutualisés de la formation professionnelle continue, notamment en cas de portabilité du droit ;
- l'articulation des périodes de formation pendant ou hors temps de travail, avec les périodes de sous-activité de l'entreprise et les modalités de calcul et de versement de l'allocation de formation pour les formations se déroulant hors temps de travail ;
- les possibilités ouvertes pour le salarié en cas de désaccord avec l'employeur sur le choix de la formation ;
- la portabilité du droit individuel à la formation en cas de rupture du contrat de travail.

VII.2.11. Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés en contrat unique d'insertion. Elles sont ouvertes notamment aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche.

20 accords ont été conclus en 2010 sur ce thème. Ils portent sur les points suivants :

- les publics visés ;
- les taux d'absences simultanées au titre des périodes de professionnalisation ;
- les objectifs de la formation et les types de formations éligibles, les formations prioritaires et, le cas échéant, la fixation de durées minimales de formation ;
- les modalités de mise en œuvre et les conditions de déroulement de la formation pendant ou en dehors du temps de travail, le tutorat et les modalités de versement de l'allocation de formation lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail ;
- le financement des formations et les modalités de prise en charge par les fonds mutualisés de la formation professionnelle (forfaits/plafonds horaires de prise en charge).

VII.2.12. Le congé individuel de formation

Aux termes de l'article L.6322-1 du Code du travail, le congé individuel de formation (CIF) permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité. Les dispositions conventionnelles sont pour l'essentiel de niveau interprofessionnel.

Huit accords de branche ont été conclus sur le thème du CIF. Certains rappellent les dispositions de droit commun applicables en la matière. Il convient cependant de relever quelques spécificités :

- sur la rémunération du salarié intérimaire en congé individuel de formation et sur les conditions de prise en charge des formations (*travail temporaire*) ;
- sur la prise en charge par les organismes collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation d'actions de formation se déroulant en dehors du temps (*espaces de loisirs, d'attractions et culturels*, secteur de l'audiovisuel) ;
- sur des conditions d'accès au congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée plus favorables que celles fixées par la loi (secteur de l'audiovisuel).

VII.2.13. Le tutorat

L'article D.6325-6 du Code du travail prévoit qu'un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise notamment les personnes titulaires d'un contrat de professionnalisation.

L'article D.6324-2 du Code du travail précise les conditions de désignation du tuteur et ses missions.

Huit accords ont porté sur le tutorat. Ils traitent des points suivants :

- le développement de la fonction de tuteur : incitation à la mise en valeur de la fonction et reconnaissance de la fonction dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- la désignation du tuteur : volontariat, ancienneté, qualification. Dans certains cas, la désignation d'un tuteur est obligatoire pour la mise en œuvre d'un contrat de professionnalisation ;
- le rôle, le statut et les missions du tuteur et les conditions de prise en charge de l'exercice de la fonction ;
- la formation du tuteur et les conditions de prise en charge de la formation.

Liste des textes analysés abordant le thème de la formation professionnelle⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 05-10 formation professionnelle</i>	04/06/1983	24/11/2010	2011/1
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>Collecte contribution formation continue</i>	14/01/1986	06/07/2010	2010/39
CCNE	3246	Animation (1518) <i>N° 132 CQP animateur périscolaire</i> <i>N° 134 formation professionnelle</i>	28/06/1988	09/03/2010 16/03/2010	2010/22 2010/22
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>N° 5 formation professionnelle taux OPCA PL</i>	27/02/2003	07/07/2010	2010/37
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Financement du FPSPP</i>	13/04/1994	22/12/2010	2011/10
CCNE	3267	Assurance inspection sociétés (1679) <i>Financement du FPSPP</i>	27/07/1992	06/12/2010	2011/5
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>N° 1 à l'accord du 01/12/2004 actualisation</i> <i>Répartition des sommes au FPSPP</i>	02/06/2003	08/12/2010 08/12/2010	2011/3 2011/3
CCNE	3265	Assurances sociétés (1672) <i>Financement du FPSPP</i>	27/05/1992	06/12/2010	2011/5
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>N° 57 salaires et formation qualification 2010</i>	15/01/1981	07/07/2010	2010/38
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>N° 97 taux de contribution OPCA PL</i> <i>N° 98 validation des CQP</i>	20/02/1979	28/05/2010 02/07/2010	2010/31 2010/32
CCNE	3078	Avocats salariés (1850) <i>N° 14 taux contribution OPCA PL</i>	17/02/1995	28/05/2010	2010/31
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>N° 22 à la convention modification article 30</i>	12/12/1978	08/10/2010	2010/46
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Avenant à l'accord du 23/10/2008 sur la formation professionnelle</i> <i>Contribution formation continue additionnelle</i>	15/12/1987	17/11/2010 17/12/2010	2010/49 2011/5

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la formation professionnelle (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3255	Cabinets dentaires (1619) <i>Formation professionnelle (FPSPP OPCA-PL)</i>	17/01/1992	04/06/2010	2010/39
CCNE	3168	Cabinets médicaux (1147) <i>N° 55 formation professionnelle</i>	14/10/1981	02/06/2010	2010/52
CCNE	3297	Cafétérias et assimilés chaînes (2060) <i>N° 10 formation professionnelle</i> <i>Création de la CPNEFP RCLS</i>	28/08/1998	22/01/2010 31/03/2010	2010/20 2010/31
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>N° 1 accord du 30/04/2009 - formation conducteurs</i>	06/12/1956	06/05/2010	2010/31
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>N° 1 accord du 30/04/2009 - formation conducteurs</i>	12/07/1955	06/05/2010	2010/31
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>N° 1 accord du 30/04/2009 - formation conducteurs</i>	22/04/1955	06/05/2010	2010/31
CCNE	3238	Céramiques industries (1558) <i>Décision de la CPNE - financement CFA</i> <i>Financement des CFA - professionnalisation</i>	06/07/1989	22/04/2010 22/04/2010	2010/33 2010/33
CCNE	3319	Chaînes thématiques (2411) <i>Égalité professionnelle femmes/hommes</i>	23/07/2004	02/12/2010	2011/7
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Entrée des jeunes dans la vie professionnelle</i> <i>Répartition contribution FPSPP</i>	30/12/1952	30/11/2010 21/12/2010	2011/7 2011/5
CCNE	3097	Cinéma exploitation (1307) <i>N° 3 à l'accord financement formation continue</i>	19/07/1984	09/06/2010	2010/42
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Formation professionnelle</i> <i>N° 2 & annexe I accord du 21/04/2010 - formation</i> <i>N° 20 création CQP manager de salon de coiffure</i> <i>N° 21 création du brevet de maîtrise coiffeur</i> <i>N° 3 formation professionnelle (prise en charge)</i>	10/07/2006	21/04/2010 21/04/2010 21/09/2010 21/09/2010 27/10/2010	2010/34 2010/34 2010/45 2010/45 2010/51
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>N° 34 actions de professionnalisation</i> <i>N° 36 forfaits horaires de prise en charge</i>	12/07/2001	17/02/2010 21/04/2010	2010/27 2010/33
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>N° 5 à l'accord du 29/11/2004 - formation</i> <i>N° 6 à l'accord du 29/11/2004 - formation DIF</i>	14/06/1988	27/05/2010 27/05/2010	2010/37 2010/37
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>CQP-création dans la vente</i>	23/06/1970	18/05/2010	2010/35

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3015	Cordonnerie multiservice (1561) <i>Avenant à l'accord du 07/12/2005 formation professionnelle</i>	07/08/1989	26/11/2010	2011/10
CCNE	3327	Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>Formation professionnelle FPSPP</i>	13/12/2007	14/12/2010	2011/7
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Actualisation annexe III - contrat apprentissage</i>	18/12/1978	19/03/2010	2010/25
CCNE	3302	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>N° 1 à l'accord du 14/01/2005 - formation professionnelle</i> <i>Prévention risques liés à l'amiante</i>	12/04/2000	28/01/2010 01/12/2010	2010/20 2011/5
CCNE	3275	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>N° 37 formation professionnelle</i>	05/01/1994	09/07/2010	2010/39
CCNE	3020	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Désignation de l'OPCA de branche</i>	09/12/1974	09/07/2010	2010/38
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>N° 1 à l'accord du 31/05/2003 - travail de nuit</i>	10/07/1956	13/01/2010	2010/15
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>N° 2 formation professionnelle</i> <i>N° 3 à l'accord du 05/07/2005 formation professionnelle</i>	21/01/1997	28/09/2010 15/12/2010	2010/51 2011/7
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i>	15/04/1988	09/07/2010	2010/37
CCNE	3144	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>N° 77 répartition contribution FPSPP</i>	11/12/1979	09/11/2010	2011/6
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Égalité professionnelle</i>	13/10/2005	06/05/2010	2010/39
CCNE	3241	Habillement articles textiles commerce de détail (1483) <i>Répartition contribution FPSPP</i>	25/11/1987	23/11/2010	2011/4

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3065	Habillement commerce succursales (675) <i>Formation professionnelle</i>	30/06/1972	27/12/2010	2011/9
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>N° 21 formation professionnelle</i>	17/12/1987	26/11/2010	2011/9
CCNE	3037	Huissiers de justice (1921) <i>N° 39 à l'avenant 27 taux contributif OPCA PL</i>	11/04/1996	07/07/2010	2010/37
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>N° 47 actualisation de la convention</i>	09/09/1988	23/11/2010	2011/6
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Modification article 2 - DIF</i>	18/12/1952	13/09/2010	2010/46
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>Choix de l'organisme collecteur OPCA Contributions mutualisées formations continues</i>	03/12/1993	19/05/2010 22/09/2010	2010/31 2010/43
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>N° 47 répartition contribution FPSPP</i>	25/01/1991	07/12/2010	2011/4
CCNE	3124	Laitière industrie (112) <i>Formation professionnelle (transformation lait)</i>	20/05/1955	08/04/2010	2010/30
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>Accès aux CQP par la VAE</i>	21/03/1972	21/04/2010	2010/32
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>Accès aux CQP par la VAE</i>	17/11/1969	21/04/2010	2010/32
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>Accès aux CQP par la VAE</i>	17/06/1965	21/04/2010	2010/32
CCNE	3169	Métreurs vérificateurs (1726) <i>N° 13 taux contribution formation</i>	16/04/1993	30/06/2010	2010/35
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>Formation professionnelle (FPSPP)</i>	16/06/1996	09/12/2010	2011/2
CCNE	3187	Navigation de plaisance (1423) <i>N° 41 répartition contribution légale FPSPP</i>	31/03/1979	17/11/2010	2011/1
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>N° 2 accord du 10/07/2008 - professionnalisation N° 17 modification de l'article 29.5 de la convention</i>	08/06/2001	20/05/2010 21/10/2010	2010/31 2010/48
CCNE	3084	Optique lunetterie de détail (1431) <i>N° 4 à l'accord du 01/12/1998 - CPNEFP</i>	02/06/1986	12/03/2010	2010/25

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Modification accord du 06/01/2005 - formation professionnelle</i>	01/06/1989	01/02/2010	2010/25
CCNE	3262	Pharmaceutique répartition (1621) <i>Plan de formation (FPSPP) - 2011</i>	07/01/1992	09/11/2010	2010/51
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>Révision de l'accord 04/07/2005 - formation (FTLV)</i>	03/12/1997	01/12/2010	2010/52
CCNE	3150	Photographie professions (2162) <i>Modification accord du 03/09/2007 - formation</i>	31/03/2000	10/05/2010	2010/32
CCNE		Pôle emploi (2847) <i>Création de l'observatoire national des métiers Intégration agents AFPA - recrutement psychologues</i>	21/11/2009	22/01/2010 18/06/2010	2010/14 2010/30
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>Répartition contribution FPSPP</i>	01/03/1974	14/12/2010	2011/4
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Maintien emploi et recrutement des seniors Répartition contribution FPSPP</i>	13/08/1999	19/04/2010 14/12/2010	2010/18 2011/6
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Égalité professionnelle Répartition de la contribution FPSPP</i>	15/02/1985	23/04/2010 21/12/2010	2011/6 2011/9
CCNE	3165	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>FPSPP répartition de la contribution</i>	02/07/1980	05/10/2010	2010/48
CCNE	3248	Promotion construction (1512) <i>Répartition prélèvement FPSPP</i>	18/05/1988	08/12/2010	2011/4
CCNE	3173	Propreté entreprises (1810) <i>Formation professionnelle (FTLV) au 01/01/2011</i>	01/07/1994	04/11/2010	2010/51
CCNE	3073	Publicité (86) <i>Certificats de qualification professionnelle</i>	22/04/1955	06/07/2010	2010/37
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Apprentissage et prise en charge</i>	06/12/1971	14/04/2010	2010/33
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>N° 43 développement des CQP</i>	15/05/1968	16/06/2010	2010/36

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266) <i>Insertion et emploi personnes handicapées</i>	20/06/1983	29/10/2010	2011/9
CCNE	3328	Sport (2511) <i>N° 46 annexe 1 convention CQP AMM</i> <i>N° 47 annexe 1 convention CQP moniteur d'aviron</i> <i>N° 48 annexe 1 convention CQP moniteur de rugby à XV</i> <i>N° 49 annexe 1 convention CQP moniteur roller skating</i> <i>N° 50 annexe 1 convention CQP agent sécurité événementiel</i>	07/07/2005	07/07/2010 07/07/2010 07/07/2010 07/07/2010 07/07/2010	2010/42 2010/42 2010/42 2010/42 2010/42
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>N° 5 à l'accord du 24/09/2004 - formation professionnelle</i> <i>Prise en charge dépenses fonctionnement CFA</i> <i>N° 6 à l'accord formation professionnelle</i> <i>Financement sécurisation parcours professionnels</i>	26/04/2000	22/01/2010 09/07/2010 07/10/2010 26/11/2010	2010/20 2010/38 2010/48 2011/4
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>N° 6 mise à jour de la convention</i>	15/12/1993	12/01/2010	2010/17
CCNE	3175	Tourisme organismes (1909) <i>N° 8 formation professionnelle (OPCA)</i>	05/02/1996	28/04/2010	2010/32
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Modification classification des emplois</i>	10/12/1985	16/12/2010	2011/8
CCNE	3099	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Formation professionnelle</i>	11/04/1986	28/01/2010	2010/25
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>N° 1 conducteurs accompagnateurs handicap</i>	21/12/1950	05/07/2010	2010/42
CCNE	3005	Travaux publics ETAM (2614) <i>Accueil des jeunes en contrat d'avenir</i>	12/07/2006	02/09/2010	2010/49
CCNE	3005	Travaux publics ouvriers (1702) <i>Stagiaires des entreprises de travaux publics</i> <i>Accueil des jeunes en contrat d'avenir</i>	15/12/1992	30/06/2010 02/09/2010	2010/40 2010/49
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>N° 41 modification de l'avenant 24</i> <i>N° 42 modification de l'avenant 35</i>	05/07/1995	16/06/2010 16/06/2010	2010/33 2010/33
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>N° 17 modification avenant n° 1</i> <i>N° 24 commission paritaire de l'emploi</i>	31/01/2006	16/06/2010 25/10/2010	2010/33 2010/50

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCN		Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>Financement du FPSP</i>	13/11/1967	06/12/2010	2011/5
CCN		Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>Financement du FPSP</i>	27/03/1972	06/12/2010	2011/5
CCN	3359	Cuisine magasins prestataires de services (2754) <i>Formation professionnelle</i>	17/07/2008	20/05/2010	2010/34
CCN	3140	Presse quotidienne régionale employés (698) <i>Égalité professionnelle</i>	28/11/1972	09/02/2010	2010/27
CCN	3141	Presse quotidienne régionale encadrement (1895) <i>Égalité professionnelle</i>	12/12/1995	09/02/2010	2010/27
CCN	3140	Presse quotidienne régionale ouvriers (598) <i>Égalité professionnelle</i>	02/12/1970	09/02/2010	2010/27
CCN	3005	Travaux publics cadres (2409) <i>Accueil des jeunes en contrat d'avenir</i>	01/06/2004	02/09/2010	2010/49
CCN		Tribunaux de commerce greffes (240) <i>N° 75 taux contributifs formation continue</i>	14/11/1957	07/10/2010	2010/46
CCN	3308	Universités instituts catholiques (2270) <i>Formation professionnelle</i>	04/06/2002	22/06/2010	2010/38
APNE	3107	Bâtiment + 10 salariés formation professionnelle <i>Contribution plan formation 2010-2011</i>	18/12/1995	28/04/2010	1996/3 2010/35
APNE	3107	Bâtiment TP financement de la formation <i>Contribution plan formation 2010-2011</i> <i>Financement de la formation travaux publics</i>	06/11/1997	28/04/2010 07/10/2010	1998/3 2010/35 2011/3
APNE	3005	Bâtiment TP formation conducteurs <i>N° 6 modification avenant n° 5</i>	26/08/1999	28/04/2010	1999/46 2010/35
APNE	3107	Bâtiment TP formation professionnelle <i>N° 9 à l'accord formation professionnelle</i> <i>N° 10 à l'accord formation professionnelle</i>	13/07/2004	19/07/2010 07/10/2010	2004/36 2010/48 2011/3
APNE		Bois importation répartition au FPSP	13/04/2010		2010/38

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APNE	3041	Bois industries importation formation professionnelle <i>N° 3 dispositions financières</i>	14/12/2004	13/04/2010	2005/7 2010/37
APNE	3297	Hôtellerie restauration financement FPSPP <i>N° 1 à l'accord du 16/12/2009 FPSPP</i>	16/12/2009	15/12/2010	2010/12 2011/7
APNE	3297	Hôtellerie restauration formation professionnelle <i>N° 2 modifications diverses</i>	15/12/2004	22/06/2010	2005/3 2010/35
APNE	3157	Maroquinerie formation professionnelle <i>Fonds de professionnalisation centres apprentis</i>	15/12/2005	11/05/2010	2006/3 2010/45
APNE	3109	Métallurgie mesures en faveur de l'emploi <i>Ajout des titres VII, VIII et IX</i>	07/05/2009	12/07/2010	2009/26 2010/34
APNE		Panneaux à base de bois industrie FPSPP	30/06/2010		2010/40
APNE	3223	Transport aérien formation professionnelle <i>N° 4 à l'accord du 09/09/2004 formation professionnelle</i>	09/09/2004	16/12/2010	2004/42 2011/5
APNE	3212	Travail temporaire formation professionnelle <i>Contrats spécifiques</i> <i>N° 3 contrat professionnalisation (dérogation)</i> <i>N° 5 à l'accord du 08/07/2004 article 33-4</i>	08/07/2004	29/01/2010 29/01/2010 27/08/2010	2004/36 2010/30 2010/30 2010/48
APNE	3005	Travaux publics formation OPCA TP <i>Financement de la formation travaux publics</i>	14/04/1997	07/10/2010	1997/21 2011/3
APN	3110	Assurances assistance apprentissage <i>Affectation des fonds 2010</i> <i>Affectation des fonds aux CFA 2010</i>	29/06/1996	14/06/2010 14/06/2010	1996/32 2010/40 2010/40
APN	3279	Assurances formation OPCA OPCASSUR <i>Affectation des fonds 2010</i> <i>Affectation des fonds aux CFA 2010</i>	22/12/1994	14/06/2010 14/06/2010	1995/45 2010/40 2010/40
APN		Ateliers chantiers insertion dialogue social	07/07/2010		2010/39
APN		Ateliers chantiers insertion formation	19/11/2010		2011/5
APN		Audiovisuel formation professionnelle	22/06/2010		2010/45
APN	3107	Bâtiment TP OPCA construction	29/06/2010		2010/39
APN		Bois menuiseries industrielles FPSPP	27/04/2010		2010/39
APN		Caisse d'épargne FPSPP contribution	16/09/2010		2010/46
APN		Diagnostic technique bâti formation professionnelle	07/04/2010		2010/27

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APN		Hôtellerie restauration formation professionnelle	15/04/2010		2010/31
APN		Librairie constitution d'une CPNEFP	17/06/2010		2010/38
APN		Librairie formation professionnelle	09/07/2010		2010/45
APN		Offices publics habitat congé formation (CFESS)	23/06/2010		2010/38
APN		Offices publics habitat égalité professionnelle	17/11/2010		2011/9
APN		Plongée emploi-classification-salaires	15/01/2010		2010/14
APN		Plongée loisir contrat à durée déterminée (CDD)	01/04/2010		2010/25
APN		Portage salarial intérim services	24/06/2010		2010/33
APN		Qualité de l'emploi dans les professions libérales	09/07/2010		2011/9
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE		Vins de Champagne (1384) <i>Taxe d'apprentissage - organisme collecteur</i>	09/07/1985	03/02/2010	2010/17
AIFR		Bâtiment TP maître d'apprentissage Auvergne (2417) <i>Indemnité au 01/07/2010</i>	13/07/2004	21/06/2010	2010/37
AIFR		BTP maître d'apprentissage Pays de la Loire (2417) <i>Montant de l'indemnité à compter du 01/07/2010</i>	13/07/2004	15/01/2010	2010/19
AIFR		BTP maître d'apprentissage Picardie (2417) <i>Indemnité maître d'apprentissage au 01/04/2010</i>	13/07/2004	22/04/2010	2010/28
AIFR		BTP maître d'apprentissage Poitou-Charentes (2417) <i>Indemnité spécifique au 01/09/2010</i>	13/07/2004	08/07/2010	2010/38
AIFR		Métallurgie mesures emploi Champagne-Ardenne (2819) <i>Avenant à l'accord de constitution de la CPRE</i>	07/05/2009	07/10/2010	2010/46
APRE	3109	Métallurgie Bretagne commission emploi formation	02/06/2010		2010/35

Source : ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique – DGT (BDCC)

VIII. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI

VIII.1. CHÔMAGE PARTIEL ET ARRÊTS TEMPORAIRES D'ACTIVITÉ

VIII.1.1. Analyse des accords interprofessionnels relatifs au chômage partiel et aux arrêts temporaires d'activité

Trois accords ont été signés par les partenaires sociaux en 2010 afin d'aider les entreprises à faire face à des catastrophes naturelles majeures.

VIII.1.1.1. Accord national interprofessionnel du 2 mars 2010 relatif aux arrêts temporaires d'activité consécutifs à la tempête Xynthia

Éléments contextuels

Les départements de la Charente-Maritime, des Deux-Sèvres, de la Vendée et de la Vienne ont été victimes d'intempéries de caractère exceptionnel du 27 février au 1^{er} mars 2010. L'État a prévu d'apporter une contribution supplémentaire à l'allocation spécifique afin d'indemniser à hauteur de 6,84 euros par heure les entreprises et les salariés victimes de cette tempête par le biais de conventions de chômage partiel à un taux de 100 %.

Accord des partenaires sociaux

À titre de mesure exceptionnelle, les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO et CGT) ont signé un accord le 2 mars 2010. Cet accord attribue une allocation forfaitaire supplémentaire au dispositif mis en œuvre par l'État. Le montant de l'allocation est fixé à 16,55 euros par jour (soit 3,31 euros de l'heure) sans que cette aide ne puisse conduire à accorder au bénéficiaire un revenu global supérieur au salaire net habituel.

VIII.1.1.2. Accord national interprofessionnel du 19 avril 2010 relatif aux arrêts temporaires d'activité consécutifs au nuage du volcan "Eyjafjalajokull"

Éléments contextuels

L'éruption du volcan islandais dénommé "Eyjafjalajokull" s'est traduite par une décision de fermeture de l'espace aérien qui a pu engendrer des difficultés économiques dans des entreprises contraintes de cesser temporairement leur activité.

Les dispositions de l'ANI du 21 février 1968, relatives notamment à l'application de l'allocation conventionnelle due par l'employeur, ne sont pas applicables dès lors qu'il s'agit de recourir à l'activité partielle pour des circonstances exceptionnelles.

Accord des partenaires sociaux

Devant cette situation et à titre de mesure exceptionnelle, les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO et CGT) ont signé un accord le 19 avril 2010 relatif aux arrêts temporaires d'activité consécutifs au nuage de fumée du volcan "Eyjafjallajökull".

Cet accord attribue une allocation forfaitaire supplémentaire au dispositif mis en œuvre par l'État. Le montant de l'allocation est fixé à 16,55 euros par jour (soit 3,31 euros de l'heure) sans que cette aide ne puisse conduire à accorder au bénéficiaire un revenu global supérieur au salaire net habituel.

VIII.1.1.3. Accord national interprofessionnel du 29 juin 2010 relatif aux arrêts temporaires d'activité consécutifs aux intempéries du 15 et 16 juin 2010

Éléments contextuels

Le Var a été victime d'intempéries exceptionnelles les 15 et 16 juin 2010. L'État a prévu d'apporter une contribution supplémentaire à l'allocation spécifique afin d'indemniser à hauteur de 6,84 euros par heure les entreprises et les salariés victimes de ces intempéries par le biais de conventions de chômage partiel à un taux de 100 %.

Accord des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFDT, CGT-FO, CGT) ont signé un accord daté du 29 juin 2010. Cet accord attribue une allocation forfaitaire supplémentaire au dispositif mis en œuvre par l'État. Le montant de l'allocation est fixé à 16,55 euros par jour (soit 3,31 euros de l'heure) sans que cette aide ne puisse conduire à accorder au bénéficiaire un revenu global supérieur au salaire net habituel.

VIII.1.2. Accord prévoyant l'attribution d'avantages en matière de retraite complémentaire en cas de chômage partiel

Un avenant au protocole du 5 février 1979 prévoyant l'attribution d'avantages en matière de retraite complémentaire en cas de chômage partiel a été signé le 10 décembre 2010 par les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO). Cet accord prévoit que les dispositions du protocole du 5 février 1979, prorogées par avenants successifs, sont reconduites pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2011. Ces dispositions s'appliquent pour la même durée aux périodes d'activité partielle de longue durée.

VIII.1.3. Deux accords de branche pris à la suite de l'interruption du trafic aérien consécutif à l'éruption du volcan islandais "Eyjafjallajokull"

Manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne

Un accord relatif à l'indemnisation des heures chômées dans les entreprises de la *manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne*, suite à l'interruption du trafic aérien consécutive à l'éruption du volcan islandais le 14 avril 2010, a été signé le 21 juin 2010 par le Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et pour l'air, le Syndicat de la manutention et travaux connexes, aéroportuaire de Paris et de la région parisienne CGT, le Syndicat national des cadres et agents de maîtrise de la manutention et travaux connexes CGT, l'Union fédérale aérienne – Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT, la Fédération générale des transports CFTC, le Syndicat national des activités du transport et du transit – Fédération nationale CFE-CGC transports.

Cet accord prévoit que certaines heures, qui n'ont pu être effectuées du fait de l'interruption partielle ou totale de l'activité, sont indemnisées par le versement d'une allocation conventionnelle spécifique égale à 75 % du salaire de référence pour le calcul des congés payés. Pour bénéficier de cette allocation, les salariés doivent être placés au chômage partiel et bénéficier de l'allocation spécifique versée par l'État.

Transport aérien personnel au sol

Un accord relatif à l'indemnisation des heures chômées dans les *entreprises du transport aérien*, suite à l'interruption du trafic aérien consécutif à l'éruption du volcan islandais le 14 avril 2010 a été signé le 30 juillet 2010 par la Fédération nationale de l'aviation marchande,

la Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT, la Fédération nationale de l'encadrement des métiers de l'aérien CFE-CGC et la Fédération générale CFTC des transports. Cet accord prévoit le même type de disposition que l'accord cité ci-dessus.

VIII.1.4. Autres dispositions sectorielles

Un avenant à la convention collective de la *sidérurgie* du 20 novembre 2001 a été signé le 4 mars 2010 par les partenaires sociaux (Groupement des entreprises sidérurgiques et métallurgiques, Fédération de la métallurgie CFE-CGC, Fédération confédérée FO de la métallurgie, Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, Fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires). Ce texte a notamment pour objet d'ajouter, pour le calcul de la durée des congés, les périodes de chômage partiel aux périodes d'absences assimilées à du travail effectif par la loi.

Un avenant à l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la *métallurgie* a été signé le 12 juillet 2010 par les partenaires sociaux (Union des industries et métiers de la métallurgie UIMM, Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC, Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie, Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, Fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires). Cet accord vise à favoriser la mise en œuvre d'actions de formation, *via* le recours au droit individuel à la formation sur le temps de travail, lors des périodes de sous-activité, d'une part, et à encourager le recours à l'activité partielle de longue durée, d'autre part.

VIII.2. ASSURANCE CHÔMAGE

VIII.2.1. Accord national interprofessionnel du 19 mai 2010 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi

Prenant en compte l'impact de la crise économique sur la situation des demandeurs d'emploi qui, arrivant au terme de leurs droits à l'assurance chômage, ne peuvent bénéficier d'aucun dispositif d'accompagnement, l'accord national interprofessionnel organise la participation du régime d'assurance chômage au cofinancement du plan "rebond pour l'emploi".

Décidé par le Gouvernement et les partenaires sociaux le 15 avril 2010, ce plan prévoit la mobilisation de mesures actives (formations, contrats aidés, accompagnement renforcé pour les cadres) en faveur

des demandeurs d'emploi en fin de droits, et à défaut, le versement d'une aide exceptionnelle. Le décret du 31 mai 2010 fixe les modalités de mise en œuvre du plan qui est entré en vigueur le 1^{er} juin 2010.

L'accord du 19 mai 2010 (agrée par arrêté du 27 juillet 2010) prévoit ainsi la prise en charge par le régime d'assurance chômage de 50 % du coût de l'aide exceptionnelle dans la limite de 110 millions d'euros : l'aide est en effet financée à parité par l'État et l'Unédic, à hauteur de 220 millions d'euros. Il prévoit en outre la prise en charge du revenu de remplacement versé durant les formations rémunérées par le régime d'assurance chômage dans la limite de 176 millions d'euros.

VIII.2.2. Avenants n° 1 et n° 2 du 30 juin 2010, à l'annexe VIII au règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage

Ces avenants, dont l'objet est d'actualiser la liste des fonctions permettant de déterminer le champ d'application de l'annexe VIII au règlement général annexé à la convention du 19 février 2009, ont été agréés par arrêté du 25 novembre 2010.

Ils énumèrent la liste des fonctions correspondant aux neuf secteurs professionnels couverts par l'annexe VIII applicable aux ouvriers et techniciens "intermittents du spectacle" :

- l'avenant n° 1 établit ainsi une nouvelle liste de fonctions pour le secteur professionnel de l'*édition phonographique* ;
- l'avenant n° 2 prévoit une nouvelle liste de fonctions pour le secteur professionnel de la *production audiovisuelle*.

Les deux avenants procèdent en outre à la reprise de la liste de fonctions de l'annexe VIII pour les autres secteurs professionnels : la production cinématographique, les prestataires techniques, la *radiodiffusion*, le spectacle vivant privé et le spectacle vivant subventionné, la télédiffusion et la *production de films d'animation*.

VIII.2.3. Autres accords

L'avenant du 4 décembre 2009 portant extension du champ d'application territorial de la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage au territoire monégasque a été agréé par arrêté du 19 avril 2010. Cet avenant précise les modalités d'application de la convention d'assurance chômage du 19 février 2009 aux employeurs privés situés sur le territoire monégasque ainsi qu'aux salariés involontairement privés d'emploi résidant sur ce territoire.

L'accord d'application n° 22, signé le 2 février 2010, pris pour l'interprétation de l'article 11§3 du règlement général annexé à la convention du 19 février 2009, en faveur des salariés ayant exercé une activité sur le territoire monégasque et des salariés affiliés au titre de l'annexe IX à cette convention, a été agréé par arrêté du 9 août 2010. Il précise les modalités d'application de l'article 11§3 concernant la prise en compte de trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse permettant à l'allocataire en cours d'indemnisation à 61 ans, et ne justifiant pas d'une retraite à taux plein, de bénéficier du maintien de l'allocation jusqu'à sa retraite et, au plus tard jusqu'à 65 ans. Outre les conditions de durée d'indemnisation préalable, d'âge et d'affiliation, le demandeur d'emploi doit justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse. L'avenant précise également comment sont prises en compte les périodes d'activité pour le décompte des 100 trimestres.

À ces textes, il convient d'ajouter l'arrêté du 9 août 2010 portant agrément de l'avenant n° 1 du 4 novembre 2009 à l'accord d'application n° 12 du 19 février 2009 pris pour l'application de l'article 40 du règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'assurance chômage. Cet avenant prévoit un nouveau cas de saisine des instances paritaires régionales (IPR) de Pôle emploi, pour accord, préalablement à une décision d'assignation en redressement ou en liquidation judiciaire d'un employeur débiteur de contributions d'assurance chômage. Ce texte s'inscrit dans le cadre des procédures de recouvrement forcé mises en œuvre par Pôle emploi dans le cadre de sa mission de recouvrement des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS (Association pour la gestion du régime d'assurance des créances salariés). Il rétablit ainsi une disposition qui relevait auparavant de la compétence du bureau des Assédic.

VIII.3. GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

La négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une obligation triennale issue de la loi n° 2005-32 de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005.

Métallurgie

Un accord national relatif à la GPEC dans la *métallurgie* a été signé le 17 mai 2010 par les partenaires sociaux (UIMM, Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC, Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie, Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, Fédération nationale CFTC des syndicats de la métallurgie et parties similaires).

Cet accord vise à sensibiliser les entreprises sur l'intérêt à s'engager dans une démarche GPEC et promeut les outils suivants :

- les développeurs de la professionnalisation sont chargés de promouvoir auprès des entreprises, quelle que soit leur taille, l'intérêt de la mise en œuvre d'une démarche GPEC ;
- les synthèses réalisées par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre les mesures suivantes :

- l'entretien professionnel et l'entretien de deuxième partie de carrière ;
- la transmission des savoirs et des compétences, *via* notamment le tutorat ;
- le passeport orientation – formation ;
- la mobilité interne ou externe, celle-ci pouvant être facilitée par le recours à une période de mobilité permettant la découverte d'un emploi dans une autre entreprise ou par un prêt de main-d'œuvre.

Industries chimiques

Un accord sur la GPEC dans les *industries chimiques* a été signé le 27 avril 2010. À travers cinq chapitres, il traite de la finalité de la démarche dans l'entreprise, des acteurs, des outils, des entreprises et des publics prioritaires, de la GPEC et des territoires. Parmi les outils à la disposition des entreprises, l'accord distingue les outils collectifs proposés par l'observatoire paritaire des métiers, des qualifications et de la diversité des industries chimiques (répertoire des métiers, contrat d'études prospectives, etc.) des outils individuels (bilans, validation des acquis de l'expérience, outils de formation tels que le congé individuel de formation CIF, le tutorat, le droit individuel à la formation DIF, etc.).

Services de l'automobile

Un accord paritaire national relatif aux missions de l'Association nationale pour la formation automobile (ANFA) et du Groupement national pour la formation automobile (GNFA) pour le déploiement de la GPEC dans la branche des *services de l'automobile* a été signé le 23 juin 2010. Outre le rôle de ces deux organisations professionnelles dans le déploiement de la GPEC, cet accord prévoit des dispositions particulières en faveur des très petites entreprises.

Entreprises de propreté

Un accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie a été signé le 4 novembre 2010 par les partenaires sociaux de la branche des *entreprises de propreté*. Cet accord prévoit, dans son titre 2, des dispositions relatives aux moyens de la GPEC autour des outils suivants :

- l'observatoire des métiers et des qualifications ;
- le répertoire des compétences dont la diffusion doit être poursuivie et amplifiée et qui doit intégrer un outil simple de diagnostic accessible aux entreprises ;
- le développement de la formation à l'accompagnement de la mise en place du diagnostic du répertoire des compétences, la mise en place d'atelier "ressources humaines".

Les partenaires sociaux estiment que les outils GPEC doivent participer au développement de la certification professionnelle de la propreté et contribuer à la lutte contre l'illettrisme.

Un accord-cadre départemental pour la GPEC a été signé le 1^{er} juin 2010 par les *transports routiers* des Alpes Maritimes. Par cet accord, les signataires conviennent de promouvoir des actions visant à favoriser la mise en œuvre d'un dispositif de GPEC dans les entreprises, de favoriser le maintien dans l'emploi, la mobilité interne, la gestion et l'évolution des carrières et l'organisation de la transmission des savoirs. Des dispositions particulières visent les seniors (parcours orientés vers la transmission des savoirs ou vers les nouveaux métiers du transport routier de voyageurs) et les jeunes.

Qualité de l'emploi dans les professions libérales

Les professions libérales ont signé un accord relatif à la qualité de l'emploi le 9 juillet 2010. Le chapitre 5 du titre IV "L'emploi" porte sur la GPEC et définit les conditions générales de sa mise en œuvre, le contenu du diagnostic collectif et individuel, les modalités de construction d'un plan pour l'emploi et les compétences.

VIII.4. CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ

Les partenaires sociaux ont signé le 20 février 2010 une convention portant reconduction du dispositif de convention de reclassement personnalisé (CRP) prévu par la convention du 19 février 2009. La CRP est un dispositif de reclassement qui s'adresse aux salariés relevant d'une entreprise de moins de 1 000 salariés et licenciés pour motif

économique. Elle prévoit un dispositif d'accompagnement renforcé en vue du retour à l'emploi avec la conjugaison d'une indemnisation spécifique et de périodes de formation.

La convention du 20 février 2010 s'applique aux procédures de licenciement engagées entre le 1^{er} avril 2010 et le 31 mars 2011.

Liste des textes abordant le thème de l'emploi (hors emploi des seniors)⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
AIN		Arrêts temporaires activité intempéries juin 2010 <i>Arrêts temporaires activité intempéries juin 2010</i>	29/06/2010		2011/5
AIN		Arrêts temporaires activité volcan Eyjafjalajokull <i>Arrêts temporaires activité volcan Eyjafjalajokull</i>	19/04/2010		
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Égalité mixité diversité</i>	13/04/1994	08/12/2010	2011/6
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Missions ANFA et GNFA GPEC</i>	15/01/1981	23/06/2010	2010/37
APN	3107	Bâtiment TP cessation anticipée d'activité <i>Conditions de départ des salariés</i>	20/06/2002	29/06/2010	2002/33 2010/41
CCNE	3125	Charcutières industries (1586) <i>N° 1 à l'accord du 25/09/2007 - seniors</i>	09/04/1990	11/03/2010	2010/18
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>GPEC</i> <i>Entrée des jeunes dans la vie professionnelle</i>	30/12/1952	27/04/2010 30/11/2010	2010/30 2011/7
AIN		Chômage partiel retraite complémentaire <i>Avenant au protocole du 05/02/1979 chômage partiel</i>	05/02/1979	10/12/2010	2011/2
AIN		Convention de reclassement personnalisé <i>Reconduction du dispositif</i>	19/02/2009	20/02/2010	
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>N° 32 salaires minimums au 01/05/2010</i>	11/05/2000	27/05/2010	2010/29
APN	3368	Électriques et gazières industries cumul emplois	03/09/2010		2010/39
AIN		Emploi gestion sociale crise économique	19/05/2010		2010/23
APN		Emplois de travailleurs handicapés 2011-2015	01/06/2010		2011/6
CCNE	3065	Habillement commerce succursales (675) <i>Formation professionnelle</i>	30/06/1972	27/12/2010	2011/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de l'emploi (en tant que thème principal ou connexe).
(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
AIN		Indemnisation du chômage <i>Accord d'application n° 22</i> <i>N° 1 à l'annexe VIII au règlement général</i>	19/02/2009	02/02/2010 30/06/2010	
CCNE	3130	Jeux jouets industriels (1607) <i>N° 48 fin de carrière travail intermittent</i>	25/01/1991	07/12/2010	2011/6
APN	3109	Métallurgie GPEC	17/05/2010		2010/30
CCNE	3025	Métallurgie ingénieurs et cadres (650) <i>Période d'essai, licenciement, retraite</i>	13/03/1972	21/06/2010	2010/31
APNE	3109	Métallurgie mensualisation <i>Période d'essai, licenciement, retraite</i>	10/07/1970	21/06/2010	2010/31
APNE	3109	Métallurgie mesures en faveur de l'emploi <i>Ajout des titres VII, VIII et IX</i>	07/05/2009	12/07/2010	2009/26 2010/34
CCNE	3173	Propreté entreprises (1810) <i>Formation professionnelle (FTLV) au 01/01/2011</i>	01/07/1994	04/11/2010	2010/51
APN		Qualité de l'emploi dans les professions libérales	09/07/2010		2011/9
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Diverses modifications</i>	06/12/1971	14/04/2010	2010/33
AINE		Retraite cadres - accord du 14/03/1947 - AGIRC <i>A-259 article 8 bis annexe I</i> <i>Modification de la délibération d 25</i>	15/06/1983	10/06/2010 10/12/2010	1987/20 2010/30 2011/2
AINE		Retraite non cadres - accord du 08/12/1961 - ARRCO <i>N° 111 validation des périodes de chômage</i>	15/03/1988	10/06/2010	2010/30
CCNE	3177	Transport aérien personnel au sol (275) <i>Indemnisation heures chômées</i>	22/05/1959	30/07/2010	2010/42
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>N° 1 dérogation temporaire congé fin activité</i>	21/12/1950	28/06/2010	2010/37
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>Indemnisation heures chômées</i>	01/10/1985	21/06/2010	
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
AID		Chômage partiel tempête Xynthia <i>Chômage partiel tempête Xynthia</i>	02/03/2010		

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCD		Métallurgie Somme (2980) <i>Avenant à certaines catégories de salariés</i>	08/12/2010	08/12/2010	
AIFD		Transports routiers Alpes-Maritimes (16) <i>Gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC)</i>	21/12/1950	01/06/2010	2010/36

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

IX. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SENIORS

IX.1. LES ACCORDS SPÉCIFIQUES À L'EMPLOI DES SENIORS, CONCLUS EN APPLICATION DE L'ARTICLE L.138-24 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Rappel des dispositions applicables

L'article L.138-24 du Code de la sécurité sociale instaure à compter du 1^{er} janvier 2010 une pénalité de 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés, pour les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Pour les entreprises ou groupes d'entreprise dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et inférieur à 300 salariés, un accord de branche validé par le ministère chargé de l'Emploi et étendu par le ministère chargé du Travail peut leur permettre de sortir du champ d'application de cette pénalité.

Éléments nécessaires pour qu'un accord de branche puisse faire l'objet d'un avis favorable du ministère chargé de l'Emploi

Pour qu'un accord de branche puisse faire l'objet d'un avis favorable de la part du ministère chargé de l'Emploi, il doit nécessairement comporter :

- un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés :
 - si cet objectif concerne le maintien dans l'emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus ;
 - s'il concerne le recrutement, il doit concerner les salariés âgés de 50 ans et plus ;
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, relevant d'au moins trois des six domaines d'action obligatoires suivants :
 - recrutement des salariés âgés dans l'entreprise,
 - anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
 - amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,
 - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
 - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
 - transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur, est défini pour au moins une disposition favorable retenue parmi ces domaines d'action.

- des modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions retenues parmi les domaines d'action obligatoires, et de la réalisation de l'objectif chiffré ;
- une durée maximale d'application de trois ans.

IX.1.1. Éléments d'analyse des 88 accords validés

Les éléments présentés ici portent sur les 88 accords de branche ayant fait à la date du 31 décembre 2010 l'objet d'un avis favorable de la part du ministère chargé de l'Emploi. Les domaines d'action présentés sont ceux pour lesquels au moins une disposition est assortie d'un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur.

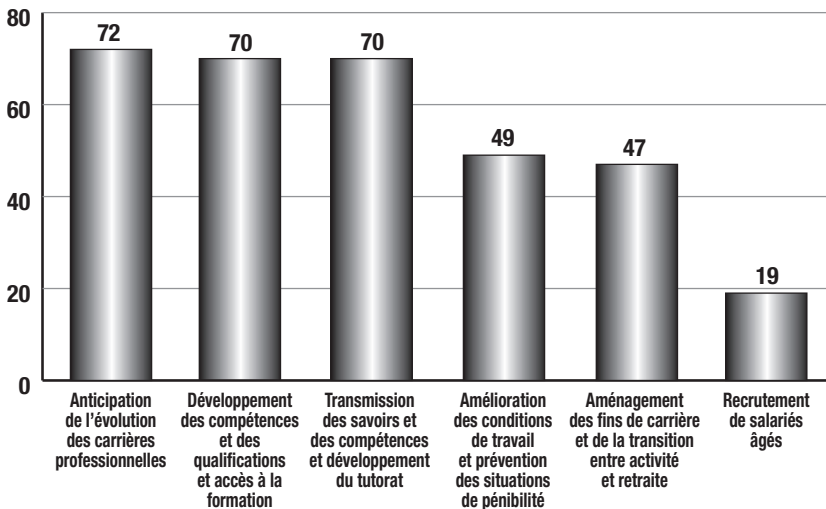
Objectifs globaux

Parmi les 88 accords validés, l'objectif de maintien en emploi des seniors a été plus souvent retenu que celui du recrutement.

84 accords ont retenu un objectif de maintien en emploi des salariés âgés de 55 ans et plus. 10 accords ont retenu un objectif de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus.

Domaines d'action

Domaines d'action retenus par les 88 accords de branche relatifs aux salariés âgés validés à la date du 31 décembre 2010



Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGEFP

IX.1.2. Analyse des accords validés entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 2010

L'édition 2010 du *Bilan de la négociation collective en 2009*, présentait une analyse de tous les accords conclus et validés à la date du 31 mars 2010.

Après les éléments globaux d'analyse présentés ci-dessus, quelques précisions sont apportées sur les neuf accords de branche ayant fait l'objet d'un avis favorable de la part du ministère chargé de l'Emploi après le 31 mars 2010 (*cinéma distribution, coiffure, organismes de formation, HLM sociétés coopératives, hôtellerie de plein air, œufs conditionnement commercialisation transformation, prestataires de services secteur tertiaire, organismes de sécurité sociale, viandes industrie commerces en gros*).

Les domaines d'action présentés sont ceux au sein desquels au moins une disposition est assortie d'un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur.

IX.1.2.1. Les objectifs globaux

Les neuf accords ont retenu un objectif de maintien en emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Quatre types d'objectifs ont été retenus : le maintien de la part des 55 ans au plus au même niveau que celui constaté au moment de la conclusion de l'accord, l'accroissement de cette part, le maintien de tous les seniors dans l'emploi et le retard de l'âge moyen des départs à partir de 55 ans.

IX.1.2.2. Les domaines d'action

Les domaines d'action retenus ici sont ceux dans lesquels les branches ont défini au moins une action à laquelle elles ont assorti un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur. Sur les neuf accords analysés, aucun n'a retenu le domaine d'action relatif au recrutement des salariés âgés.

- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (neuf accords)

L'ensemble des accords de branche analysés développe des actions dans ce domaine. L'entretien de milieu de carrière est repris dans tous les accords. Les mesures favorisant le recours au bilan de compétences sont reprises par quatre accords. Viennent ensuite des mesures favorisant l'accès à la formation, à la validation des acquis de l'expérience (VAE), ainsi que des actions de sensibilisation des managers.

- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (six accords)

Les accords prévoient des mesures variées favorisant l'accès au droit individuel à la formation, à la validation des acquis de l'expérience ou

aux bilans de compétences. Un accord prévoit de faciliter l'accès à des jurys. Deux accords invitent à réserver un sort particulier aux actions de formation en faveur des seniors dès la constitution du plan de formation.

- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (six accords)

Six accords prévoient des actions de tutorat ou de parrainage. À côté de cette mesure phare, les accords proposent d'autres actions comme des mesures valorisant l'accueil des nouveaux salariés par les seniors ou leur rôle de formateur interne.

- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (cinq accords)

L'aménagement du temps de travail en fin de carrière se retrouve dans trois accords. Au-delà de cette mesure, les propositions sont diverses : identification des risques, amélioration des conditions de travail, formation des managers aux risques.

- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (quatre accords)

Les quatre accords concernés prévoient des mesures de réduction progressive ou partielle du temps de travail. Les autres mesures sont un soutien apporté au salarié dans ses démarches pour préparer sa retraite, la prise en charge des cotisations retraite par l'employeur pour les salariés à temps partiel, le recours au compte épargne temps.

IX.2. LES ACCORDS ABORDANT LE THÈME DE L'EMPLOI DES SENIORS

Les accords peuvent aborder le thème de l'emploi des seniors dans le cadre d'autres négociations (formation, diversité, égalité professionnelle, etc.).

IX.2.1. Les mesures en faveur des seniors relatives à la formation

Au travers de l'accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité, la mixité et la diversité, la branche des *sociétés d'assistance* adopte des dispositions favorables aux seniors en matière de gestion des compétences et de formation professionnelle.

La branche des *maisons à succursales de vente au détail d'habillement* prévoit dans son accord sur la formation professionnelle signé le 27 décembre 2010 un chapitre relatif à la formation des seniors. Le développement de la formation professionnelle des seniors doit être facilité par le recours à l'entretien de deuxième partie de carrière, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences, le tutorat.

L'accord du 3 novembre 2010 pour la prévention et la réduction de la pénibilité dans les entreprises de *transport routier* prévoit dans son article 7 des dispositions relatives au développement des compétences et des qualifications dans le secteur du déménagement. Certaines d'entre elles promeuvent le développement de la formation en faveur des seniors *via* le droit individuel à la formation (qui ne peut être refusé par l'employeur, mais seulement reporté une fois dans la limite de six mois), la validation des acquis de l'expérience, le passeport professionnel déménagement.

Par avenant du 12 juillet 2010 à l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la *métallurgie*, les partenaires sociaux de la branche prévoient dans le chapitre intitulé "maintien et accompagnement dans l'emploi", des mesures spécifiques en faveur des seniors et plus particulièrement en vue de développer le recours aux contrats de professionnalisation :

- majoration possible du forfait de prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé des industries métallurgiques (OPCAIM) des dépenses relatives à ce contrat appliquée par priorité en faveur de salariés âgés de 45 ans ou plus ou lorsque le contrat est qualifiant ;
- prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale par l'OPCAIM et engagés par les entreprises de 250 salariés ou moins, dans la limite de 200 euros par contrat ;
- durée minimale du parcours de formation mis en œuvre au bénéfice des salariés de 47 ans et plus dans les entreprises de plus de 250 salariés fixée à 35 heures sur 12 mois calendaires.

IX.2.2. Les mesures d'aménagement des fins de carrière des seniors

Par avenant à la convention collective du 25 janvier 1991, les *industries des jeux, jouets et articles de fête et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfant, modélisme et industries connexes* prévoient le recours au travail intermittent dans le seul but de faciliter l'aménagement de la fin de carrière sur certains types d'emplois qui comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées. L'objectif est d'aider le salarié à bénéficier d'une période de transition

avant la cessation de son activité et de l'aider à accompagner le salarié appelé à lui succéder.

IX.2.3. Autres accords abordant le thème de l'emploi des seniors

La branche des ateliers et chantiers d'insertion a signé un accord de méthode relatif à la négociation sur l'emploi des seniors le 5 octobre 2010. Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre, dans le cadre de la convention collective nationale en cours de rédaction, une négociation visant à définir un dispositif conventionnel relatif à l'accès à l'emploi, au parcours professionnel, à la transmission des savoirs et des compétences des seniors.

La branche de *l'enseignement privé à distance* a signé le 15 janvier 2010 un accord visant à favoriser le recrutement, le maintien dans l'emploi ainsi que le traitement non discriminant des seniors en matière de promotion et de rémunération.

Les professions libérales ont signé un accord relatif à la qualité de l'emploi le 9 juillet 2010. Les professions libérales prévoient, dans le chapitre 4 du titre IV de leur accord, de favoriser l'emploi des seniors et de :

- promouvoir les entretiens professionnels spécifiques lors de la 45^e et 55^e année du salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- valoriser le tutorat *via* notamment une dispense d'activité partielle pour le tuteur avec maintien intégral de la rémunération ou toute autre mesure équivalente, ainsi que la formation à la fonction tutorale ;
- mobiliser le service public pour l'emploi (recrutement par simulation, évaluation en milieu de travail préalable au recrutement, notamment) ;
- aménager les conditions de travail à partir de 55 ans ;
- promouvoir la formation professionnelle ;
- suivre l'emploi des seniors (un chapitre spécifique doit y être consacré dans le rapport socio-économique).

Liste globale des accords de branche relatifs à l'emploi des salariés âgés, hors secteur agricole, conclus depuis l'entrée en vigueur des dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽¹⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3023	Aéraulique installation entretien réparation (1412) <i>N° 49 emploi des seniors</i>	21/01/1986	15/12/2009	2010/1
APNE	3217	Aide à domicile non-discrimination âge et seniors	27/10/2009		2010/7
APNE	3270	Alimentaires industries emploi des seniors	15/12/2009		2010/8
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>Emploi des seniors</i>	21/05/2002	20/11/2009	2009/52
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>N° 55 parcours professionnels</i>	15/01/1981	15/07/2009	2009/38
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>Emploi des seniors</i>	20/02/1979	18/09/2009	2009/44
CCNE	3078	Avocats salariés (1850) <i>Emploi des seniors</i>	17/02/1995	02/10/2009	2009/45
APNE	3002	Bâtiment personnel associations gestion des CFA <i>Emploi des salariés âgés</i>	22/03/1982	28/09/2009	2004/28 2009/46
APNE	3322	Bâtiment travaux publics emploi des salariés âgés	23/12/2009		2010/6
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Emploi des seniors</i>	05/06/1970	08/12/2009	2009/52
CCNE	3074	Blanchisserie interrégionale (2002) <i>Emploi des seniors</i>	17/11/1997	06/10/2009	2009/47
CCNE	3287	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947) <i>Emploi et travail des seniors</i>	17/12/1996	03/11/2009	2009/52
CCNE	3148	Bonneterie lingerie confection commerce de gros (500) <i>Emploi des seniors</i>	13/03/1969	03/11/2009	2009/49

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>Emploi des seniors</i>	12/12/1978	30/03/2010	2010/16
APN		Caisses régionales minières emploi des seniors	09/12/2009		2010/3
CCNE	3046	Caoutchouc industrie (45) <i>Emploi des seniors</i>	06/03/1953	03/12/2009	2010/2
CCNE	3125	Charcutières industrielles (1586) <i>Emploi des salariés âgés</i>	09/04/1990	23/09/2009	2009/45
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733) <i>Emploi des seniors</i>	27/06/1973	14/12/2009	2010/9
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>Emploi des salariés âgés</i>	07/03/1990	08/10/2009	2009/52
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Emploi des seniors</i>	30/12/1952	06/11/2009	2009/50
CCNE	3174	Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892) <i>* Emploi des seniors</i>	30/06/1976	18/03/2010	2010/16
CCNE	3174	Cinéma distribution employés et ouvriers (716) <i>* Emploi des seniors</i>	01/03/1973	18/03/2010	2010/16
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>* Emploi des seniors et maintien dans l'emploi</i>	10/07/2006	18/03/2010	2010/16
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>GPEC, seniors et sécurisation des parcours</i>	14/06/1988	01/12/2009	2010/2
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Emploi des seniors</i>	23/06/1970	10/11/2009	2010/1
APNE		Compagnies consulaires emploi des seniors	23/11/2009		2010/4
CCN		Crédit mutuel (1468) <i>Emploi des seniors</i>	29/06/1987	15/12/2009	2010/3
CCNE	3058	Cuirs et peaux industrie (207) <i>Avenant 09/b Emploi des salariés âgés</i>	06/10/1956	02/12/2009	2010/3
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Emploi des seniors</i>	21/11/1988	12/01/2010	2010/11

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(*) Accord ou avenant relatif à l'emploi des salariés âgés conclu en application de l'article L.138-24 du Code de la sécurité sociale, validé et étendu par le ministère chargé du Travail entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 2010.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE		Enchères publiques et commissaires priseurs (2785) <i>Emploi des seniors</i> <i>Modalités de suivi accord seniors</i>	17/12/2008	19/01/2010 21/04/2010	2010/10 2010/27
CCNE	3235	Enseignement privé à distance (2101) <i>Emploi des seniors</i>	21/06/1999	15/01/2010	2010/12
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>N° 7 emploi des seniors</i>	27/11/2007	10/12/2009	2010/2
CCNE	3355	Entreprises techniques service création événement (2717) <i>Emploi des seniors</i>	21/02/2008	04/11/2009	2009/49
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Emploi des seniors</i>	21/01/1997	21/10/2009	2009/51
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>* Emploi des seniors</i>	10/06/1988	06/01/2010	2010/5
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>Emploi des seniors</i>	15/04/1988	25/11/2009	2009/51
CCNE	3233	Fruits légumes expédition exportation (1405) <i>Emploi des seniors</i>	17/12/1985	20/11/2009	2010/2
CCNE	3098	Habillement industries (247) <i>Emploi des salariés âgés</i>	17/02/1958	17/11/2009	2010/2
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>Emploi des seniors</i>	21/10/1983	01/12/2009	2010/5
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>Non-discrimination et gestion des carrières</i>	27/04/2000	03/07/2009	2009/36
APNE	3191	HLM sociétés coopératives emploi des seniors <i>HLM sociétés coopératives emploi des seniors</i> <i>* N° 1 effectifs des 55 ans et plus</i>	04/11/2009	04/11/2009 13/01/2010	2010/2 2010/5
CCNE	3152	Horlogerie (1044) <i>Emploi des seniors</i>	17/12/1979	20/11/2009	2009/52
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Emploi des seniors</i>	17/12/1987	11/12/2009	2010/4

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(*) Accord ou avenant relatif à l'emploi des salariés âgés conclu en application de l'article L.138-24 du Code de la sécurité sociale, validé et étendu par le ministère chargé du Travail entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 2010.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) <i>Emploi des seniors</i>	18/04/2002	16/10/2009	2009/48
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>* Emploi des seniors</i>	05/07/1991	21/01/2010	2010/6
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>Emploi des seniors</i>	09/09/1988	16/12/2009	2010/3
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Emploi des seniors</i> <i>Modification de l'accord du 21/09/2009 - seniors</i>	18/12/1952	21/09/2009 03/11/2009	2009/46 2009/49
CCNE	3272	Jardinerie graineterie (1760) <i>Emploi des seniors</i>	03/12/1993	26/11/2009	2009/52
CCNE	3130	Jeux jouets industriels (1607) <i>N° 39 gestion de l'emploi des seniors</i>	25/01/1991	25/11/2009	2009/52
CCNE	3124	Laitière industrie (112) <i>Emploi des salariés âgés</i>	20/05/1955	22/12/2009	2010/6
APNE		Librairie emploi des seniors	01/12/2009		2010/9
CCNE	3264	Lin rouissage teillage (1659) <i>N° 22 emploi des seniors</i>	28/01/1992	10/12/2009	2010/8
APNE	3157	Maroquinerie emploi des seniors	08/12/2009		2010/1
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>Emploi et travail des seniors</i>	21/03/1972	12/11/2009	2009/50
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>Emploi et travail des seniors</i>	17/11/1969	12/11/2009	2009/50
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>Emploi et travail des seniors</i>	17/06/1965	12/11/2009	2009/50
CCNE	3031	Médecine du travail services interentreprises (897) <i>Insertion professionnelle et emploi des seniors</i>	20/07/1976	24/09/2009	2009/45
APNE	3109	Métallurgie emploi des salariés âgés	04/12/2009		2010/1
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>Emploi des seniors</i>	16/06/1996	22/12/2009	2010/4

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(*) Accord ou avenant relatif à l'emploi des salariés âgés conclu en application de l'article L.138-24 du Code de la sécurité sociale, validé et étendu par le ministère chargé du Travail entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 2010.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3184	Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>* Emploi des seniors</i>	10/05/1999	20/01/2010	2010/8
APNE		Offices publics habitat emploi des seniors	21/10/2009		2009/50
APNE	3019	Papiers-cartons inter-secteurs emploi des seniors <i>N° 1 domaines d'actions et indicateurs nationaux</i>	11/03/2008	17/09/2009	2008/48 2009/47
CCNE	3294	Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé (1987) <i>N° 2009-04 emploi des seniors</i>	03/07/1997	02/10/2009	2009/48
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Emploi des seniors</i>	06/04/1956	03/11/2009	2009/50
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>Emploi des seniors</i>	01/03/1974	11/12/2009	2010/1
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>* Maintien emploi et recrutement des seniors</i> <i>* N° 1 à l'avenant du 19/04/2010 - travailleurs âgés</i>	13/08/1999	19/04/2010 28/06/2010	2010/18 2010/40
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>N° 82 emploi des salariés âgés</i>	22/10/1985	28/10/2009	2009/49
CCNE	3165	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>N° 1 à l'accord du 30/11/2007 - seniors</i>	02/07/1980	08/09/2009	2009/45
CCNE	3173	Propreté entreprises (1810) <i>Seniors</i>	01/07/1994	22/09/2009	2009/45
CCNE	3311	Quincaillerie commerces cadres (731) <i>Emploi des salariés âgés</i>	23/06/1971	15/10/2009	2009/48
CCNE	3311	Quincaillerie commerces employés (1383) <i>Emploi des salariés âgés</i>	03/07/1985	15/10/2009	2009/48
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Seniors</i>	06/12/1971	13/10/2009	2009/52
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiabiles (454) <i>N° 41 emploi des seniors</i>	15/05/1968	25/11/2009	2009/51

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(*) Accord ou avenant relatif à l'emploi des salariés âgés conclu en application de l'article L.138-24 du Code de la sécurité sociale, validé et étendu par le ministère chargé du Travail entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 2010.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Prise en compte des salariés seniors</i>	09/12/1993	23/09/2009	2009/44
CCN		Sécurité sociale organismes (218) <i>* Seniors et gestion des secondes parties carrières</i>	08/02/1957	26/01/2010	
APNE	3340	Textile emploi des salariés âgés	03/12/2009		2010/2
CCNE	3298	Thermalisme (2104) <i>Emploi des seniors</i>	10/09/1999	16/11/2009	2009/49
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Emploi des seniors</i>	15/12/1993	20/10/2009	2009/49
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Emploi des salariés âgés (seniors)</i> <i>Modification de l'accord du 15/07/2009 - seniors</i>	10/12/1985	15/07/2009 20/11/2009	2009/38 2010/2
APNE	3212	Travail temporaire emploi des seniors	30/11/2009		2010/1
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>Maintien dans l'emploi des seniors</i>	06/02/2001	06/11/2009	2010/1
CCNE	3179	Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>* Emploi des salariés âgés</i>	09/11/1988	09/02/2010	2010/12
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Emploi des seniors</i> <i>N° 1 à l'accord du 27/08/2009 - seniors</i>	13/02/1969	27/08/2009 03/12/2009	2009/40 2010/1

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(*) Accord ou avenant relatif à l'emploi des salariés âgés conclu en application de l'article L.138-24 du Code de la sécurité sociale, validé et étendu par le ministère chargé du Travail entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 2010.

X. LA NÉGOCIATION SUR LES COMMISSIONS PARITAIRES DE VALIDATION

X.1. CONTEXTE

L'année 2010 est marquée par l'application des nouvelles règles de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical. La loi du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, a en effet fixé au 31 décembre 2009 l'entrée en vigueur du nouveau dispositif de négociation avec les représentants élus ou à défaut avec les salariés mandatés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

S'agissant de la négociation avec les élus, la commission paritaire de branche se voit attribuer un rôle de validation des accords d'entreprise qu'ils ont conclus. La loi, qui prévoit que la commission se prononce sur la validité des accords, n'a toutefois imposé aucune modalité concrète de transmission et d'examen de ces accords. La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les quatre mois de sa saisine. À défaut, l'accord est validé.

C'est donc dans ce cadre que 35 accords de branche ont été conclus sur ce thème entre la fin de l'année 2009 et la fin de l'année 2010.

X.2. CONTENU DES ACCORDS

Contrairement au dispositif de négociation en l'absence de délégués syndicaux introduit par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, la loi du 20 août 2008 n'impose pas sur ce thème qu'un accord de branche soit conclu puis étendu au préalable. Pourtant, sur 35 accords, l'application de cinq d'entre eux est subordonnée à leur extension (*assurance courtage ; services de l'automobile ; personnel des cabinets d'avocat ; avocats salariés*). Il convient d'ailleurs de noter qu'à deux exceptions près (accord des offices publics de l'habitat ; *laboratoire d'analyses médicales*) tous ont fait l'objet d'une demande d'extension et, en avril 2011, douze accords étaient étendus (*métallurgie ; édition phonographique ; télécommunications ; plasturgie ; services de l'automobile ; industries des jeux et jouets ; transports routiers ; acteurs du lien social et familial ; banque ; missions locales et PAIO ; remontées mécaniques ; entreprises artistiques et culturelles*).

Ces accords définissent les conditions de la mise en œuvre du dispositif et constituent une aide à destination des entreprises qui

relèvent de leur champ d'application. Ils désignent l'instance compétente et définissent le mode opératoire de transmission des accords à la commission paritaire pour que celle-ci, chargée de leur validation, puisse exercer son contrôle. Par ailleurs, s'agissant de l'instance elle-même, les accords fixent sa composition et détaillent ses modalités de fonctionnement. L'étendue de son contrôle est rappelée, voire précisée, ainsi que les types de décisions rendues et leur forme.

X.2.1. Instances compétentes

24 accords créent des commissions *ad hoc*, les autres intégrant la compétence de validation des accords d'entreprise au sein de commissions paritaires existantes. Dans ce dernier cas, ce sont le plus souvent les commissions d'interprétation et de conciliation qui se voient confier cette nouvelle attribution.

L'accord conclu dans les conventions du *bâtiment* et des *travaux publics* ainsi que celui de la *métallurgie* créent des modalités particulières d'organisation de leurs commissions. L'accord du *bâtiment* et des *travaux publics* met en place une commission paritaire nationale à titre expérimental, composée de deux sections, une pour le bâtiment et une autre pour les travaux publics. Ces sections sont appelées chacune à se réunir dans leur champ de compétence respectif. Quant à la *métallurgie*, elle instaure, à titre expérimental, des commissions au niveau régional dans le champ de compétence géographique des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) ou, en l'absence de CPREFP et à titre transitoire, au niveau territorial dans le même champ géographique que celui des commissions paritaires territoriales de l'emploi (CPTÉ).

Il convient de noter en outre que quatre branches encouragent en tout état de cause la réunion en formation de validation à l'occasion des commissions paritaires nationales de négociation ou de toute autre réunion paritaire (*missions locales et PAIO ; industries de l'habillement ; industrie textile ; industries et commerce de la récupération*).

X.2.2. Composition des commissions et périodicité des réunions

Si la loi fixe des règles supplétives en matière de composition de l'instance chargée de la validation, elle ne prévoit aucune modalité supplétive de fonctionnement. L'organisation des réunions et leur périodicité sont en effet laissées à la libre appréciation des partenaires sociaux. La périodicité des réunions revêt cependant une importance particulière compte tenu du bref délai au terme duquel l'accord est tacitement validé en vertu des dispositions légales. Ce contexte étant

rappelé, il apparaît donc nécessaire que la fréquence des réunions garantisse un examen des accords transmis à l'instance de validation avant l'échéance des quatre mois. C'est sans doute ce qui explique que 25 accords sur les 35 organisent la périodicité des réunions dans l'accord lui-même et ne se contentent pas d'un renvoi au règlement intérieur (ce qui est le cas de cinq accords).

Ainsi, s'agissant de la périodicité des réunions, dix branches prévoient que la commission se réunit dès lors qu'elle reçoit un ou plusieurs accords pour validation tout en fixant dans la plupart des cas une période maximum de deux mois. Dix branches prévoient des réunions à un rythme régulier, allant de un à trois mois.

Par ailleurs, d'une manière générale, conformément à la règle pourtant supplétive introduite par la loi, la composition de la commission est fixée à un titulaire et un suppléant pour chaque organisation syndicale représentative et à un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs (19 accords). Contrairement aux dispositions légales, quatre branches limitent la composition de la commission aux seules organisations syndicales représentatives signataires de l'accord (*acteurs du lien social et familial ; industries des produits alimentaires élaborés ; entreprises de logistique ; édition phonographique*).

En outre, sept accords exigent qu'un quorum soit atteint pour que la commission puisse valablement se réunir.

Enfin, neuf accords de branche précisent que, lorsque l'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dont l'accord est soumis à validation, il ne peut pas siéger (*métallurgie ; ameublement fabrication ; bâtiment et travaux publics ; industries des produits alimentaires élaborés ; transports routiers ; plasturgie ; jeux, jouets industrie ; édition phonographique ; commerce et réparation des tracteurs et matériels agricoles*).

X.2.3. Modalités de transmission de l'accord d'entreprise

En règle générale, les accords de branche prévoient la transmission par lettre recommandée avec accusé de réception des accords d'entreprise et listent un nombre relativement important de documents à transmettre à la commission au moment de sa saisine.

Les accords d'entreprise transmis doivent le plus souvent être accompagnés d'une copie de l'information préalable – prévue par la loi – adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations.

Certaines branches cherchent à faciliter cette obligation d'information. Cinq accords annexent à cet effet les adresses des organisations syndicales de la branche concernées (*industries des jeux et jouets ; bâtiment et travaux publics ; bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ; ameublement fabrication ; bureaux d'études techniques*). D'autres prévoient que l'employeur qui décide d'engager des négociations en informe le secrétariat de la commission qui lui adresse en retour les coordonnées des organisations syndicales représentatives (*industries et commerces de la récupération ; commerce et réparation des tracteurs et matériels agricoles ; services de l'automobile*) ou même que l'obligation d'information préalable peut être satisfaite par courrier envoyé au secrétariat de la commission qui transmettra aux organisations syndicales représentatives (*vins, cidres, jus de fruits et spiritueux*).

Dans la grande majorité des cas, l'effectif de l'entreprise doit être précisé lors de la transmission de l'accord, accompagné du procès-verbal des dernières élections. Un accord prévoit en outre la communication du protocole d'accord préélectoral s'il existe (*entreprises artistiques et culturelles*).

Certains accords exigent de l'employeur qu'il joigne une attestation d'absence de délégué syndical (*laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers ; personnels salariés des cabinets d'avocats ; avocats salariés ; bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ; industries des produits alimentaires élaborés ; banque ; bureaux d'études techniques*).

Les *bureaux d'études techniques* ajoutent une formalité supplémentaire puisque l'accord doit être accompagné d'une attestation d'avocat ou de conseil extérieur à l'entreprise certifiant la conformité de l'accord aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

X.2.4. Nature et étendue du contrôle

La quasi-totalité des accords rappelle les termes de la loi, selon lesquels la commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Vingt accords précisent en outre que la commission n'exerce pas un contrôle en opportunité. La branche du *commerce et réparation des tracteurs et matériels agricoles* stipule quant à elle que la commission n'est pas compétente pour apprécier si l'accord a bien été conclu par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés aux élections professionnelles. À l'inverse, deux accords prévoient qu'elle contrôle le respect des conditions de déroulement des négociations (*bureaux d'études techniques ; offices publics de l'habitat*).

Par ailleurs, plusieurs accords comportent des dispositions spécifiques qui s'écartent des exigences légales en matière de nature et de portée du contrôle de la commission. La *coiffure* indique ainsi que la commission exerce un contrôle d'opportunité au regard de la politique de la branche. Les *entreprises artistiques et culturelles* précisent que les accords d'entreprise conclus avec les élus ne pourront pas déroger aux dispositions de la convention collective et notamment à celles relatives aux institutions représentatives du personnel. Pour l'*édition phonographique*, la commission examinera, en plus des accords d'entreprise signés par des représentants élus, les accords d'entreprise qui dérogent à la convention collective quels que soient leurs signataires. Enfin, une branche limite l'étendue du contrôle de la commission à la seule validation d'accords concernant les forfaits en jours sur l'année conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical (*entreprises de logistique*).

X.2.5. Types de décisions

Les décisions prennent en général la forme d'un procès-verbal de validation ou de rejet, voire de non-validation. Il est régulièrement prévu que les décisions de rejet sont motivées. Par ailleurs, quatorze accords considèrent qu'une décision d'irrecevabilité est rendue lorsque la demande est incomplète ou lorsque l'accord d'entreprise n'entre pas dans le champ de compétence de la commission. La branche *ameublement fabrication* indique, pour sa part, que la commission peut également faire le constat qu'elle n'a pas pu se prononcer en cas d'égalité de voix au moment du vote.

En règle générale, dans ce cas, le délai de validation implicite ne court pas tant qu'une transmission recevable du dossier n'est pas intervenue. Il appartient alors à l'entreprise de compléter son dossier, le cas échéant dans un délai prédéterminé (10 jours calendaires pour l'*ameublement fabrication* et trois semaines pour la *banque*).

Cinq accords prévoient, sur demande d'une des parties à l'accord, de "notifier la décision implicite de validation" (*laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers ; bâtiment et travaux publics ; plasturgie ; métallurgie ; bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*).

Quant à l'accord conclu dans la branche de la *banque*, il stipule que les décisions de la commission ne sont pas susceptibles de recours.

X.2.6. Mode de validation

Chaque accord instaure son propre mode de validation en précisant la majorité requise (majorité simple ou qualifiée de la commission ;

majorité dans chacun des collèges ; majorité des suffrages exprimés ; majorité des suffrages exprimés dans les deux collèges ; majorité des présents et/ou représentés). Deux branches appliquent les mêmes règles de validation que celles actuellement applicables à la validité des accords conclus au niveau de la branche, c'est-à-dire que l'accord est validé dès lors qu'il n'a pas fait l'objet d'une opposition majoritaire des organisations syndicales (*fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique ; industries des produits alimentaires élaborés*).

Trois accords traitent spécifiquement le cas de l'égalité de voix en l'assimilant à un avis défavorable (*personnel assurances agences générales ; commerce de détail de papeterie fournitures de bureau ; plasturgie*) et trois autres à une validation (*personnels salariés des cabinets d'avocats ; avocats salariés ; laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers*).

Dans six accords, le vote s'exprime à main levée (*personnels salariés des cabinets d'avocats ; avocats salariés ; ameublement fabrication ; bureaux d'études techniques ; jeux, jouets industrie ; métallurgie*).

L'accord conclu dans les *entreprises artistiques et culturelles* permet quant à lui une validation partielle de l'accord, mais cette possibilité qui n'est pas ouverte par la loi a été exclue de l'extension.

Liste des accords relatifs aux commissions paritaires de branche ayant pour objet de se prononcer sur la validité des accords d'entreprise conclus conformément aux articles L.2232-21 et suivants du Code du travail (hors secteur agricole)⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 01-10 validation des accords d'entreprise</i> <i>N° 06-10 droit syndical</i>	04/06/1983	27/04/2010 24/11/2010	2010/28 2011/8
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>Commission paritaire de validation</i>	14/01/1986	06/10/2010	2010/52
CCNE	3114	Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>Commission paritaire validation accords collectifs</i>	03/02/1978	30/09/2010	2010/48
CCNE	3226	Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Dialogue social (article I-5 et I-6)</i>	01/01/1984	22/02/2010	2010/30
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Création d'une commission paritaire de validation</i>	02/06/2003	26/10/2010	2010/51
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Développement du dialogue social</i>	15/01/1981	23/06/2010	2010/37
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>Commission paritaire validation accords entreprise</i>	20/02/1979	22/10/2010	2010/47
CCNE	3078	Avocats salariés (1850) <i>Commission paritaire validation accords entreprise</i>	17/02/1995	22/10/2010	2010/47
CCNE	3161	Banque (2120) <i>Commission paritaire formation-approbation</i>	10/01/2000	27/09/2010	2010/44
APN		Bâtiment et travaux publics validation des accords	15/09/2010		2010/49
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Commission paritaire de validation des accords</i>	05/06/1970	29/06/2010	2010/36
CCNE	3148	Bonneterie lingerie confection commerce de gros (500) <i>Création de la commission paritaire de validation</i>	13/03/1969	06/07/2010	2010/39
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Commission paritaire validation des accords</i>	15/12/1987	20/07/2010	2010/39

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) Accords conclus entre le 21/08/2008 et le 31/12/2010.

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Mise en œuvre de la commission paritaire</i>	10/07/2006	21/09/2010	2010/45
CCNE	3326	Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>N° 4 modifications diverses</i> <i>N° 4 bis champ d'application</i>	07/12/2004	26/11/2008 01/07/2009	2009/2 2009/31
CCNE	3361	Édition phonographique (2770) <i>Commission paritaire interprétation, conciliation</i> <i>N° 2 modification dispositions communes (titre II)</i>	30/06/2008	16/12/2009 16/12/2009	2010/17 2010/14
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>N° 76 création commission paritaire validation</i>	10/07/1956	02/11/2010	2010/52
CCNE	3098	Habillement industries (247) <i>Commission paritaire validation accords</i>	17/02/1958	09/11/2010	2011/7
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>N° 46 commission nationale paritaire</i>	25/01/1991	22/06/2010	2010/42
CCNE	3261	Logistique entreprises communication directe (1611) <i>N° 14 modifications de la convention</i>	19/11/1991	03/09/2009	2009/46
APNE	3109	Métallurgie dialogue social	26/04/2010		2010/22
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>N° 39 commission paritaire de validation</i>	21/02/2001	01/07/2010	2010/42
APN		Offices publics habitat commission paritaire avis	09/06/2010		2010/38
CCNE	3252	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539) <i>Commission nationale paritaire de validation</i>	15/12/1988	20/10/2010	2011/1
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Commission paritaire validation accords entreprise</i>	01/06/1989	08/12/2010	2011/10
CCNE	3066	Plasturgie (292) <i>Commission paritaire de validation accords</i>	01/07/1960	02/07/2010	2010/33
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>N° 89 commission validation des accords</i>	22/10/1985	01/04/2010	2010/28

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Création d'une commission paritaire de validation</i>	06/12/1971	04/10/2010	2010/51
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>N° 42 commission paritaire de validation</i>	15/05/1968	16/06/2010	2010/36
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>Création commission paritaire de validation</i>	26/04/2000	20/11/2009	2010/12
CCNE	3106	Textile industrie (18) <i>Commission paritaire validation des accords</i>	01/02/1951	13/04/2010	2010/31
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Commission paritaire de validation des accords</i>	10/12/1985	14/09/2010	2010/44
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>N° 20 commission paritaire de validation accords</i>	21/12/1950	27/07/2010	2010/44
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>N° 46 dispositions dialogue social et IRP</i>	13/02/1969	20/10/2010	2010/47

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

XI. LA NÉGOCIATION SUR LES COUVERTURES SOCIALES COMPLÉMENTAIRES

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* et AGIRC*) ;
- la prise en charge à titre obligatoire ou facultatif des risques décès, incapacité de travail et invalidité, le remboursement des frais de santé ainsi que la constitution d'indemnités ou de primes de départ en retraite ; ces garanties sont mises en place au niveau professionnel ou 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.

* AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres.
ARRCO : Association des régimes de retraite complémentaire.

Au cours de l'année 2010, les négociateurs de branche ont conclu 144 accords et avenants relatifs à la protection sociale complémentaire (203 en 2009, et 119 en 2008), ce qui en fait un thème central de la négociation collective.

XI.1. LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE ET LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

XI.1.1. La prévoyance, thème stable du dialogue social

L'activité de négociation en matière de protection sociale complémentaire est assez dynamique puisque, depuis 2006, plus d'une centaine d'accords de branche ou avenants sont soumis chaque année à l'extension et que de nouveaux dispositifs sont créés chaque année.

En 2010, la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) a examiné 160 accords (130 en 2009, et 104 en 2008).

Dans ce cadre, onze nouveaux accords de branche instaurant un régime complet de garanties de frais de santé, à caractère collectif et obligatoire et géré par des organismes désignés, ont été conclus. Au

total, environ 50 branches disposent d'un tel régime. Par ailleurs, cinq nouveaux régimes de prévoyance, mutualisés également, ont été instaurés, et de nombreuses conventions collectives ont été complétées (négociations de nouvelles garanties dans des régimes existants).

Les chiffres

En 2010, 160 accords, portant essentiellement sur le thème de la prévoyance complémentaire, ont été examinés par la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) en vue de leur extension.

Si la majorité de ces accords aménage les garanties existantes, notamment par l'ajustement des taux de cotisation ou la modification du niveau des prestations, la création de nouveaux régimes se poursuit.

D'autres accords complètent les garanties existantes par de nouvelles garanties.

Une dizaine d'accords porte exclusivement sur le réexamen des conditions de mutualisation du régime et la désignation de l'organisme assureur. Une douzaine d'autres organise exclusivement la transposition de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, qui instaure un mécanisme de portabilité des garanties de prévoyance, dans la convention collective.

De nouveaux régimes ont été créés au niveau national, en particulier 11 nouveaux accords de branche instaurent des garanties de frais de santé :

- l'accord du 11 février 2010 conclu dans la convention collective de *l'industrie du cartonnage* ;
- l'accord du 26 avril 2010 à la convention collective de la *charcuterie de détail* ;
- l'accord du 11 juin 2010 conclu dans la convention collective des *activités de marchés financiers* ;
- l'accord du 17 juin 2010 conclu dans le secteur des ateliers et chantiers d'insertion ;
- l'accord du 22 juin 2010 conclu dans la convention collective du *golf* ;
- l'accord du 6 octobre 2010 dans la branche des *hôtels, cafés, restaurants* ;
- l'accord du 25 octobre 2010 conclu dans la convention collective des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement* ;

- l'accord du 25 octobre 2010 conclu dans la convention collective des *vétérinaires praticiens salariés* ;
- l'accord du 25 octobre 2010 conclu dans la convention collective des *cabinets et cliniques vétérinaires* ;
- l'accord du 23 novembre 2010 conclu dans la convention collective de l'*immobilier* ;
- l'accord du 1^{er} décembre 2010, qui instaure un régime unique de remboursement des soins de santé pour les anciens salariés cadres et assimilés relevant de la convention collective de la *pharmacie d'officine*, et leurs ayants-droits.

Au total, une cinquantaine de branches dispose donc en 2011 d'un régime de frais de santé.

Cinq nouveaux régimes de branche instaurent par ailleurs des garanties de prévoyance dans les conventions collectives suivantes :

- *commerces de gros* (accord du 18 janvier 2010) ;
- *enchères publiques et commissaires priseurs* (accord du 30 avril 2010) ;
- *activités de marchés financiers* (accord du 11 juin 2010) ;
- *immobilier* (accord du 23 novembre 2010) ;
- *bricolage* (accord du 17 décembre 2010).

Au niveau infranational, on relève l'instauration de garanties de prévoyance dans le secteur de la *métallurgie* (avenant du 30 novembre 2010 pour les non-cadres de la région parisienne, avenant du 5 février 2010 pour les non-cadres de la Moselle) portant prioritairement sur la mise en place d'une garantie décès.

Les garanties proposées

L'employeur doit engager une négociation sur un régime de prévoyance couvrant la maladie (frais de santé) lorsque les salariés de cette entreprise ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise (article L.2242-11 du Code du travail).

En outre, l'article L.2261-22 14^o du Code du travail prévoit qu'une convention de branche conclue au niveau national comporte obligatoirement, pour pouvoir être étendue, des dispositions concernant "les modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie".

Le champ de la négociation collective en matière de prévoyance reste néanmoins très ouvert.

Les régimes de prévoyance, mis en place selon l'une des modalités prévues par l'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale, instituent des garanties plus ou moins variées : capital décès, rente éducation, rente de conjoint, invalidité, incapacité de travail. Cette base s'élargit très lentement. On relève ainsi que :

- la garantie dépendance est encore faiblement répandue,
- les garanties santé se multiplient, mais le niveau de garanties offertes est très variable d'une branche à une autre.

Les accords peuvent mettre en œuvre une mutualisation des risques au sein de la branche professionnelle. Une part très réduite de ces accords se limite à une définition des garanties en obligeant les entreprises à négocier un accord d'entreprise, recommandant éventuellement l'adhésion auprès d'un certain nombre d'organismes assureurs.

XI.1.2. La négociation d'accords de prévoyance au niveau de la branche professionnelle

Types d'accords collectifs de prévoyance négociés

L'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale prévoit les modalités selon lesquelles sont instituées des garanties collectives, dans le cadre de régimes à adhésion obligatoire ou facultative, qui peuvent être négociés dans le cadre de l'entreprise, de la branche professionnelle ou au niveau interprofessionnel.

Dans le cadre des branches professionnelles, ces accords peuvent être rendus obligatoires, à la demande des partenaires sociaux, à toutes les entreprises de la branche par voie d'arrêté d'extension, selon les cas, du ministre chargé du Travail ou du ministre chargé de la Sécurité sociale et du ministre du Budget.

Ces accords collectifs négociés au niveau de la branche professionnelle peuvent être de trois ordres, selon le degré de mutualisation mis en place (mise en commun de moyens pour assurer des risques au sein d'une branche professionnelle) :

- soit ils définissent un panier de garanties, obligeant les entreprises à négocier un accord d'entreprise pour les mettre en œuvre ;
- soit ils définissent un panier de garanties avec éventuellement une répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié, obligeant les entreprises à négocier un accord d'entreprise pour les mettre en œuvre auprès d'un ou plusieurs organismes assureurs recommandés par la branche professionnelle ;

- soit ils sont qualifiés d’“accords mutualisés” lorsqu’ils contiennent une définition précise des prestations et cotisations, et qu’une clause de désignation d’un ou plusieurs organismes assureurs oblige les entreprises à adhérer auprès des organismes sélectionnés pour la couverture de ces risques. Dans ce dernier cas, les accords doivent contenir un certain nombre de clauses obligatoires, précisées aux articles L.912-1 et L.912-2 du Code de la sécurité sociale.

Les avantages des accords collectifs négociés au niveau de la branche

Les accords collectifs à adhésion obligatoire négociés au niveau d’une branche professionnelle présentent les avantages suivants :

- ils organisent une mutualisation des risques entre tous les salariés d’une branche professionnelle, mutualisation parfois difficile à assurer au niveau de l’entreprise (notamment pour les plus petites) ;
- ils permettent d’offrir des garanties plus favorables à un meilleur coût en raison des économies d’échelle engendrées par la taille de la population couverte, économies qui sont plus importantes que celles réalisées dans le cas d’une négociation au niveau de l’entreprise ;
- ils placent les entreprises d’une même branche, qui sont en concurrence les unes avec les autres, dans une même situation d’attractivité au regard du marché de l’emploi, ce qui permet en particulier d’éviter que certaines petites et moyennes entreprises soient moins attractives que les grandes.

XI.1.3. La procédure d’examen des accords préalable à l’extension

Les accords collectifs en matière de prévoyance et de retraite sont examinés par la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP), prévue à l’article L.911-3 du Code de la sécurité sociale, au sein de laquelle siègent des représentants des pouvoirs publics et des partenaires sociaux.

Cette commission est consultée avant toute extension ou tout élargissement d’un accord collectif de prévoyance ou de retraite et un avis sur la légalité de ces accords est, le cas échéant, rendu par les services de la Direction de la sécurité sociale (DSS) à la Direction générale du travail (DGT) dans le cadre de la procédure d’extension des conventions et accords collectifs (*voir Partie 2 - Action de l’État*).

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques

Dès lors que les entreprises sont tenues d'adhérer auprès d'un organisme assureur, il convient de préciser les modalités d'organisation de la mutualisation en précisant le rôle exact de chaque organisme assureur :

- soit en opérant une répartition des risques entre assureurs, ce qui implique de distinguer par risque les taux de cotisations ;
- soit, en cas d'intervention conjointe de plusieurs assureurs sur un ou plusieurs risques, en organisant une compensation financière pour opérer la mutualisation et en précisant le rôle de chacun notamment en matière de collecte des cotisations, de versement des prestations et d'établissement des comptes consolidés du régime.

L'application de la loi relative à la mensualisation

Certains accords de prévoyance mettent en place une garantie "incapacité de travail" à des niveaux inférieurs à ceux prévus par l'accord interprofessionnel annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, soit en termes de niveau de la prestation, soit en termes de délais et de durée des périodes de couverture.

Cet accord interprofessionnel prévoit également que les garanties accordées au titre de la loi de mensualisation s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans le dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

De tels accords sont étendus sous la double réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle quant au niveau des prestations et à la durée des couvertures, et sous réserve que le financement induit soit supporté en totalité par l'employeur.

L'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail conclu le 11 janvier 2008 par les partenaires sociaux modifie notamment l'article 7 de l'accord interprofessionnel annexé à la loi de mensualisation. Ainsi, la condition d'ancienneté pour bénéficier des indemnités conventionnelles de maladie est ramenée de trois ans à un an et l'indemnisation débutera à compter du septième jour d'arrêt et non plus à compter du onzième jour. Ces dispositions ont été transposées à l'article L.1226-1 et aux articles D.1226-1 à D.1226-8 du Code du travail.

En outre, l'article 14 de l'ANI prévoit le maintien des garanties complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise au profit des anciens salariés bénéficiaires de l'assurance chômage pour une durée maximum égale à la durée de leur dernier contrat de travail, dans la limite de neuf mois, et ce, moyennant un financement conjoint par l'ancien employeur et l'ancien salarié ou par un système de mutualisation.

Cet article a fait l'objet de trois avenants, en 2008 et 2009. Le mécanisme est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2009.

XI.2. RETRAITE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE

XI.2.1. Rappel de l'évolution des régimes de retraite complémentaire

Les régimes de retraite complémentaire des salariés ont été institués par accords nationaux interprofessionnels étendus et élargis :

- la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 a institué le régime des cadres (AGIRC) ;
- l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 a coordonné les différents régimes de salariés non cadres (ARRCO)⁽¹⁾.

La loi du 29 décembre 1972 portant généralisation de la retraite complémentaire au profit des salariés et anciens salariés a permis à ces régimes interprofessionnels d'étendre leurs champs d'application au-delà de celui résultant des règles de la négociation collective.

À cette fin, des arrêtés pris conjointement par les ministres chargés de la Sécurité sociale et du Budget peuvent rendre obligatoires les dispositions des accords interprofessionnels conclus dans le cadre des régimes ARRCO et AGIRC, d'une part pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ces accords, que les entreprises soient ou non adhérentes aux organisations patronales signataires de ces accords (extension), d'autre part, pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ces accords élargis en application de la loi de généralisation de la retraite complémentaire de 1972, essentiellement dans le secteur non marchand (élargissement).

Ces accords sont régulièrement complétés ou modifiés par des avenants signés soit par les partenaires sociaux quand les décisions envisagées sont d'une particulière importance, soit par les membres de la commission paritaire commune des deux régimes, lorsqu'il s'agit d'adaptations techniques.

1) De plus en plus convergents, ces régimes ont été unifiés en 1999.

XI.2.2. Actualité de la négociation des partenaires sociaux pour 2010

Outre les avenants examinés au cours de l'année 2010 par la commission mentionnée à l'article L.911-3 du Code de la sécurité sociale (COMAREP) récapitulés au point suivant, la négociation des partenaires sociaux a donné lieu à la conclusion d'un accord, d'un avenant et à la modification de délibérations :

L'accord interprofessionnel conclu le 25 novembre 2010 proroge les dispositions de l'accord du 23 mars 2009, jusqu'au 30 juin 2011

L'accord interprofessionnel du 25 novembre 2010 prévoit les règles de fixation des paramètres des régimes ARRCO et AGIRC, jusqu'en 2011, pour chaque exercice annuel :

- l'évolution de la valeur du point est fondée sur l'évolution annuelle moyenne des prix hors tabac ;
- l'évolution du salaire de référence est fondée sur l'évolution du salaire moyen constaté au cours de chaque exercice.

Il prévoit également la reconduction des dispositions de l'accord du 10 février 2001 relatives à l'Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF)⁽²⁾ jusqu'au 30 juin 2011. À cette date en effet, les partenaires sociaux devraient avoir mené à bien une négociation permettant de revoir les règles des régimes de retraites complémentaires obligatoires, à la lumière de l'entrée en vigueur de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Ces négociations engloberont naturellement l'avenir de l'AGFF.

À titre de rappel, les charges de l'AGFF sont constituées par :

- les points de retraite complémentaire servis aux anciens bénéficiaires des garanties de ressources,
- le remboursement aux régimes du coût de l'absence d'application des coefficients d'abattement pour les départs en retraite entre 60 et 65 ans,
- et les versements nécessaires pour contribuer à l'équilibre des régimes. À cet égard, les excédents constatés à la fin de chaque exercice à compter de l'exercice 2002 sont répartis entre l'AGIRC et

2) En février 2001, les partenaires sociaux ont signé de nouveaux accords comportant deux mesures principales : la revalorisation des pensions et du salaire de référence alignée sur celle des prix en 2001, 2002 et 2003 et la substitution de l'AGFF à l'ASF (Association pour la gestion de la structure financière) dont les excédents sont affectés à l'AGIRC et à l'ARRCO pour financer le coût de la retraite à 60 ans sans abattement selon une clé de répartition (75 % pour l'ARRCO et 25 % pour l'AGIRC en 2003).

l'ARRCO au prorata de la participation de chacun des régimes au financement de l'association.

L'avenant A-261 proroge la contribution exceptionnelle temporaire (retraite complémentaire obligatoire des cadres)

Une contribution exceptionnelle temporaire non génératrice de droits a été instituée en 1997 afin de compenser la diminution des cotisations engendrée par la suppression des systèmes de cotisations forfaitaires. Le taux de cette contribution est prorogé jusqu'au 30 juin 2011.

Modifications de délibérations prises pour l'application de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et de l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961

Au cours de l'année 2010, quatre délibérations ont été prises pour l'application de la convention collective nationale de 1947 et quatre délibérations concernant l'accord national interprofessionnel de 1961.

Ces délibérations sont mentionnées pour mémoire car elles ne sont pas sujettes à extension.

XI.2.3. Liste des avenants examinés par la Commission des accords de retraite et de prévoyance

En 2010, cinq avenants aux accords nationaux interprofessionnels ont été signés par les partenaires sociaux et examinés par la commission mentionnée à l'article L.911-3 du Code de la sécurité sociale :

- trois avenants à la convention collective nationale du 14 mars 1947 : avenant n° A-258 signé le 15 décembre 2009, avenant n° A-259 signé le 10 juin 2010, avenant n° A-260 signé le 16 septembre 2010 ;
- deux avenants à l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 : l'avenant n° 112 et l'avenant n° 111 signés le 10 juin 2010.

Ces avenants interviennent dans les trois domaines suivants :

- exceptions au principe général d'affiliation aux institutions de retraite complémentaire en fonction des secteurs,
- précisions juridiques,
- droits des participants.

Thèmes de la négociation collective en matière de retraite complémentaire en 2010

Exceptions au principe général d'affiliation	Modification de l'annexe C de l'accord du 8 décembre 1961 qui fixe des exceptions au principe général d'affiliation aux institutions de retraite complémentaire de certains secteurs d'activité ou certains secteurs géographiques.
Précision juridique	Aujourd'hui, la notion d'accord dans la convention collective nationale de 1947 est ambiguë puisqu'elle peut à la fois concerner les accords d'entreprise, les accords collectifs ou les accords référendaires. Le présent avenant crée un article définissant la notion d'"accord" au sein de l'entreprise et visant dorénavant l'accord collectif ou tout projet émanant de l'employeur et ayant fait l'objet d'une ratification à la majorité des intéressés (accord référendaire).
Droits des participants	Suite à la reconduction du dispositif de reclassement personnalisé qui concerne les entreprises non soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement prévu à l'article L.1233-71 du Code du travail (c'est-à-dire principalement les entreprises de moins de 1 000 salariés), les deux avenants mettent respectivement à jour la convention "AGIRC" et l'accord "ARRCO".

Garanties figurant dans les conventions et accords de branche comportant des dispositions de protection sociale complémentaire au 31 décembre 2010

Dispositions à caractère contraignant

DEC : décès

RC : rente de conjoint en cas de décès

RE : rente éducation en cas de décès

INC : indemnités journalières complémentaires en cas d'incapacité de travail

INV : rentes invalidité

MAL : remboursements complémentaires frais de santé

MAT : garanties maternité

DEP : rentes en cas de dépendance

DAR : indemnités de fin de carrière ou de départ à la retraite

IAC : rentes d'inaptitude à la conduite automobile ou INAP : inaptitude totale

(NC) : seuls les non-cadres bénéficient de la garantie

(C) : seuls les cadres bénéficient de la garantie

(E) : seuls les employés bénéficient de la garantie

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées									
		DEC	RE	RC	INC	INV	MAL	MAT	DEP	DAR	IAC
1261	Acteurs du lien social et familial	DEC	RE		INC	INV					
2149	Activités du déchet										IAC
0562	Aide à domicile en milieu rural	DEC	RE		INC	INV					
1880	Ameublement - négoce de l'ameublement	DEC	RE	RC	INC	INV					
1518	Animation	DEC	RE		INC	INV					
2272	Assainissement et maintenance industrielle	DEC	RE		INC	INV					
1031	Associations Familles rurales	DEC	RE		INC	INV					
1850	Avocats salariés	DEC				INV					DAR
0277	Avoués (Cours d'appel)										DAR
2120	Banques					INV	MAL	MAT			
2420	Bâtiment cadres	DEC	RE	RC	INC	INV	MAL				DAR
2609	Bâtiment ETAM	DEC	RE	RC	INC	INV	MAL				DAR
1596	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	DEC	RE	RC	INC	INV	MAL	MAT			DAR
1597	Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	DEC	RE	RC	INC	INV	MAL	MAT			DAR
0567	Bijouterie joaillerie orfèvrerie	DEC	RE	RC	INC	INV					
2410	Biscotteries biscuiteries chocolateries	DEC	RE		INC	INV					

Sources : ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale - DSS
ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées										
		DEC	RE	RC	INC	INV	MAL	MAT	DEP	DAR		
0992	Boucherie boucherie-charcuterie triperie <i>RC en l'absence d'enfants à charge</i>	DEC	RE	RC							DAR	
1747	Boulangerie et pâtisserie industrielle	DEC	RE		INC	INV						
0843	Boulangeries pâtisseries entreprises artisanales	DEC	RE		INC	INV	MAL					
1601	Bourse	DEC	RE		INC	INV	MAL	MAT				
1606	Bricolage (vente au détail en libre-service)	DEC	RE		INC	INV						
1486	Bureaux d'études techniques SYNTEC	DEC	RE		INC	INV						
1000	Cabinets d'avocats	DEC	RE		INC	INV			DEP			
2543	Cabinets de géomètres-experts, topographes <i>RC en l'absence d'enfants à charge</i>	DEC	RE	RC	INC	INV	MAL					
1619	Cabinets dentaires	DEC	RE		INC	INV						
1951	Cabinets d'expertises en automobiles <i>* uniquement d'origine professionnelle</i>	DEC	RE		INC*	INV*						
0787	Cabinets d'experts comptables	DEC			INC	INV						
1875	Cabinets et cliniques vétérinaires						MAL					
1147	Cabinets médicaux	DEC	RE	RC (C)	INC	INV						
2257	Casinos	DEC			INC	INV	MAL					
1237	Centres de gestion agréés	DEC			INC							
2046	Centres de lutte contre le cancer	DEC			INC	INV		MAT				
1800	Céramique d'art	DEC			INC							
2060	Chaînes de cafétérias et assimilés	DEC	RE		INC	INV						
2411	Chaînes thématiques	DEC	RE		INC							
0953	Charcuterie de détail	DEC			INC		MAL					
2596	Coiffure	DEC	RE	RC	INC	INV	MAL					
1557	Commerce articles de sports équipements loisirs	DEC	RE		INC (C)	INV						
1686	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	DEC	RE	RC	INC	INV		MAT				
1487	Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie	DEC			INC	INV						
1505	Commerce de détail fruits légumes épicerie produits laitiers	DEC	RE		INC	INV	MAL	MAT				

Sources : ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale - DSS
ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées									
		DEC	RE	RC	INC	INV					
1483	Commerce de détail habillement textiles <i>RC en l'absence d'enfants à charge</i>	DEC	RE	RC	INC	INV					
0450	Commerce de gros de jouets bimbelerie bazars								MAT		
0925	Commerce de gros des papiers cartons cadres									DAR	
0802	Commerce de gros des papiers cartons OETAM	DEC									
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	DEC	RE			INV					
1404	Commerce réparation tracteurs matériel agricole bât TP	DEC			INC	INV					
1539	Commerces de détail papeterie bureau librairie	DEC	RE		INC	INV					
0573	Commerces de gros	DEC			INC	INV					
0500	Commerces de gros bonneterie lingerie chaussures							MAT			
0043	Commission courtage importation exportation	DEC	RE	RC	INC	INV					
0179	Coopératives de consommation	DEC								DAR	
1561	Cordonnerie	DEC	RE		INC	INV					
1511	Crédit Immobilier	DEC			INC	INV					
1286	Détaillants de confiserie chocolaterie biscuiterie	DEC	RE		INC		MAL			DAR	
0733	Détaillants en chaussure	DEC	RE	RC	INC	INV					
1536	Distributeurs conseils hors domicile de boissons	DEC	RE (NC)	RC (C)	INC	INV					IAC
0716	Distribution cinématographique ouvriers et employés	DEC			INC						
1726	Économistes de la construction et métreurs vérificateurs <i>Garantie interventions chirurgicales</i>	DEC	RE		INC	INV	MAL				
2121	Édition	DEC	RE (E)		INC (E)	INV			DEP		
2691	Enseignement privé hors contrat	DEC	RE		INC	INV					
1285	Entreprises artistiques et culturelles	DEC			INC	INV	MAL			DAR	
2332	Entreprises d'architecture	DEC	RE	RC	INC	INV	MAL	MAT			

Sources : ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale - DSS
ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées									
		DEC	RE	RC	INC	INV	MAL				
2247	Entreprises de courtage d'assurances réassurances	DEC	RE		INC	INV	MAL				
1351	Entreprises de prévention et sécurité	DEC	RE	RC	INC	INV					
1810	Entreprises de propreté	DEC	RE		INC	INV					
2147	Entreprises des services d'eau et d'assainissement	DEC				INV					
2717	Entreprises techniques au service création événement	DEC			INC	INV	MAL			DAR	
1790	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	DEC	RE		INC	INV					
2408	Établissements enseignement privé	DEC	RE		INC	INV					
0413	Établissements pour personnes inadaptées	DEC	RE		INC	INV					
1405	Expédition exportation de fruits et légumes	DEC			INC (C)					DAR	
1307	Exploitations cinématographiques (NC)	DEC			INC						
0200	Exploitations frigorifiques	DEC	RE			INV					
1555	Fabrication commerce produits pharmaceutiques	DEC	RE		INC	INV	MAL				
1411	Fabrication de l'ameublement (NC)	DEC	RE		INC	INV					
1978	Fleuristes et animaux familiers	DEC	RE			INV					
2336	Foyers et services pour jeunes travailleurs	DEC			INC	INV	MAL	MAT			
2021	Golf	DEC	RE	RC (C)	INC	INV	MAL				
1044	Horlogerie - commerce de gros	DEC	RE		INC	INV			DEP (C)		
0029	Hospitalisation à but non lucratif										
2264	Hospitalisation privée	DEC	RE		INC	INV					
1631	Hôtellerie de plein Air	DEC	RE	RC	INC	INV					
1979	Hôtels Cafés Restaurants <i>RC en l'absence d'enfants à charge</i>	DEC	RE	RC	INC	INV	MAL				
1921	Huissiers de Justice	DEC	RE	RC	INC	INV					
1527	Immobilier	DEC			INC	INV	MAL				
0184	Imprimeries de labeur et industries graphiques	DEC			INC	INV					
1580	Industrie de la chaussure									DAR	

Sources : ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale - DSS
ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées									
		DEC	RE	RC	INC	INV	MAL	MAT	DEP	DAR	INAP
1586	Industrie de la salaison charcuterie en gros (NC)	DEC	RE		INC	INV					
0207	Industrie des cuirs et peaux				INC					DAR	
2089	Industrie des panneaux à base de bois							MAT		DAR	
1170	Industrie des tuiles et briques	DEC								DAR	
1534	Industrie et commerce en gros des viandes	DEC	RE		INC	INV					INAP
2567	Industrie glaces sorbets crèmes glacées	DEC	RE		INC	INV					
0112	Industrie laitière	DEC	RE		INC	INV					
0176	Industrie pharmaceutique	DEC	RE		INC	INV	MAL				
0504	Industries alimentaires diverses	DEC	RE								
1558	Industries céramiques <i>* uniquement d'origine professionnelle</i>	DEC				INV*				DAR	
0135	Industries de carrières et de matériaux ETAM	DEC			INC	INV					
0087	Industries de carrières et de matériaux ouvriers	DEC			INC	INV					
2528	Industries de la maroquinerie									DAR	
1607	Industries des jeux jouets et connexes	DEC	RE	RC	INC	INV			DEP		
1396	Industries des produits alimentaires élaborés <i>Une garantie longue maladie est aussi prévue</i>	DEC	RE		INC						
0489	Industries du cartonnage	DEC	RE		INC	INV	MAL				
0637	Industries et commerce de la récupération	DEC	RE				MAL			DAR	
0018	Industries textiles							MAT			
1412	Installation aéroulque frigorifique et thermique	DEC	RE		INC	INV		MAT			
1794	Institutions de retraite complémentaire et de prévoyance	DEC			INC	INV	MAL				
1760	Jardineries Graineteries	DEC	RE		INC	INV					
1480	Journalistes	DEC			INC	INV					
0959	Laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers	DEC			INC	INV		MAT			
0993	Laboratoires de prothèses dentaires	DEC	RE		INC	INV		MAT (C)			
1611	Logistique de la publicité				INC	INV				DAR	
1671	Maisons d'étudiants	DEC	RE	RC	INC	INV					

Sources : ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale - DSS
ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées									
1391	Manutention et nettoyage aéroports Région parisienne	DEC									
0538	Manutention ferroviaire et travaux connexes	DEC				INV					DAR
1763	Manutention portuaire <i>uniquement d'origine professionnelle</i>	DEC			INC	INV*					
1589	Mareyeurs expéditeurs	DEC	RE		INC	INV					
0650	Métallurgie ingénieurs et cadres	DEC			INC	INV	MAL				
1930	Meunerie	DEC	RE		INC	INV					
2190	Missions locales et PAIO	DEC	RE	RC	INC	INV					
2128	Mutualité	DEC			INC	INV					
1408	Négoce combustibles solides liquides gazeux										DAR
1947	Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés	DEC	RE		INC	INV					
1982	Négoce et services médico-techniques	DEC	RE	RC	INC	INV					
2205	Notariat	DEC	RE		INC	INV			DEP		
1258	Organismes d'aide ou de maintien à domicile	DEC	RE		INC	INV					
2070	Organismes de développement économique	DEC									
1516	Organismes de formation	DEC	RE		INC	INV		MAT			
0218	Organismes de Sécurité Sociale	DEC	RE	RC		INV	MAL				
1316	Organismes de tourisme social et familial	DEC	RE		INC	INV	MAL				
0550	Organismes de travailleuses familiales TISF	DEC			INC	INV					
0972	Parfumerie de détail et esthétique - cosmétique	DEC	RE		INC	INV					
2111	Particulier employeur				INC	INV					
1267	Pâtisserie	DEC	RE		INC	INV	MAL				DAR
1996	Pharmacie d'officine	DEC			INC	INV	MAL	MAT			
0292	Plasturgie										DAR
1504	Poissonnerie						MAL				
2683	Portage de presse										DAR
0011	Ports autonomes maritimes		RE	RC	INC	INV					
2098	Prestataires de services secteur tertiaire	DEC	RE	RC	INC	INV					
2642	Production audiovisuelle	DEC	RE		INC	INV					
0700	Production des papiers cartons cadres										DAR

Sources : ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale - DSS
ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées									
		DEC	RE	RC	INC	INV	MAL	DAR	INAP	IAC	
1513	Production eaux boissons sans alcool bière	DEC	RE		INC	INV					
2162	Professions de la photographie	DEC	RE		INC	INV					
1278	Protection de l'habitat PACT ARIM	DEC	RE	RC	INC	INV					
2132	Régies de quartier	DEC									
1621	Répartition pharmaceutique	DEC	RE		INC	INV	MAL				
0706	Reprographie	DEC			INC	INV					
1266	Restauration de collectivités	DEC								DAR	
1501	Restauration rapide	DEC	RE	RC	INC						
1090	Services de l'automobile	DEC	RE	RC	INC	INV				DAR	
2150	Sociétés anonymes et fondations d'HLM <i>uniquement d'origine professionnelle</i>	DEC			INC*						
2583	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes						MAL				
1801	sociétés d'assistance	DEC			INC	INV	MAL				
1672	Sociétés d'assurances	DEC	RE		INC	INV	MAL				
0653	Sociétés d'assurances producteurs salariés	DEC	RE		INC	INV	MAL				
2511	Sport	DEC	RE		INC	INV					
1314	Succursale d'alimentation gérants	DEC			INC	INV					
1436	Sucrerie sucrerie-distillerie raffinerie				INC	INV				DAR	
2148	Télécommunications	DEC	RE		INC	INV	MAL				
0454	Téléphériques et engins de remontées mécaniques	DEC	RE	RC							
0951	Théâtres privés	DEC			INC	INV	MAL				
2104	Thermalisme	DEC			INC	INV					
2075	Transformation commerce œufs et produits d'œufs	DEC	RE		INC	INV					INAP
1495	Transformation des papiers cartons OETAM									DAR	
0275	Transports aériens personnel au sol	DEC									
1424	Transports publics urbains de voyageurs	DEC (C)									IAC
0016	Transports routiers <i>*pour les transports de fonds et de valeurs uniquement</i>		DEC				INV	MAL*			IAC

Sources : ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale - DSS
ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

IDCC	Conventions ou accords collectifs	Garanties assurées									
		DEC	RE	RC	INC	INV	MAL	MAT	DAR	IAC	
1413	Travail temporaire permanents	DEC	RE		INC	INV	MAL				
2409	Travaux publics cadres	DEC	RE	RC	INC	INV	MAL			DAR	
2614	Travaux publics ETAM	DEC	RE	RC	INC	INV	MAL			DAR	
1702	Travaux publics ouvriers	DEC	RE	RC	INC	INV	MAL	MAT		DAR	
2198	Vente à distance	DEC			INC (C)	INV					
2564	Vétérinaires praticiens salariés						MAL				
0493	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	DEC	RE		INC	INV				DAR	
1384	Vins de Champagne <i>prestations différentes durant les 6 premiers mois d'ancienneté</i>	DEC		RC (anc > 6 mois)		INV	MAL				
0779	Voies ferrées d'intérêt local										IAC

Sources : ministère des Solidarités et de la Cohésion Sociale - DSS
ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

Liste des textes analysés abordant les thèmes de la retraite complémentaire et la prévoyance⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3218	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 04-10 au chapitre XIII prévoyance</i>	04/06/1983	21/09/2010	2010/42
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>N° 4 à l'accord du 26/04/2005 prévoyance</i>	14/01/1986	09/06/2010	2010/37
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Modification article 36 (indemnisation maladie)</i>	31/05/1995	01/07/2010	2010/39
APNE	3056	Ameublement négoce prévoyance <i>N° 4 à l'accord prévoyance - portabilité</i>	29/05/1989	25/11/2010	2011/9
CCNE	3114	Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>Révision annexe I - prévoyance non-cadres A C D E</i> <i>Révision annexes I et IV dispositions générales</i> <i>Révision art. 5 annexe I - prévoyance non-cadres</i> <i>Révision art.5 annexe IV - prévoyance cadres</i> <i>Révision art. 6 A B D annexe IV - prévoyance cadres</i>	03/02/1978	02/12/2010 02/12/2010 02/12/2010 02/12/2010 02/12/2010	2011/1 2011/1 2011/1 2011/1 2011/1
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>N° 4 à l'accord du 05/07/2007 - frais de santé</i>	27/02/2003	28/01/2010	2010/26
CCNE	3226	Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Conséquences de la non-extension</i>	01/01/1984	25/05/2010	2010/34
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>N° 20 prévoyance</i>	21/05/2002	25/03/2010	2010/27
CCNE	3317	Assistants maternels particulier employeur (2395) <i>Prévoyance CMA - annule et remplace l'annexe 2</i> <i>Prévoyance CMA - annule et remplace l'article 17</i>	01/07/2004	29/10/2010 29/10/2010	2010/52 2010/52
APNE	3327	Associations cynégétiques retraite supplémentaire <i>N° 1 régime de retraite supplémentaire</i>	13/12/2007	14/12/2010	2008/7 2011/7
APN		Ateliers chantiers insertion dialogue social	07/07/2010		2010/39
APN		Ateliers chantiers insertion régime de prévoyance	17/06/2010		2010/39

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la retraite complémentaire et prévoyance (en tant que thème principal ou connexe).

(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APN		Ateliers chantiers insertion retraite	05/10/2010		2011/5
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>N° 15 prévoyance</i>	15/01/1981	07/07/2010	2010/38
CCN		Avocats au conseil d'État et la cour de Cassation (2329) <i>N° 3 à l'accord du 09/11/2000 prévoyance</i>	13/12/2002	07/07/2010	2003/24 2010/38
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>N° 93 bis régime de dépendance</i>	20/02/1979	23/07/2010	2010/35
CCN		Avoués cours d'appel (277) <i>Avenant à l'accord du 21/12/2009 dépendance</i> <i>Convention d'assurance collective</i>	22/09/1959	03/11/2010 03/11/2010	2011/2 2011/2
APN	3107	Bâtiment TP cessation anticipée d'activité <i>Conditions de départ des salariés</i>	20/06/2002	29/06/2010	2002/33 2010/41
CCNE	3287	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947) <i>N° 3 à l'accord du 20/12/2000 - prévoyance</i>	17/12/1996	18/06/2010	2010/38
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>N° 20 régime de prévoyance</i> <i>N° 18 prévoyance</i>	12/12/1978	19/01/2010 20/05/2010	2010/20 2010/33
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 8 à l'avenant n° 83 frais de santé</i> <i>N° 97 - classification</i>	19/03/1976	20/07/2010 20/07/2010	2010/42 2010/41
CCNE	3232	Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>N° 1 à l'accord du 25/10/1994 - prévoyance</i> <i>Prévoyance</i>	30/09/1991	14/01/2010 17/12/2010	2010/18 2011/1
CCNE	3255	Cabinets dentaires (1619) <i>Modification titre V prévoyance retraite complémentaire</i>	17/01/1992	24/09/2010	2011/3
CCNE	3297	Cafétérias et assimilés chaînes (2060) <i>Prévoyance complémentaire</i>	28/08/1998	14/05/2010	2010/31
CCNE	3135	Cartonnage industrie (489) <i>N° 136 régime frais de santé</i>	09/01/1969	11/02/2010	2010/28
CCN	3313	Chansons variétés jazz musiques actuelles (2322) <i>Révision de l'annexe 1 (régime de prévoyance)</i>	30/04/2003	09/07/2010	2010/36

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3133	Charcuterie de détail (953) <i>N° 8 frais soins de santé</i>	01/12/1977	26/04/2010	2010/32
CCNE	3125	Charcutières industrielles (1586) <i>N° 1 à l'accord du 06/10/2006 - prévoyance</i> <i>N° 2 à l'accord du 06/10/2008 - prévoyance</i>	09/04/1990	28/01/2010 15/04/2010	2010/19 2010/30
AIN		Chômage partiel retraite complémentaire <i>Avenant au protocole du 05/02/1979 chômage partiel</i>	05/02/1979	10/12/2010	2011/2
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>N° 19 portabilité des droits frais de santé</i> <i>N° 22 régime complémentaire frais de santé</i>	10/07/2006	21/04/2010 01/12/2010	2010/30 2011/9
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>N° 33 actualisation des dispositions</i>	12/07/2001	21/04/2010	2010/33
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Régime de prévoyance et ses annexes 1 et 2</i>	23/06/1970	18/01/2010	2010/19
CCN	3342	Crédit maritime mutuel (2622) <i>N° 9 indemnisation maladie article 54</i>	18/01/2002	30/06/2010	2010/35
APN		Diagnostic technique bâti frais soins de santé	07/04/2010		2010/27
APN		Diagnostic technique bâti maladie accident	07/04/2010		2010/27
APN		Diagnostic technique bâti prévoyance	07/04/2010		2010/27
CCNE	3247	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>N° 5 à l'accord du 05/12/2001 - prévoyance</i>	24/05/1988	25/03/2010	2010/31
APN	3368	Électriques et gazières couverture maladie	04/06/2010		2010/26
CCNE		Enchères publiques et commissaires priseurs (2785) <i>Régime de prévoyance</i>	17/12/2008	30/04/2010	2011/1
CCNE	3355	Entreprises techniques service création événement (2717) <i>Prévoyance frais de santé</i>	21/02/2008	25/10/2010	2010/51
CCNE	3275	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>N° 35 modification avenant n° 23 - prévoyance</i>	05/01/1994	22/01/2010	2010/17
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>N° 2 à l'avenant n° 67 - prévoyance</i>	10/07/1956	02/11/2010	2010/51

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>N° 9 à l'accord prévoyance du 9 décembre 1997</i> <i>N° 10 à l'accord prévoyance du 9 décembre 1997</i>	21/01/1997	22/06/2010 28/09/2010	2010/40 2010/52
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 91 modification du régime frais de santé</i> <i>N° 92 prévoyance</i>	15/04/1988	21/10/2010 21/10/2010	2010/49 2010/49
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Utilisation de la provision d'égalisation</i> <i>Prévoyance et frais de santé</i>	13/10/2005	03/03/2010 03/06/2010	2010/27 2010/39
CCNE	3283	Golf (2021) <i>N° 48 modifiant l'avenant n° 4 - prévoyance</i> <i>N° 49 régime de prévoyance personnel non cadre</i> <i>N° 51 modification prévoyance des non-cadres</i> <i>N° 52 à l'avenant n° 4 prévoyance des cadres</i> <i>N° 53 assurance complémentaire frais de santé</i>	13/07/1998	27/01/2010 27/01/2010 22/06/2010 22/06/2010 22/06/2010	2010/18 2010/18 2010/37 2010/37 2010/37
CCNE	3241	Habillement articles textiles commerce de détail (1483) <i>N° 5 à l'accord du 19/03/2003 - prévoyance</i>	25/11/1987	19/01/2010	2010/23
CCNE	3098	Habillement industries (247) <i>Indemnisation maladie maternité</i>	17/02/1958	21/09/2010	2010/49
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>N° 4 modification avenant n° 2 - prévoyance</i>	21/10/1983	25/05/2010	2010/40
CCN	3191	HLM sociétés coopératives (1588) <i>Mise à jour de la convention</i>	15/05/1990	01/04/2010	2010/28
CCNE	3152	Horlogerie (1044) <i>N° 2 à l'accord du 13/02/2008 prévoyance</i>	17/12/1979	29/03/2010	2010/49
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>N° 19 modification chapitre III bis de la convention</i> <i>N° 20 modification article 30 chapitre III bis de la convention</i> <i>Prévoyance</i>	17/12/1987	15/06/2010 15/06/2010 15/06/2010	2010/37 2010/37 2010/37
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) <i>Avis d'interprétation de l'article 84-1 de la convention</i>	18/04/2002	21/01/2010	2010/15

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>N° 3 à l'accord du 09/03/2004 - prévoyance</i> <i>N° 4 à l'accord du 09/03/2004 - prévoyance</i>	05/07/1991	10/03/2010 14/12/2010	2010/22 2011/4
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>N° 11 prévoyance</i> <i>Régime professionnel frais de santé</i>	30/04/1997	29/04/2010 06/10/2010	2010/24 2010/44
CCNE	3037	Huissiers de justice (1921) <i>N° 38 mise en conformité - prévoyance</i>	11/04/1996	27/04/2010	2010/27
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>N° 47 actualisation de la convention</i> <i>N° 48 régimes de prévoyance - frais de santé</i>	09/09/1988	23/11/2010 23/11/2010	2011/6 2011/1
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Régime de prévoyance</i>	18/12/1952	21/06/2010	2010/40
CCNE	3138	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Équilibre du régime prévoyance (CARPILIG)</i>	29/05/1956	15/11/2010	2011/4
APNE	3138	Imprimerie de labeur retraite et prévoyance <i>Modifications dispositifs prévoyance du 05/02/2009</i>	03/07/1967	26/02/2010	2010/25
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>N° 1 régime de prévoyance</i> <i>N° 43 garantie rente handicap OCIRP - non cadre</i> <i>N° 44 garantie rente handicap OCIRP - cadre</i> <i>N° 45 garantie collective de dépendance</i>	25/01/1991	12/04/2010 12/04/2010 12/04/2010 12/04/2010	2010/46 2010/46 2010/46 2010/46
CCNE	3261	Logistique entreprises communication directe (1611) <i>N° 1 à l'accord du 09/11/2006 - prévoyance</i>	19/11/1991	18/03/2010	2010/22
CCNE	3286	Médico-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>N°1 régime de prévoyance</i>	09/04/1997	01/07/2010	2010/40
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>Révision de l'accord du 30/06/2007 - prévoyance</i>	16/06/1996	01/01/2010	2010/35
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>N° 40 réserves et exclusions</i>	21/02/2001	02/09/2010	2010/41
CCNE	3180	Particulier employeur salariés (2111) <i>Modifiant l'article 19 - prévoyance</i> <i>Modifiant l'article 19 - maladie accident</i>	24/11/1999	13/09/2010 13/09/2010	2010/46 2010/46

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3215	Pâtisserie (1267) <i>N° 69 comité de suivi frais soins de santé</i> <i>N° 71 régime complémentaire frais de santé</i>	30/06/1983	07/04/2010 15/07/2010	2010/32 2011/3
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Taux de cotisations frais de santé 2011</i>	06/04/1956	08/07/2010	2010/41
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Modification accord du 03/12/1992 - prévoyance</i>	01/06/1989	11/02/2010	2010/23
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>Modification des dispositions prévoyance</i> <i>Règlement intérieur comité gestion prévoyance</i> <i>Régime de prévoyance personnel non cadre</i> <i>Régime de prévoyance retraités cadres et assimilés</i>	03/12/1997	17/03/2010 17/03/2010 01/12/2010 01/12/2010	2010/34 2010/25 2011/10 2011/6
CCNE	3243	Poissonnerie (1504) <i>N° 73 prévoyance - désignation assureurs</i> <i>N° 74 garanties décès</i> <i>N° 75 prévoyance - portabilité</i> <i>N° 76 prévoyance - ancienneté des salariés</i>	12/04/1988	17/06/2010 17/06/2010 17/06/2010 17/06/2010	2010/35 2010/35 2010/35 2010/35
CCNE		Pôle emploi (2847) <i>Intégration agents AFPA - recrutement psychologues</i>	21/11/2009	18/06/2010	2010/30
APN		Portage salarial intérim services <i>Portage salarial intérim services</i>	24/06/2010		2010/33
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>N° 8 à l'accord du 13/08/1999 - prévoyance</i>	13/08/1999	01/07/2010	2010/43
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>N° 85 révision régime prévoyance</i>	22/10/1985	11/02/2010	2010/22
CCNE	3173	Propreté entreprises (1810) <i>N° 3 au régime de prévoyance non-cadre</i>	01/07/1994	06/07/2010	2010/38
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>N° 5 à l'accord du 09/04/2008 - prévoyance</i>	06/12/1971	12/05/2010	2010/33
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>N° 44 modification article 21 bis prévoyance</i>	15/05/1968	16/06/2010	2011/9
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>N° 42 prévoyance complémentaire action sociale</i>	18/03/1988	11/05/2010	2010/36

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
AIN		Retraite AGIRC/ARRCO règles de gestion <i>Prorogation accord du 23/03/2009</i>	25/04/1996	25/11/2010	1996/37 2011/1
AINE		Retraite cadres - accord du 14/03/47- AGIRC <i>A-259 article 8 bis annexe I</i> <i>Modification délibération D 45</i> <i>Modification délibération D 54</i> <i>A-260 à la convention collective du 14/03/1947</i> <i>Modification délibération D 34</i> <i>A-261 contribution exceptionnelle et temporaire</i> <i>Modification de la délibération D 25</i>	15/06/1983	10/06/2010 10/06/2010 10/06/2010 16/09/2010 16/09/2010 10/12/2010 10/12/2010	1987/20 2010/30 2010/30 2010/30 2010/41 2010/41 2011/2 2011/2
AINE		Retraite non-cadres - accord du 08/12/61 - ARRCO <i>Modification de la délibération 11 B</i> <i>Modification délibération 23 B</i> <i>Modification délibération 5 B</i> <i>N° 111 validation des périodes de chômage</i> <i>N° 112 annexe C</i> <i>Modification de la délibération 22 B</i>	15/03/1988	16/03/2010 10/06/2010 10/06/2010 10/06/2010 10/06/2010 10/06/2010 10/12/2010	2010/15 2010/30 2010/30 2010/30 2010/30 2010/30 2011/2
CCNE	3026	Sucreries distilleries raffineries (2728) <i>N° 3 à la convention collective nationale</i>	31/01/2008	07/06/2010	2010/34
CCNE	3106	Textile industrie (18) <i>Taux de cotisation minimum prévoyance</i>	01/02/1951	13/04/2010	2010/31
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Modification de l'avenant n° 6 et 40 prévoyance</i>	10/12/1985	16/12/2010	2011/8
APNE		Transport ferroviaire champ d'application <i>Contrat de travail classification rémunération</i>	06/06/2007	08/09/2010	2007/27 2010/41
APNE	3156	Transports routiers prévoyance IPRIAC <i>Modification des statuts de l'IPRIAC</i> <i>Modification règlement intérieur de l'IPRIAC</i>	24/09/1980	22/09/2010 22/09/2010	2011/6 2011/6
APNE	3212	Travail temporaire cadres prévoyance <i>Organismes assureurs des cadres (désignation)</i>	10/07/2009	13/01/2010	2009/40 2010/22
APNE	3212	Travail temporaire non-cadres prévoyance <i>Organismes assureurs (désignation)</i>	10/07/2009	13/01/2010	2009/40 2010/22
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>N° 44 prévoyance au 01/01/2011</i>	05/07/1995	25/10/2010	2010/50
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>N° 19 prévoyance au 01/01/2011</i>	31/01/2006	25/10/2010	2010/50

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE	3126	Métallurgie OETAM région parisienne (54) <i>Modification de l'avenant "mensuels" - prévoyance</i>	16/07/1954	30/11/2010	2010/52
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL / LOCAL			
CCDE		Métallurgie Dordogne (1353) <i>Régime prévoyance complémentaire</i>	18/02/1985	06/12/2010	2011/10
CCDE		Métallurgie Moselle (714) <i>Création annexe VII - prévoyance complémentaire</i>	01/02/1973	05/02/2010	2010/20
CCDE		Métallurgie Vosges (2003) <i>Avenant à l'accord du 26/10/2007 prévoyance</i>	16/03/1998	22/12/2010	2011/8
CCA		Textile industrie Roubaix-Tourcoing (Nord) (392) <i>Régime de prévoyance non cadres nord</i>	20/10/1964	26/10/2010	2010/49
AIFD		Textile industrie Vosges Meurthe-et-Moselle (18) <i>Avenant à l'accord du 01/07/2009-prévoyance</i>	01/02/1951	29/06/2010	2010/34

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

XII. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Après deux années de négociations soutenues sur le thème du contrat de travail, l'activité conventionnelle a connu un léger fléchissement en 2010 avec 85 accords (données provisoires) contre 137 en 2009 (données actualisées).

La majorité des branches a mis à jour les dispositions conventionnelles appelées à être modifiées suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et à la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail. Les thèmes de la période d'essai et de l'indemnité de licenciement ont en effet été fréquemment abordés dans les accords conclus en 2008 et 2009. Ils restent les principaux thèmes négociés lorsque l'accord traite du contrat de travail.

Outre les clauses habituelles relatives à l'embauche et à la rupture du contrat de travail abordées dans plus de 40 textes, les accords apportent des précisions sur des types de contrats spécifiques (portage salarial, contrat à durée déterminée à objet défini, etc.).

Les accords abordent les thèmes de la portabilité des droits liés au contrat de travail, comme la prévoyance ou le droit individuel à la formation (DIF) (18 textes).

Enfin, les thèmes de la diversité dans l'emploi, la non-discrimination, l'égalité professionnelle, que ce soit au moment du recrutement ou au cours de la carrière professionnelle du salarié sont évoqués dans huit accords.

XII.1. LES THÈMES HABITUELS DE LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les accords signés en 2010 abordent d'abord la période d'essai (26 accords ou avenants) et l'indemnité de licenciement et/ou de retraite (20 textes).

XII.1.1. Période d'essai

La loi 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail a inscrit plusieurs dispositions relatives à la période d'essai dans le Code du travail : durée, conditions et durée du renouvellement, délai de prévenance.

Période d'essai (article L.1221-19 du Code du travail)

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- 1° pour les ouvriers et les employés, de deux mois,
- 2° pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois,
- 3° pour les cadres, de quatre mois.

Renouvellement (article L.1221-21 du Code du travail)

La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 1° quatre mois pour les ouvriers et employés,
- 2° six mois pour les agents de maîtrise et techniciens,
- 3° huit mois pour les cadres.

Caractère impératif (article L.1221-22 du Code du travail)

Les durées des périodes d'essai fixées par les articles L.1221-19 et L.1221-21 ont un caractère impératif, à l'exception :

- de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ;
- de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 précitée ;
- de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La plupart des accords fixent des durées de période d'essai adaptées à la catégorie professionnelle du salarié ou à sa classification. La durée des périodes d'essai est souvent calquée sur la durée légale.

Le renouvellement de la période d'essai est souvent prévu dans l'accord ; il est parfois limité à certaines catégories de salariés ou conditionné à une formation du salarié pendant cette période.

Enfin, la majorité des accords qui traitent de la période d'essai fixent également la durée du délai de prévenance. Ce délai est presque toujours identique au délai légal, que la rupture de la période d'essai soit à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

La période d'essai peut être renouvelée pour certaines catégories de salariés

Dans la branche des *industries du cartonnage* et celle du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*, la période d'essai

pourra être renouvelée pour les agents de maîtrise et les cadres. Elle n'est pas renouvelable pour les ouvriers et les employés.

Les accords conclus dans le cadre des conventions infranationales de la *métallurgie* prévoient que “la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable”.

La convention du *personnel des sociétés coopératives d'HLM* et celle des *organismes de tourisme* mentionnent explicitement que la possibilité de renouveler la période d'essai n'est pas prévue, quelle que soit la catégorie du salarié.

La durée de la période d'essai et son renouvellement peuvent être conditionnés à une formation

L'accord des *entreprises de vente à distance* prévoit que la durée de la période d'essai peut être plus longue dans certains cas. En effet, pour les personnels “dont l'intégration nécessiterait une période de formation professionnelle indispensable à la tenue du poste, pendant la période d'essai initiale”, la période d'essai peut être d'une durée supérieure : trois mois et renouvelable trois mois pour les agents de maîtrise ou techniciens, quatre mois et renouvelable quatre mois pour les ingénieurs et cadres.

XII.1.2. Ruptures du contrat de travail : modalités et indemnités

La loi du 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail a modifié les conditions nécessaires pour bénéficier de l'indemnité de licenciement (un an d'ancienneté au lieu de deux ans auparavant). Le montant de l'indemnité de licenciement a également été modifié.

Indemnité de licenciement (article R.1234-4 du Code du travail)

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire (article L.1234-9 du Code du travail).

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté (article R.1234-2 du Code du travail).

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;

2° soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion (article R.1234-4 du Code du travail).

Les accords se référant à la rupture conventionnelle reprennent souvent les précisions de l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail prévoyant que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne doit pas être inférieur au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est supérieure à l'indemnité légale.

Rupture conventionnelle

Dix accords abordent la rupture conventionnelle en l'intégrant comme mode de rupture du contrat de travail.

Les conventions de la *métallurgie*, du *commerce à prédominance alimentaire* et des *industries des produits alimentaires élaborés* prévoient que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est "au moins égale à l'indemnité de licenciement". L'accord relatif au contrat de travail dans les ateliers et chantiers d'insertion définit la rupture conventionnelle mais ne prévoit pas d'indemnité spécifique.

Indemnités de licenciement

Un quart des accords traitant du contrat de travail fixe le mode de calcul des indemnités de licenciement. Suite à la loi de modernisation du marché du travail, les branches rappellent que tout salarié justifiant d'une année d'ancienneté peut bénéficier de l'indemnité de licenciement.

Dans certaines branches, les modalités de calcul de cette indemnité sont renvoyées aux dispositions légales ou calquées sur ces dispositions sans référence à l'indemnité légale (*recupération industries et commerces, mutualité* ainsi que les *industries des produits alimentaires élaborés* sauf ingénieurs et cadres).

La majorité des branches fixe des modalités de calcul spécifiques, parfois déclinées par catégories professionnelles (*cinéma distribution, commerce à prédominance alimentaire, industries de l'habillement, HLM sociétés coopératives, horlogerie, immobilier, conventions de la métallurgie, ingénieurs et cadres des industries de produits alimentaires élaborés, sucreries distilleries raffineries*).

Enfin, certains accords limitent l'indemnité à un certain montant, calculé en nombre de mois de rémunération (*cinéma distribution, commerce à prédominance alimentaire, HLM sociétés coopératives, métallurgie ingénieurs et cadres*).

XII.2. LES CONTRATS SPÉCIFIQUES

XII.2.1. Portage salarial

Le portage salarial est défini par l'article L.1251-64 du Code du travail comme "un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle".

L'article 8 de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail encadre le portage salarial, confiant à la branche de l'intérim le soin d'organiser cette activité, se fondant en cela sur l'article 19 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

La négociation, sous l'égide du syndicat patronal du travail temporaire (Prisme), a abouti à un accord professionnel relatif à l'activité de portage salarial le 24 juin 2010.

L'accord stipule que son entrée en vigueur est subordonnée à l'adoption des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application.

Afin notamment d'analyser précisément l'ensemble des actes indispensables à l'entrée en vigueur de l'accord, le ministre chargé du Travail a demandé par lettre de mission du 3 novembre 2010, à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) de réaliser l'étude et de formuler des propositions pour élaborer ces actes et les mettre en œuvre.

XII.2.2. Contrat à durée déterminée à objet défini

Un accord a été conclu sur le thème du contrat à durée déterminée à objet défini contre six l'année précédente. Créé à titre expérimental pour cinq ans ce contrat s'adresse aux ingénieurs et cadres qui peuvent ainsi conclure des contrats d'une durée maximum de trois ans pour la réalisation d'un projet long et précisément défini. Il est mis en œuvre à titre expérimental dans la branche des *industries de produits alimentaires élaborés* (durée minimale 18 mois et maximale 36 mois) pour le recrutement d'ingénieurs et cadres pour des nécessités économiques liées aux évolutions technologiques de l'entreprise.

XII.2.3. Autres contrats spécifiques

Dans le secteur du *travail temporaire*, l'accord du 29 janvier 2010 met en place de nouvelles dispositions relatives aux contrats spécifiques : contrat d'insertion professionnelle intérimaire et contrat de développement professionnel intérimaire.

Enfin, la possibilité de recourir au contrat de chantier a été ouverte dans le *transport ferroviaire* assortie d'un licenciement pour motif personnel.

XII.3. LES THÈMES COMPLÉMENTAIRES

XII.3.1. Portabilité des droits en matière de prévoyance

Les branches peuvent prévoir qu'en cas de rupture ou de suspension de son contrat de travail, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties prévues par la convention collective.

16 accords abordent les conditions de maintien de ces droits : date d'effet et cessation du maintien, durée et limite de la portabilité des garanties, nature des garanties, niveau de garanties, etc. (*laboratoires analyses médicales, assistants maternels du particulier employeur, bijouterie joaillerie orfèvrerie, bricolage, exploitations frigorifiques, fruits légumes épicerie, géomètres experts géomètres topographes, commerce de détail de l'horlogerie bijouterie, horlogerie, hôtels cafés restaurants, immobilier, jeux jouets industries, métreurs vérificateurs, industrie du textile Roubaix-Tourcoing*, ainsi que les accords professionnels relatifs à la prévoyance dans le *négoce de l'ameublement* et dans les ateliers chantiers d'insertion).

XII.3.2. Portabilité des droits en matière de formation

La portabilité du droit individuel à la formation (DIF) est prévue par la loi du 24 novembre 2009.

Deux branches (*télécommunications, universités et instituts catholiques de France*) organisent le maintien du DIF en cas de rupture du contrat de travail du salarié.

XII.3.3. Égalité professionnelle, diversité, non-discrimination

Six accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été signés cette année. Ces accords, spécifiques au thème de l'égalité professionnelle, prévoient des dispositions en lien avec le recrutement, la formation, la mobilité, les congés et absences, etc. (*industries de carrières et matériaux, chaînes thématiques, industries charcutières, fruits légumes épicerie produits laitiers, hôtellerie de plein air, entreprises de prévention sécurité*). Ces accords insistent sur des critères de sélection objectifs et identiques fondés sur les compétences, l'expérience et la qualification.

Deux accords abordent la thématique "égalité, mixité, diversité, non-discrimination" et prévoient des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en faveur des seniors ou des travailleurs handicapés (accord du 8 décembre 2010 dans la branche des *sociétés d'assistance*, accord national relatif à la qualité de l'emploi dans les professions libérales).

Sur le thème de l'égalité professionnelle, voir "La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" (*Partie 3 : La négociation par thèmes*).

XII.3.4. Autres thèmes

Les conventions collectives des *organismes de sécurité sociale* abordent les dispositions relatives au transfert d'agents de droit privé vers les agences régionales de santé, notamment la conservation, à titre individuel, du bénéfice des stipulations de leur contrat de travail.

Enfin, le thème du travail illégal a fait son apparition dans un accord professionnel qui rappelle les dispositions légales (centres de plongée loisir).

Liste des textes analysés abordant le thème du contrat de travail⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH ⁽²⁾
		NIVEAU NATIONAL			
APNE	3056	Ameublement négoce prévoyance <i>N° 4 à l'accord prévoyance - portabilité</i>	29/05/1989	25/11/2010	2011/9
CCNE	3114	Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>Révision annexes I et IV dispositions générales</i>	03/02/1978	02/12/2010	2011/1
CCNE	3246	Animation (1518) <i>N° 133 congés payés salariés grille spécifique</i> <i>N° 134 formation professionnelle</i>	28/06/1988	09/03/2010 16/03/2010	2010/30 2010/22
CCNE	3226	Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Conséquences de la non-extension</i>	01/01/1984	25/05/2010	2010/34
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Égalité mixité diversité</i>	13/04/1994	08/12/2010	2011/6
CCNE	3317	Assistants maternels particulier employeur (2395) <i>Prévoyance CMA - annule et remplace l'annexe 2</i>	01/07/2004	29/10/2010	2010/52
APN		Ateliers chantiers insertion contrat de travail	07/07/2010		2010/39
APN		Ateliers chantiers insertion régime de prévoyance	17/06/2010		2010/39
CCN		Avocats au Conseil d'État et la Cour de cassation (2329) <i>N° 9 à l'accord professionnel national</i>	13/12/2002	07/07/2010	2003/24 2010/38
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 97 - classification</i>	19/03/1976	20/07/2010	2010/41
CCNE	3232	Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>Prévoyance</i>	30/09/1991	17/12/2010	2011/1
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Égalité professionnelle</i>	06/12/1956	05/01/2010	2010/20
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Égalité professionnelle</i>	12/07/1955	05/01/2010	2010/20

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème du contrat de travail (en tant que thème principal ou connexe).
(2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Égalité professionnelle</i>	22/04/1955	05/01/2010	2010/20
CCNE	3135	Cartonnage industrie (489) <i>N° 137 période d'essai</i>	09/01/1969	16/03/2010	2010/20
CCNE	3319	Chaînes thématiques (2411) <i>Égalité professionnelle femmes / hommes</i>	23/07/2004	02/12/2010	2011/7
CCNE	3125	Charcutières industries (1586) <i>Mixité et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes</i>	09/04/1990	07/12/2010	2011/10
CCNE	3174	Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892) <i>Préavis, période d'essai et indemnité licenciement</i>	30/06/1976	18/03/2010	2010/26
CCNE	3174	Cinéma distribution employés et ouvriers (716) <i>Préavis, période d'essai et indemnité licenciement</i>	01/03/1973	18/03/2010	2010/26
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>N° 35 emploi des personnes handicapées</i> <i>N° 33 actualisation des dispositions</i>	12/07/2001	17/02/2010 21/04/2010	2010/27 2010/33
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>N° 33 indemnisation absences maladie accident</i>	11/05/2000	16/06/2010	2010/40
APN		Emplois de travailleurs handicapés 2011-2015	01/06/2010		2011/6
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>N° 2 à l'avenant n° 67 - prévoyance</i>	10/07/1956	02/11/2010	2010/51
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>N° 9 à l'accord du 09/12/1997 - prévoyance</i>	21/01/1997	22/06/2010	2010/40
CCNE	3014	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>N° 26 période d'essai</i>	16/07/2003	16/03/2010	2010/23
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>Égalité professionnelle femmes / hommes</i> <i>N° 92 prévoyance</i>	15/04/1988	09/07/2010 21/10/2010	2010/37 2010/49
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Prévoyance et frais de santé</i>	13/10/2005	03/06/2010	2010/39

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3098	Habillement industries (247) <i>Indemnisation du licenciement</i> <i>Indemnisation maladie maternité</i>	17/02/1958	21/09/2010 21/09/2010	2010/49 2010/49
CCNE	3288	Hélicoptères personnel navigant technique (1944) <i>N° 12 toilette de la convention</i>	13/11/1996	11/06/2010	2010/37
CCN	3191	HLM sociétés coopératives (1588) <i>Mise à jour de la convention</i>	15/05/1990	01/04/2010	2010/28
CCNE	3152	Horlogerie (1044) <i>N° 15 périodes d'essai</i> <i>N° 16 indemnités de licenciement</i> <i>N° 2 à l'accord du 13/02/2008 prévoyance</i>	17/12/1979	29/03/2010 29/03/2010 29/03/2010	2010/32 2010/32 2010/49
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Prévoyance</i>	17/12/1987	15/06/2010	2010/37
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Égalité professionnelle entre femmes et hommes</i> <i>N° 25 à la convention modification du préavis</i>	05/07/1991	30/06/2010 02/07/2010	2010/33 2010/33
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>Régime professionnel frais de santé</i>	30/04/1997	06/10/2010	2010/44
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>N° 47 actualisation de la convention</i> <i>N° 48 régimes de prévoyance - frais de santé</i>	09/09/1988	23/11/2010 23/11/2010	2011/6 2011/1
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>N° 1 régime de prévoyance</i>	25/01/1991	12/04/2010	2010/46
CCNE	3136	Journalistes (1480) <i>Handicap (presse quotidienne départementale)</i>	27/10/1987	01/02/2010	2010/36
CCNE	3025	Métallurgie ingénieurs et cadres (650) <i>Période d'essai, licenciement, retraite</i>	13/03/1972	21/06/2010	2010/31
APNE	3109	Métallurgie mensualisation <i>Période d'essai, licenciement, retraite</i>	10/07/1970	21/06/2010	2010/31
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>N° 40 réserves et exclusions</i>	21/02/2001	02/09/2010	2010/41
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>N° 15 modification chapitre 14 et article 16-2</i>	31/01/2000	28/04/2010	2010/30
CCNE	3084	Optique lunetterie de détail (1431) <i>Modification article 11 - période essai</i>	02/06/1986	11/03/2010	2010/27

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APN		Plongée loisir contrat à durée déterminée (CDD)	01/04/2010		2010/25
APN		Portage salarial intérim services	24/06/2010		2010/33
CCN	3141	Presse quotidienne départementale cadres administratifs (781) <i>Handicap</i>	01/10/1974	01/02/2010	2010/36
CCN	3141	Presse quotidienne départementale cadres techniques (1018) <i>Handicap</i>	25/06/1979	01/02/2010	2010/36
CCN	3140	Presse quotidienne départementale employés (693) <i>Handicap</i>	11/10/1972	01/02/2010	2010/36
CCN	3140	Presse quotidienne départementale ouvriers (1083) <i>Handicap</i>	25/10/1980	01/02/2010	2010/36
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Activité d'optimisation linéaire</i>	13/08/1999	10/05/2010	2010/29
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Égalité professionnelle</i>	15/02/1985	23/04/2010	2011/6
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>N° 84 actualisation modernisation marché travail</i> <i>N° 86 contrat à objet défini (expérimentation)</i>	22/10/1985	11/02/2010 11/02/2010	2010/30 2010/22
APN		Qualité de l'emploi dans les professions libérales	09/07/2010		2011/9
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Diverses modifications</i>	06/12/1971	14/04/2010	2010/33
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266) <i>Insertion et emploi personnes handicapées</i>	20/06/1983	29/10/2010	2011/9
CCN	3339	Sécurité sociale praticiens conseils (général) (2603) <i>Mise en place des agences régionales de santé</i>	04/04/2006	26/01/2010	2010/17
CCNE	3328	Sport (2511) <i>N° 44 recodification du Code du travail</i>	07/07/2005	07/07/2010	2010/42
CCNE	3026	Sucreries distilleries raffineries (2728) <i>N° 3 à la convention collective nationale</i>	31/01/2008	07/06/2010	2010/34

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>N° 6 à l'accord formation professionnelle</i>	26/04/2000	07/10/2010	2010/48
CCNE	3047	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>N° 6 mise à jour de la convention</i>	15/12/1993	12/01/2010	2010/17
CCNE	3175	Tourisme organismes (1909) <i>N° 9 période d'essai</i>	05/02/1996	28/04/2010	2010/32
APNE		Transport ferroviaire champ d'application <i>Contrat de travail classification rémunération</i>	06/06/2007	08/09/2010	2007/27 2010/41
APNE	3212	Travail temporaire formation professionnelle <i>Contrats spécifiques</i>	08/07/2004	29/01/2010	2004/36 2010/30
CCN	3005	Travaux publics cadres (2409) <i>Période d'essai</i>	01/06/2004	05/10/2010	2011/4
CCNE	3005	Travaux publics ETAM (2614) <i>Période d'essai</i>	12/07/2006	05/10/2010	2011/4
CCNE	3005	Travaux publics ouvriers (1702) <i>Période d'essai</i>	15/12/1992	05/10/2010	2011/4
CCN	3308	Universités instituts catholiques (2270) <i>Formation professionnelle</i>	04/06/2002	22/06/2010	2010/38
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>Avenant à la convention - modification de la période d'essai</i>	06/02/2001	28/04/2010	2010/34
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>N° 44 prévoyance au 01/01/2011</i> <i>N° 50 mise en conformité avec l'évolution</i>	05/07/1995	25/10/2010 25/10/2010	2010/50 2010/50
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>N° 25 mise en conformité avec l'évolution</i>	31/01/2006	25/10/2010	2010/50

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE		Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) <i>Avenant à la convention collective régionale</i>	21/02/1980	25/11/2010	2011/9
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
CCDE		Métallurgie Corrèze (1274) <i>Avenant à la convention collective (mise à jour)</i>	30/09/1983	16/12/2010	2011/10
CCAE		Métallurgie Rouen Dieppe (Seine-Maritime) (1604) <i>Modification de la convention collective</i>	29/05/1991	26/11/2010	2011/4
CCD		Métallurgie somme (2980) <i>Avenant à certaines catégories de salariés</i>	08/12/2010	08/12/2010	
CCDE		Métallurgie var (965) <i>Modification dispositions générales</i>	17/03/1978	23/09/2010	2010/45
CCA		Textile industrie Roubaix-Tourcoing (Nord) (392) <i>Régime de prévoyance non-cadres Nord</i>	20/10/1964	26/10/2010	2010/49

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

DONNÉES GÉNÉRALES

Ce chapitre fait état de l'activité de négociation d'entreprise, mesurée exclusivement à partir des textes⁽¹⁾ signés en entreprise en 2010 et déposés auprès des unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Les données présentées sont provisoires : elles ne portent que sur les textes enregistrés durant l'année civile. Les textes signés en 2010 mais déposés ou enregistrés en 2011 ne sont pas comptabilisés.

Sur la base des données collectées au 31 décembre 2010, 33 826 accords ou textes assimilés ont été conclus entre employeurs et représentants du personnel élus ou désignés (+ 18 % par rapport à 2009).

72 % d'entre eux (soit 24 355 textes) ont été signés par des délégués syndicaux. Le nombre de ces textes est en hausse de 9 % par rapport aux données provisoires de 2009. Cette hausse s'explique à la fois par un artefact lié au caractère provisoire des données et par la signature d'accords sur la participation et le droit syndical. Outre ces deux thèmes en croissance, les accords signés en 2010 sont également plus nombreux à évoquer les rémunérations et l'égalité professionnelle.

L'augmentation du nombre d'accords collectifs et autres textes relatifs à l'épargne salariale observée en 2009 semble se poursuivre en 2010 (+ 6,2 %), toujours sous l'effet de mesures incitant les entreprises à modifier les dispositifs en place. Ces dispositifs concernent toutefois en 2010 davantage la participation que l'intéressement et les plans d'épargne d'entreprise (PEE).

Les textes sur l'épargne salariale sont le plus souvent des plans d'action (signés par l'employeur seul), voire des ratifications à la majorité des deux tiers du personnel, procédures qui ne requièrent pas la signature des délégués syndicaux et ne reposent pas sur une négociation aussi formalisée dans les entreprises.

1) Accords, renouvellements d'accords et avenants signés par les délégués syndicaux, salariés mandatés et représentants du personnel, procès-verbaux de désaccord, textes ratifiés par référendum, décisions unilatérales des employeurs.

I. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE

I.1. CADRE JURIDIQUE DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 2010

La négociation d'un accord d'entreprise permet de définir des règles collectives en matière de relations de travail, adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise, 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 sur différents sujets. Historiquement, les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales représentatives ont la fonction de négocier avec l'employeur et de signer les accords d'entreprise. Depuis les années 90, des exceptions légales à ce principe ont été aménagées pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux (loi du 12 novembre 1996, loi du 19 février 2001). Elles permettent, sur des thèmes précis (temps de travail ou épargne salariale), aux représentants élus du personnel ou à des salariés mandatés temporairement par des organisations syndicales de ratifier des accords d'entreprise.

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social puis la loi du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale, ont étendu ces possibilités : en l'absence de délégués syndicaux, des négociations sur tous les thèmes peuvent être menées par des représentants au comité d'entreprise ou, à défaut, par des délégués du personnel. Si ces élus sont également absents, des salariés mandatés par des syndicats représentatifs peuvent être appelés à négocier. Dans tous les cas, les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité, et au respect de formalités spécifiques. Jusqu'en 2009, il était encore nécessaire qu'un accord de branche étendu définisse préalablement les modalités de négociation avec des représentants élus. Depuis le 1^{er} janvier 2010, cette condition a disparu, et la négociation avec des instances élues ou mandatées est possible, en l'absence de délégué syndical, sur tous les sujets pour lesquels la loi renvoie à un accord collectif (hors L.1233-21 du Code du travail relatif aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique).

Le premier volet de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale⁽²⁾ a plus largement modifié les règles de la négociation collective d'entreprise. L'obligation pour les organisations syndicales

2) Ce volet de la loi fait suite à la "position commune sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme" signée en avril 2008 par le MEDEF, la CGPME, la CGT et la CFDT.

signataires d'un accord collectif, d'avoir recueilli 30 % des voix aux dernières élections professionnelles³⁾ peut notamment avoir eu des répercussions sur la capacité des partenaires sociaux à signer un accord à l'issue des négociations. Par ailleurs, les changements affectant les conditions de représentativité des syndicats, susceptibles de modifier le "paysage" syndical, peuvent avoir un effet sur la tenue de négociations collectives en 2010, leur contenu et leur aboutissement.

Les entreprises disposant d'une section syndicale et d'un délégué syndical sont soumises à des obligations de négocier sur différents thèmes et selon des fréquences variables. Cela concerne essentiellement des entreprises d'au moins 50 salariés, où la désignation de délégués syndicaux est facilitée. Cette négociation doit concerner toute l'entreprise, mais elle peut avoir lieu séparément au niveau des différents établissements ou, en amont, au niveau d'une unité économique et sociale (UES). L'obligation concerne l'ouverture de négociations et non l'aboutissement à un accord. Depuis les lois Auroux de novembre 1982, l'obligation annuelle de négocier concerne les salaires, la durée et l'aménagement du temps de travail. Se sont ajoutés depuis l'égalité professionnelle et l'épargne salariale en 2001, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en 2005, et enfin l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en 2006. Dans les entreprises de plus de 300 salariés et les groupes, des négociations tous les trois ans sont obligatoires sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées.

La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail conditionne dorénavant certains allègements de cotisations sociales patronales au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans les entreprises dotées d'une ou plusieurs sections syndicales. Ce principe de conditionnalité est officiellement entré en vigueur en janvier 2009. En l'absence de négociations annuelles sur les salaires, 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.

Deux autres éléments de la loi sont susceptibles d'avoir eu des conséquences sur l'activité de négociation en 2010 : le changement de la date de revalorisation annuelle du SMIC, qui est passée du 1^{er} juillet au

3) De façon transitoire, l'article 42 de la loi du 12 mai 2009 permet aux entreprises qui ne sont pas en mesure de faire état des résultats obtenus au premier tour des dernières élections professionnelles (résultats non dépouillés en cas de quorum non atteint par exemple), de procéder à un référendum auprès des salariés afin de valider les accords signés.

1^{er} janvier à compter du 1^{er} janvier 2010, et la possibilité, à compter de mars 2009, de débloquer immédiatement les sommes relatives à la participation cinq mois après la clôture des exercices annuels des entreprises.

Enfin, l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009, en date du 17 décembre 2008, vise à inciter fortement les branches et les entreprises à s'engager dans des négociations sur l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés⁽⁴⁾. À défaut, une pénalité financière est applicable aux entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. Cette pénalité se monte à 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés et est applicable à compter du 1^{er} janvier 2010. Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif, et en particulier le champ des mesures permettant l'exonération, ont été précisées par les deux décrets du 20 mai 2009 et les circulaires DGEFP-DGT-DSS du 9 juillet 2009 et DSS du 14 décembre 2009. Sont exemptées de la pénalité les entreprises qui peuvent se prévaloir d'être couvertes :

- pour les entreprises ou groupes de plus de 300 salariés, par un accord d'entreprise ou un plan d'action d'entreprise comportant des mesures en faveur de l'emploi des salariés âgés ;
- pour les entreprises ou groupes de 50 à 300 salariés, par un accord d'entreprise ou un plan d'action d'entreprise ou un accord de branche comportant des mesures en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Les entreprises (ou groupes) de 300 salariés ou plus ne sont redevables de la pénalité qu'à compter du 1^{er} janvier 2010, dès lors qu'aucun accord collectif ou plan d'action d'entreprise (ou de groupe) n'a été déposé avant le 1^{er} février 2010.

Les entreprises (ou groupes) de 50 à 300 salariés, compte tenu de la circulaire interministérielle du 14 décembre 2009, ne sont redevables de la pénalité qu'à compter du 1^{er} avril 2010 si elles ne sont pas couvertes par un accord de branche, un accord d'entreprise (ou de groupe), ou un plan d'action déposé au 30 avril 2010.

1.2. CIRCUIT DE LA COLLECTE DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Les données analysées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) sont issues des seules informations enregistrées par les unités territoriales (UT) des

4) Pour une première analyse du contenu de ces accords, voir : C. Claisse, C. Daniel, A. Naboulet "Les accords collectifs d'entreprise et plans d'action en faveur des salariés âgés : une analyse de 116 textes" ; Document d'études n° 157, DARES, mars 2011.

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 2010 sont provisoires, puisqu'ils reposent sur les seuls textes signés en 2010 et enregistrés au 31 décembre 2010. Or comme chaque année, une proportion non négligeable de textes signés durant l'année civile n'est enregistrée que lors du premier semestre de l'année suivante. Ainsi, pour ne mentionner que les accords conclus entre délégués syndicaux et employeurs, 31 % des textes signés en 2008 n'ont été enregistrés qu'en 2009, et 43 % de ceux signés en 2009 n'ont été enregistrés qu'en 2010⁵⁾. Les tendances estimées sur un an dans ce bilan sont donc fragiles et susceptibles d'être révisées au second semestre 2011. Elles 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. Par exemple, l'article 87 de la loi du 17 décembre 2008, en incitant très fortement les entreprises à conclure des accords ou des plans d'action sur l'emploi des salariés âgés avant le 31 décembre 2009, échéance repoussée sous certaines conditions à avril 2010, a modifié significativement la répartition trimestrielle des flux d'accords déposés en UT par rapport aux années antérieures.

1.3. CHAMP DES ACCORDS ET TERMINOLOGIE

L'objectif étant de rendre compte le plus largement possible des négociations ayant eu lieu dans les entreprises en 2010, le champ couvre l'ensemble des textes susceptibles d'être déposés par les entreprises et faisant l'objet d'un récépissé de dépôt que leur délivrent les UT des DIRECCTE. Dès lors que ces textes résultent d'une négociation collective menée au niveau d'un groupe d'entreprises, d'une unité économique et sociale (UES), d'une entreprise ou d'un établissement, et qu'ils comportent la signature de l'employeur et de représentants des salariés, ils sont qualifiés ici d'**accords d'entreprise**. Le terme générique d'"accord d'entreprise" recouvre donc en réalité une pluralité de textes : des accords au sens strict, des avenants à des accords antérieurs, des adhésions à des dispositifs collectifs (plans d'épargne salariale interentreprises par exemple), mais également des dénonciations d'accords et des

5) Pour une analyse de la négociation d'entreprise à partir des données définitives de 2009, voir : A. Naboulet ; "Les accords collectifs d'entreprises conclus en 2009 : un dynamisme entretenu par des incitations à négocier" ; DARES Analyses n° 031, avril 2011.

constats de désaccord. Sont inclus dans l'analyse les dénonciations et procès-verbaux de désaccord dès lors qu'ils sont signés par des représentants des salariés car ils révèlent différentes formes d'aboutissement de négociations collectives. Les accords stricts et les avenants représentent l'essentiel des textes déposés.

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. De ce fait, les décisions unilatérales (textes comportant seulement la signature de l'employeur) et les accords ratifiés après référendum auprès des salariés, très nombreux à être déposés auprès des UT, sont traités à part dans l'essentiel de l'analyse qui suit. Les textes sur l'épargne salariale qui constituent les trois quarts d'entre eux, sont évoqués dans la partie consacrée spécifiquement à cette thématique. Le quart restant est constitué principalement de plans d'action relatifs à l'emploi des salariés âgés (un peu plus de 7 000 textes).

II. NOMBRE ET TYPES D'ACCORDS EN 2010

II.1. DÉCOMPOSITION DU VOLUME DE TEXTES EN 2010

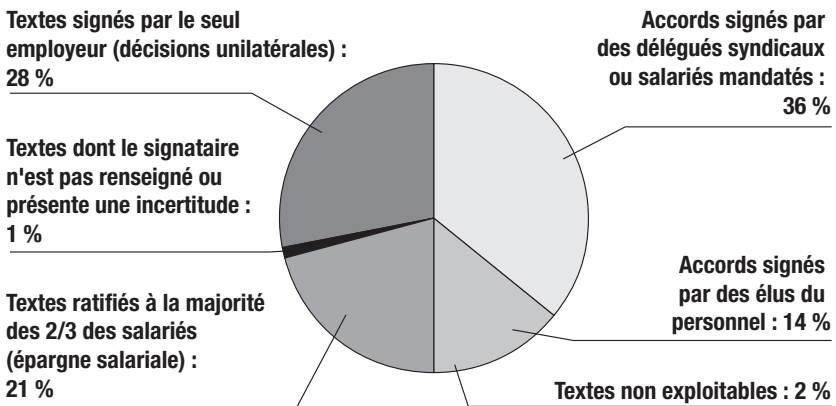
121 972 textes ont été enregistrés dans les unités territoriales des DIRECCTE en 2010. Compte tenu du grand nombre de textes relatifs à l'épargne salariale conclus dans les dernières semaines de l'année 2009, une partie importante de ces textes (45 %) correspond en réalité à des accords n'entrant pas dans le champ d'analyse pour 2010. Une centaine d'autres textes ont également été écartés car ils présentaient des incohérences impossibles à corriger et probablement liées à des problèmes de saisie (aucun thème de négociation identifié, absence de signataire, d'organisation syndicale signataire ou mandante en cas de conclusion de l'accord avec un délégué syndical ou un salarié mandaté). Au final, les traitements et analyses concernent 66 959 textes et accords signés en 2010.

Ces documents ne reflètent pas tous des activités de négociation collective au sens où on l'entend habituellement : près de la moitié d'entre eux (49 %) sont des décisions unilatérales de l'employeur ou des ratifications par référendum (essentiellement à la majorité des deux tiers des salariés, en matière d'épargne salariale), pour lesquelles le rôle des représentants de salariés dans la négociation n'est pas avéré⁶⁾.

6) Pour les plans d'épargne d'entreprise, les documents déposés se résument bien souvent au seul contrat commercial établi entre l'employeur et l'organisme bancaire ou la compagnie d'assurance.

Parmi les accords impliquant des représentants du personnel (33 826 enregistrements), 72 % ont été signés par des représentants désignés (délégués syndicaux ou salariés mandatés), 28 % par des représentants élus (membres du comité d'entreprise, délégués du personnel, ou délégation unique du personnel). Ces accords ont été signés dans environ 16 000 entreprises, UES ou groupes différents, et concernent potentiellement plus de sept millions de salariés.

Répartition des textes signés et enregistrés en 2010



Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DARES (Accords d'entreprise).

II.2. TENDANCE GLOBALE EN 2010

Pour étudier l'évolution en volume de la négociation collective d'entreprise, les données provisoires disponibles au 31 décembre 2010 sont comparées aux données de l'année précédente, collectées sur une durée identique : les données disponibles au 31 décembre 2009.

Du fait de la signature d'un nombre exceptionnellement élevé de textes sur l'épargne salariale fin 2009 (voir infra) et des retards d'enregistrement des données qu'ils ont impliqués, les données provisoires ne représentaient en 2009 que 57 % des textes effectivement signés. Le nombre de textes déposés en fin d'année 2010 a été beaucoup plus réduit et la proportion de textes signés en 2010 mais non comptabilisés au 31 décembre 2010 devrait être plus faible.

Les tendances à la hausse du nombre d'accords d'entreprise en 2010 (+ 18 %), que ceux-ci soient signés par des élus (+ 54 %, soit une contribution de + 10 points à la hausse globale du nombre d'accords) ou par des délégués syndicaux (+ 9 %, soit une contribution de

+ 6 points), relèvent ainsi pour une part significative du retard d'enregistrement des textes signés en 2009. Les données définitives pourraient atténuer fortement ces tendances. Il semble donc prématuré de conclure à une intensification de la signature d'accords en 2010 au vu des seules données provisoires. Les accords signés par des salariés mandatés restent quant à eux exceptionnels. Seuls 53 textes de ce type ont été recensés dans 46 entreprises différentes en 2010.

Nombre de textes signés dans les entreprises en 2010 et évolution estimée par rapport à 2009 selon le mode de conclusion

	Textes signés en 2010 Chiffres provisoires ^(a)	Croissance estimée sur un an ^(b)
Accords d'entreprise signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux, ou des salariés mandatés	33 826	18 %
<i>Dont textes signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés</i>	<i>24 355</i>	<i>9 %</i>
<i>Dont textes signés par des élus du personnel</i>	<i>9 471</i>	<i>54 %</i>
Textes ratifiés par référendum (majorité des deux tiers des salariés pour l'épargne salariale)	14 189	- 12 %
Textes signés par le seul employeur (décisions unilatérales)	18 599	21 %
Textes dont le signataire n'est pas renseigné ou présente une incertitude	345	- 3 %
Total des textes enregistrés et exploités	66 959	11 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DARES (Accords d'entreprise)

(a) Données provisoires pour 2010, seuls les accords signés en 2010 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2011 sont comptabilisés. Sur 67 113 textes enregistrés dans l'ensemble des UT à cette date, 66 959 ont été pris en compte. Les 154 textes non exploités ont été écartés en raison d'informations jugées insuffisantes, d'erreurs de saisie ou d'une incertitude sur la nature des textes.

(b) Méthodologie : taux de croissance estimé en comparant les nombres de textes signés en 2010 et comptabilisés avant le 1^{er} janvier 2011 aux nombres de textes signés en 2009 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2010. On suppose implicitement que les retards de collecte représentent une part stable du total en 2009 et 2010.

Le nombre de textes ratifiés par référendum, en forte hausse en 2009, diminue en 2010 (- 12 %). La hausse des ratifications à la majorité des deux tiers sur le thème de la participation n'a pas compensé la forte baisse du nombre de référendums sur l'intéressement. Le nombre de référendums sur ce thème avait été particulièrement élevé en 2009 en raison d'incitations à l'instauration de dispositifs d'intéressement ou à leur modification : exonération de cotisations et contributions sur les salaires pour le versement de primes allant jusqu'à 1 500 euros. Enfin, le nombre de décisions unilatérales de l'employeur

(+ 21 %) continue à augmenter, les plans d'action en faveur des salariés âgés constituant toujours l'élément moteur de cette tendance.

II.3. TYPES D'ACCORDS ET CALENDRIER DES NÉGOCIATIONS

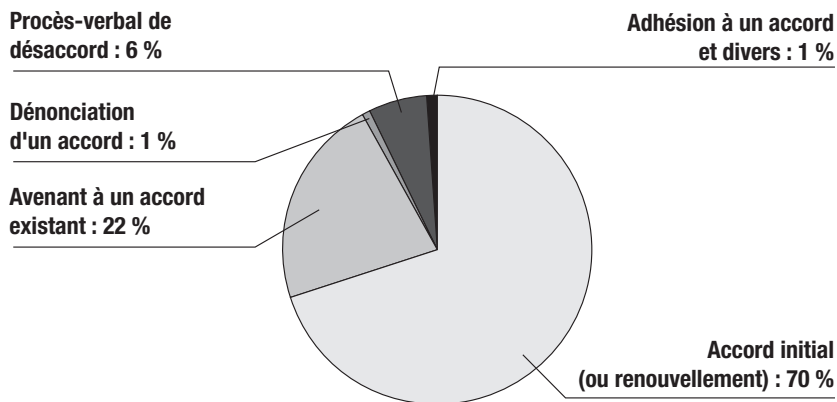
Une répartition des types d'accords globalement stable

Sur dix accords signés par des délégués syndicaux, sept sont des accords initiaux ou des renouvellements d'accords anciens. Cette proportion est en légère diminution par rapport à 2009 du fait de la croissance du nombre d'avenants sur la participation.

Les procès-verbaux de désaccord représentent un peu plus d'un texte sur vingt. S'ils ne constituent toujours qu'une petite proportion des textes signés par les représentants du personnel, ils se maintiennent à un niveau supérieur à celui qui était observé avant la loi du 3 décembre 2008 (4 % en 2008, 6 % en 2009, 6 % en 2010). Alors que la loi sanctionne le non-respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans l'entreprise par des pénalités sur les allègements généraux de cotisations sociales patronales, les procès-verbaux de désaccord attestent de l'ouverture de négociations non conclues par un accord d'entreprise.

Une partie des procès-verbaux de désaccord n'est cependant pas comptabilisée ici. Lorsqu'ils sont signés uniquement par l'employeur, ils sont assimilés à des décisions unilatérales. C'est aussi le cas de plusieurs dénonciations, dont le caractère unilatéral est courant, et de certaines adhésions.

Nature des textes signés par des délégués syndicaux en 2010^(a)



Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DARES (Accords d'entreprise).

a) Données provisoires pour 2010, seuls les accords enregistrés avant le 1^{er} janvier 2011 sont comptabilisés (24 355 textes).

Le calendrier de signature des accords d'entreprise

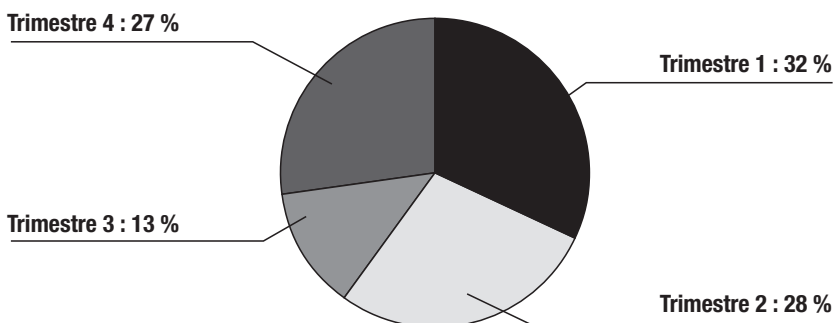
Le calendrier de signature des accords ne peut être étudié qu'à partir de données définitives, de nombreux accords signés au second semestre étant enregistrés l'année suivante. Les données présentées ci-dessous font donc référence aux années 2008 et 2009 pour lesquelles l'ensemble des textes a donné lieu à enregistrement.

Structurellement, la négociation collective, dès lors qu'elle concerne la question des salaires et primes (éventuellement accompagnée d'autres sujets), se concentre sur le premier semestre de l'année civile. Le calendrier de signature des accords d'entreprise de 2008 et 2009 confirme la concentration des signatures d'accords salariaux au premier semestre, même si celle-ci est sensiblement moins forte en 2009 (60 % des accords salariaux signés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin) qu'en 2008 (67 %). La conjoncture et le manque de visibilité sur les perspectives économiques ont pu retarder la négociation sur les salaires. L'analyse des effets calendaires des années suivantes, et en premier lieu des données définitives de 2010, permettra de saisir les éventuelles modifications liées au changement de date de revalorisation annuelle du SMIC⁽⁷⁾.

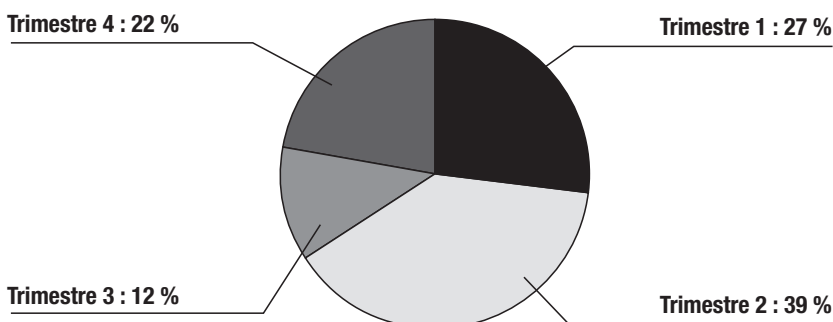
7) Jusqu'en 2009, le SMIC était réévalué au 1^{er} juillet. La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail fixe la revalorisation annuelle du SMIC au 1^{er} janvier à partir de 2010.

Les signatures de textes sur l'épargne salariale en 2009, quel que soit leur mode de conclusion (y compris ratification à la majorité des deux tiers et décisions unilatérales pour les PEE), sont nettement concentrées sur le second trimestre (39 % des textes). Cela découle notamment d'un effet calendaire lié à l'échéance pour la conclusion d'accords d'intéressement : le bénéfice des exonérations de cotisations pour les sommes versées au titre de l'année en cours était conditionné à la signature d'un accord avant le 30 juin.

Répartition trimestrielle des accords salariaux signés par des délégués syndicaux en 2009^(a)



Répartition trimestrielle des textes sur l'épargne salariale signés en 2009^(a)



Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DARES (Accords d'entreprise)

a) Le graphique porte sur 2009, car pour 2010, les données du quatrième trimestre ne sont pas représentatives, puisque de nombreux accords signés en fin d'année n'ont pas été enregistrés au 31 décembre 2010.

III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME

Chaque accord signé et enregistré fait l'objet d'une lecture visant à identifier le ou les thèmes abordés dans son contenu. Les textes étant plus ou moins longs et plus ou moins complexes, certains thèmes échappent parfois au recensement et sont donc très certainement sous-évalués. C'est notamment le cas des thèmes pouvant être abordés à l'occasion de négociations annuelles obligatoires. Ces accords sont souvent enregistrés exclusivement dans la rubrique négociations sur les salaires et primes. Des thèmes également couverts tels que l'insertion des travailleurs handicapés, les conditions de travail, la mobilité ou l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peuvent être recensés de manière partielle.

De fait, les accords sont le plus souvent identifiés par un seul sujet de négociation et seuls 5 % des enregistrements mentionnent plus de deux sujets de négociation.

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail autorise, depuis le 1^{er} janvier 2010, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux et pour lesquelles les conditions de négociation n'étaient pas définies avant cette date par un accord de branche étendu, la négociation avec les élus du personnel sur des dispositifs subordonnés légalement à un accord collectif. Les données provisoires de 2010 ne montrent toutefois pas de modifications majeures dans le profil des acteurs de la négociation vraisemblablement parce qu'il est encore trop tôt pour mesurer les effets de cette mesure. La quasi-totalité des accords "hors épargne salariale" signés et enregistrés en 2010 continue à être signée par des délégués syndicaux (97 % en 2010 et 2009, 98 % en 2008). Pour apprécier l'importance des différents thèmes abordés dans les accords au sens large (c'est-à-dire incluant les avenants, les procès-verbaux de désaccord et les dénonciations), l'analyse se centrera donc sur les seuls textes signés par des représentants syndicaux (essentiellement des délégués syndicaux), 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.

Les textes sur l'épargne salariale dont certains aspects peuvent, depuis plusieurs années, être négociés selon des procédures impliquant les représentants élus du personnel, ou être décidés unilatéralement par l'employeur ou encore ratifiés par référendum, feront plus loin l'objet d'analyses sur un champ élargi.

III.1. LES THÈMES DES ACCORDS SIGNÉS PAR DES SYNDICATS EN 2010

Les thèmes de négociation en 2010 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés

THÈMES ABORDÉS DANS LES ACCORDS ^(a) SIGNÉS PAR DES SYNDICATS	2010 (données provisoires)		Rappel : nombre d'accords et fréquences en 2009, 2008 et 2007 (données définitives)					
	Nombre d'accords ^(a)	Fréquence de chaque thème ^(b)	2009		2008		2007	
			Nb	Fréq.	Nb	Fréq.	Nb	Fréq.
Total des accords^(a)	24 355		39 288		33 826		27 748	
Salaires et primes	7 999	32,8 %	11 267	28,7 %	10 830	32,0 %	9 837	35,5 %
Temps de travail	5 994	24,6 %	9 050	23,0 %	9 125	27,0 %	7 036	25,4 %
Participation, intéressement, épargne salariale	5 724	23,5 %	6 972	17,7 %	6 560	19,4 %	5 075	18,3 %
Emploi	3 008	12,4 %	8 410	21,4 %	1 762	5,2 %	1 470	5,3 %
Droit syndical, IRP, expression des salariés	2 215	9,1 %	2 695	6,9 %	2 111	6,2 %	2 446	8,8 %
Égalité professionnelle	2 124	8,7 %	2 522	6,4 %	1 723	5,1 %	1 214	4,4 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	1 678	6,9 %	3 322	8,5 %	3 838	11,3 %	2 353	8,5 %
Conditions de travail	488	2,0 %	505	1,3 %	494	1,5 %	484	1,7 %
Classification	440	1,8 %	595	1,5 %	491	1,5 %	391	1,4 %
Formation professionnelle	350	1,4 %	635	1,6 %	540	1,6 %	565	2,0 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DARES (Accords d'entreprise)

Lecture : on recense, au 31/12/2010, 7 999 textes signés en 2010 par des représentants syndicaux et abordant le thème des salaires et primes, soit 32,8 % de l'ensemble des accords conclus par des délégués syndicaux. Il s'agit de données provisoires pour 2010, car plusieurs accords signés en 2010 n'ont été déposés puis enregistrés dans les DIRECCTE qu'au premier semestre 2011. En revanche les données concernant les années 2007 à 2009 sont des données définitives, tous les accords relatifs à cette année ayant pu être comptabilisés quelle que soit leur date de dépôt et d'enregistrement.

a) Il s'agit des accords, avenants, procès-verbaux de désaccord et des dénonciations d'accords signés en 2010 par des délégués syndicaux ou salariés mandatés.

b) Dans ce tableau on compte la fréquence des différents thèmes sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. Le total des thèmes est donc nécessairement supérieur à 100 %.

Rémunération et temps de travail, principaux thèmes des accords d'entreprise

Les rémunérations concernent près d'un tiers des accords conclus en 2010 et restent le principal thème de conclusion d'accords. Au 31 décembre 2010, rien ne semble présager d'une évolution nette, à la

hausse ou à la baisse, de la signature d'accords sur les rémunérations : ceux-ci semblent rester à un niveau à peu près équivalent à celui observé ces dernières années. Il conviendra de se reporter aux données consolidées par les accords signés en 2010 et enregistrés début 2011 pour s'en assurer⁽⁸⁾.

Deuxième thème le plus abordé, le temps de travail apparaît dans près de 6 000 textes, soit un quart de l'ensemble des accords signés par des délégués syndicaux. La loi du 20 août 2008, dont le volet sur le temps de travail donne la primauté aux accords d'entreprise plutôt qu'aux accords de branche en matière d'aménagement du temps de travail, ne se traduit pas, en 2010, par un accroissement du volume d'accords sur le temps de travail. La conclusion d'accords portant plus spécifiquement sur les heures supplémentaires reste à peu près stable. Il est probable que la conjoncture économique ait davantage incité les entreprises à gérer la réduction de leur activité plutôt qu'à modifier leurs conditions de recours aux heures supplémentaires.

Accords sur l'emploi : un retour progressif à la normale ?

Les accords sur l'emploi concernent dans sept cas sur dix l'emploi des seniors. L'article 87 de loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009 incitait fortement les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord de branche ou d'entreprise à conclure un accord sur l'accès et le maintien des salariés âgés dans l'emploi, avant le 1^{er} janvier 2010, sous peine de pénalités financières (1 % de la masse salariale). Du fait de cette incitation, le nombre de textes sur l'emploi avait connu une progression spectaculaire en 2009. Pour les entreprises de 300 salariés ou plus, la pénalité s'appliquait à défaut d'un accord ou plan d'action au 31 janvier 2010. Les entreprises de moins de 300 salariés ayant bénéficié d'un délai supplémentaire de trois mois pour déposer leurs textes, de nombreux accords sur l'emploi des seniors ont aussi été conclus durant le premier trimestre 2010, contribuant à maintenir ce thème au-dessus de son niveau moyen observé par le passé, mais en deçà de celui atteint en 2009. Le nombre d'accords sur l'emploi des seniors déposés au second semestre a en revanche retrouvé un niveau plus conforme à la période qui précédait le dispositif incitatif⁽⁹⁾.

8) Les données provisoires de 2009 faisaient état d'un léger recul du nombre d'accords sur les rémunérations par rapport à 2008. Les données définitives ont au contraire mis en avant la sous-estimation initiale des accords sur ce thème, en raison d'un retard d'enregistrement de nombreux textes signés lors du dernier trimestre 2009. Les données définitives ont même montré que les accords sur les salaires et primes étaient légèrement plus nombreux en 2009 qu'en 2008.

9) Si les textes abordés dans cette partie sont ceux correspondant à une activité de négociation impliquant des représentants du personnel, la forme privilégiée pour ce type de texte reste le plan d'action d'entreprise qui correspond à 75 % des textes relatifs à l'emploi sur les seniors.

Les accords sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) sont moins nombreux en 2010. La conjoncture se prêtait plus difficilement à la conclusion d'accords sur la gestion prévisionnelle de l'emploi. Le fait que ces négociations soient sujettes à une obligation de négociation triennale dans les entreprises d'au moins 300 salariés depuis 2005, explique aussi sans doute une partie de la faiblesse du nombre d'entreprises concernées ces deux dernières années. De nombreuses entreprises non couvertes jusqu'à la fin du délai légal autorisé pour le dépôt des textes avaient attendu 2008 pour signer leurs accords. Les accords signés étant valables trois ans, ces entreprises n'ont pas l'obligation de négocier sur ce thème avant 2011. Au même titre que 2009, 2010 fait donc figure d'année particulièrement creuse sur ce thème.

Le nombre d'accords de méthode, qui permettent de définir les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise lorsque l'employeur projette de procéder à des licenciements collectifs, reste à peu près stable (entre 220 et 230 textes sur données provisoires), se maintenant à un niveau supérieur à celui observé avant la récession entamée en milieu d'année 2008.

L'égalité professionnelle : une thématique essentiellement abordée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires

Depuis la loi du 23 mars 2006, qui renforce l'obligation de négocier sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, le thème de l'égalité professionnelle est davantage présent dans les accords d'entreprise. Ce thème est par ailleurs rarement abordé à titre exclusif, mais beaucoup plus souvent avec d'autres thèmes, dans le cadre de négociations annuelles obligatoires (90 % des textes évoquant l'égalité professionnelle sont signalés comme entrant explicitement dans ce cadre). La comparaison des données provisoires de 2009 et 2010 fait état d'une nouvelle progression de cette thématique.

Davantage d'accords sur le droit syndical, les instances représentatives du personnel et l'expression des salariés

Le thème du droit syndical, des instances représentatives du personnel et de l'expression des salariés est en nette progression (+ 19 % sur données provisoires). Les textes visant à décaler des élections professionnelles de quelques mois ou à proroger des mandats de délégués du personnel semblent s'être multipliés, au même titre que les accords préélectoraux qui fixent les périmètres des différents collèges, les modalités d'organisation des nouvelles élections, et éventuellement la durée des mandats.

Les élections professionnelles organisées en 2010 sont généralement les premières depuis l'entrée en application de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale dans les entreprises concernées. Les enjeux liés à cette loi pour les employeurs, les organisations syndicales, leurs sections et délégués pourraient impliquer une vigilance accrue de la part des différents acteurs de la négociation.

III.2. L'ÉPARGNE SALARIALE : UN DYNAMISME INSUFFLÉ PAR LA LOI

Les dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, plans d'épargne d'entreprise, plans d'épargne retraite collectifs) couvrent près de 25 % du champ des accords signés par des délégués syndicaux (contre moins de 20 % en 2009). Ces accords ne constituent néanmoins qu'une minorité des textes sur l'épargne salariale, qui ont la particularité de pouvoir être validés selon des procédures n'impliquant pas nécessairement les délégués syndicaux : signature des élus de comité d'entreprise, ratification par référendum, décision unilatérale de l'employeur.

Évolution des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale

	2010 <i>(données provisoires)</i>	Évolution estimée** entre 2009 et 2010 <i>(sur données provisoires)</i>
Textes sur l'épargne salariale*	39 166	+ 6,2 %
Dont :		
Intéressement	16 434	- 11,4 %
Participation	8 518	+ 129,8 %
Plans d'épargne d'entreprise (PEE)	12 955	- 5,7 %
Plans d'épargne retraite collectifs (PERCO)	1 669	+ 41,1 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DARES (Accords d'entreprise)

* Certains textes étant signalés comme abordant plusieurs aspects de l'épargne salariale, la somme des catégories ci-dessus représente davantage que le total des textes.

** Estimation à partir des données provisoires au 31 décembre 2009 et 2010. Les textes déposés auprès des services territoriaux de Paris ne sont pas comptabilisés.

Au 31 décembre 2010, plus de 39 000 accords, avenants, référendums, et décisions unilatérales de l'employeur sur l'épargne salariale étaient enregistrés. La comparaison avec les données provisoires de 2009 fait état d'une augmentation de 6,2 % du nombre de ces textes, mais ceux-ci avaient nettement été sous-évalués à l'époque. La

tendance pourrait s'avérer en réalité plutôt stable sur les données définitives.

Les textes relatifs à l'intéressement et aux plans d'épargne d'entreprise (PEE) constituent toujours les deux principaux types de textes relatifs à l'épargne salariale, mais les accords sur la participation ont connu une nette croissance en 2010 : + 147 % pour les accords conclus avec les délégués syndicaux⁽¹⁰⁾, + 165 % pour les accords conclus avec les représentants élus, les derniers cités représentant l'essentiel du volume des textes sur le sous-thème (72 %). Le décret d'application de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, qui définissait les modalités de déblocage de la participation, n'a été publié qu'en mars 2009. Il spécifiait que le versement de la participation devait être réalisé avant le premier jour du cinquième mois qui suit la clôture d'exercice des entreprises. Le délai de modification des accords s'est ainsi avéré trop court pour une majorité d'entre elles. C'est donc à partir de fin 2009 et jusqu'à mars 2010 que les textes ont été massivement modifiés et déposés, permettant le versement effectif des sommes issues de la participation en avril 2010.

Les modifications introduites, essentiellement à visées pratiques et informatives, motivent l'essentiel des textes et avenants sur la participation. La signature éventuelle des délégués syndicaux intervient donc ici vraisemblablement, comme pour de nombreux autres textes relatifs à l'épargne salariale, davantage dans une démarche de validation qu'elle n'est le fruit d'un processus de négociation entre employeurs et représentants des salariés.

Concernant l'intéressement et l'épargne d'entreprise (PEE), deux textes de loi avaient contribué en 2009 à stimuler la mise en place ou la modification de dispositifs :

- la modification de l'article L.3332-17 du Code du travail, introduite par loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie stipulait que tout règlement de plan d'épargne d'entreprise devait offrir à ses bénéficiaires la possibilité d'acquérir des parts d'un fonds commun de placement d'entreprise investi dans des entreprises dites "solidaires". Les modifications des PEE existants devant être effectuées au plus tard le 31 décembre 2009, le nombre de textes sur ce thème avait ainsi été multiplié par quatre en 2009, représentant près de 20 000 textes, pour beaucoup déposés juste avant la date limite fixée ;

10) De nombreux textes sur la participation ont été signés fin 2009 (cf. supra) et n'ont donc pas été comptabilisés dans les données provisoires de la même année. L'augmentation de la fréquence du thème de la participation observée sur données provisoires entre 2009 et 2010 est donc amplifiée par un artefact lié au décalage entre la signature des accords et leur enregistrement.

- la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail qui instaurait un crédit d'impôt pour toutes les entreprises mettant en place un dispositif d'intéressement ou améliorant les dispositifs existants, était conditionnée au dépôt des nouveaux textes et avenants avant le 30 juin 2009.

Une fois les délais de dépôt prescrits, les textes sur l'intéressement et la participation sont revenus à un niveau proche de celui observé avant ces incitations légales.

Concernant les plans d'épargne retraite collectifs (PERCO), leur forte croissance apparente entre 2009 et 2010 sur données provisoires (+ 41 %) reflète pour partie la sous-estimation du nombre de textes sur ce thème en 2009, beaucoup ayant été signés fin 2009 et non enregistrés au 31 décembre. Le nombre élevé des textes signés sur ce thème en 2010 renvoie aussi, comme en 2009, aux effets de la modification de l'article L.3334-2 du Code du travail introduite par la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail. Les entreprises disposant d'un PEE ancien de trois ans, et non plus cinq ans, ont ainsi été contraintes d'ouvrir des négociations afin de mettre en place un plan d'épargne retraite collectif. Cette réduction du délai a ainsi provoqué un afflux d'entreprises concernées par la nécessité de négocier sur le sujet. La possibilité de mise en place de plans à l'initiative du seul employeur dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, autorisée par la même loi, a par ailleurs élargi le champ des entreprises concernées.

IV. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS

Pour chaque accord conclu entre un employeur et des délégués syndicaux, l'organisation syndicale des signataires est connue. Il est ainsi possible de déterminer le nombre et la proportion d'accords signés par les représentants de chaque organisation syndicale.

Nombre d'accords ou avenants signés par des délégués syndicaux et taux de signature par organisation syndicale^(a)

	2010 (données provisoires)	2009	2008	2007
Nombre total d'accords ou avenants signés par délégués syndicaux	22 529	36 315	32 042	26 126
CFDT signataire	59 %	61 %	61 %	62 %
CFE-CGC signataire	34 %	35 %	38 %	39 %
CFTC signataire	27 %	30 %	33 %	33 %
CGT signataire	53 %	53 %	54 %	55 %
CGT-FO signataire	41 %	43 %	44 %	44 %
Autres syndicats signataires	15 %	16 %	16 %	16 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DARES (Accords d'entreprise)

Lecture : Sur les 22 529 accords stricto sensu ou avenants signés en 2010 par des délégués syndicaux ou salariés mandatés, 53 % comportent la signature de délégués syndicaux de la CGT.

a) Un accord peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est donc supérieure à 100.

La CFDT apparaît comme l'organisation signant le plus d'accords d'entreprise (59 %), suivie de la CGT (53 %), la CGT-FO (41 %), la CFE-CGC (34 %) et la CFTC (27 %). Les baisses des taux de signature de la CGT-FO, et surtout, de la CFTC, se poursuivent en 2010. Si le taux de signature donne une idée de la participation des organisations syndicales à la négociation d'entreprise, cet indicateur reste toutefois très partiel. Sa valeur dépend en effet de nombreux facteurs qui interagissent entre eux : degré d'implantation des organisations syndicales dans l'entreprise (Sont-elles présentes ? Sont-elles représentatives et en capacité de signer ? Sont-elles catégorielles ?) ; activité et prises de position des délégués et sections (capacité à initier une négociation, décision de signer un texte ou non, etc.) ; contexte institutionnel, économique et social de l'entreprise.

Pour neutraliser l'effet du degré d'implantation ou de la capacité à négocier des différentes organisations syndicales, on peut calculer la propension de chaque organisation syndicale à signer des accords collectifs dans les seules entreprises où elle est présente. La CFDT

apparaît alors comme l'organisation dont les délégués syndicaux signent le plus fréquemment des accords ou avenants (93 % des accords). La CFE-CGC, la CFTC et la CGT-FO signent également près de neuf accords ou avenants sur dix lorsqu'elles sont présentes aux négociations. La CGT se caractérise par une propension à signer un peu plus faible que les autres (85 %). Par rapport à 2009, la propension à signer s'avère à peu près stable pour toutes les organisations. Aussi, combinées à cette stabilité de la propension à signer, les baisses des taux de signature constatées en 2010 pourraient s'interpréter comme une moindre présence des organisations concernées lors des négociations d'entreprise.

Propension à signer pour chaque organisation syndicale (conditionnellement à leur présence dans l'entreprise où est signé l'accord)

	2010	2009	2008	2007
CFDT signataire	93 %	93 %	91 %	92 %
CFE-CGC signataire	91 %	91 %	90 %	91 %
CFTC signataire	88 %	88 %	88 %	89 %
CGT signataire	85 %	84 %	82 %	83 %
CGT-FO signataire	89 %	88 %	87 %	87 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – 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 suite à des négociations auxquelles elle a participé (signataire ou non).

Lecture : en 2010, lorsqu'elle est présente dans les entreprises, la CGT signe 85 % des accords collectifs ou avenants qui y sont conclus.

V. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

V.1. LES SECTEURS NON AGRICOLES

Le secteur tertiaire emploie près des trois quarts (72,4 %) des salariés du secteur marchand non agricole mais ne représente que 54 % des accords conclus avec les délégués syndicaux en 2010 (données provisoires), une proportion en retrait de quatre points par rapport aux données provisoires de 2009. À l'inverse, les entreprises industrielles contribuent fortement à la négociation avec 41 % des textes signés pour seulement 19,4 % de salariés.

Très peu d'accords émanent du secteur de la construction (4,3 % des documents signés par des délégués syndicaux, pour 8,2 % de salariés du secteur marchand non agricole).

Ces disparités reflètent à la fois la structure par taille d'entreprise de chaque secteur (plus la proportion de petites entreprises est grande, plus la probabilité d'avoir des négociations collectives est faible) et l'existence de relations professionnelles plus ou moins anciennes et consolidées dans les entreprises. Dans les secteurs les plus atomisés, comme la construction, les conventions collectives de branche (nationales ou territoriales) pallient la rareté des négociations d'entreprise.

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 2010 ^(a) <i>(données provisoires)</i>	% de textes en 2010	Nb. de textes signés en 2009 ^(a) <i>(données définitives)</i>	% de textes en 2009	Nb. salariés dans chaque secteur ^(b) <i>(en milliers)</i>	% des salariés ^(b)
Industrie	9 877	41,0 %	14 297	36,8 %	3 474	19,4 %
Industries extractives, cokéfaction et raffinage, production et distribution d'énergie ou d'eau, gestion des déchets et dépollution	797	3,3 %	1 076	2,8 %	382	2,1 %
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1 351	5,6 %	1 984	5,1 %	552	3,1 %
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	1 707	7,1 %	2 496	6,4 %	509	2,8 %
Fabrication de matériels de transport	844	3,5 %	1 263	3,2 %	378	2,1 %
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	331	1,4 %	502	1,3 %	131	0,7 %
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	692	2,9 %	954	2,5 %	230	1,3 %
Industrie chimique	653	2,7 %	1 087	2,8 %	160	0,9 %
Industrie pharmaceutique	306	1,3 %	564	1,5 %	89	0,5 %
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	1 239	5,1 %	1 651	4,2 %	312	1,7 %
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	1 380	5,7 %	1 835	4,7 %	425	2,4 %
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	577	2,4 %	885	2,3 %	305	1,7 %
Construction	1 044	4,3 %	1 818	4,7 %	1 471	8,2 %
Services	13 178	54,7 %	22 781	58,6 %	12 944	72,4 %
Commerce de gros et de détail (y compris réparation automobile)	2 577	10,7 %	4 159	10,7 %	3 021	16,9 %
Transports et entreposage	2 383	9,9 %	3 637	9,4 %	1 346	7,5 %
Hébergement et restauration	322	1,3 %	678	1,7 %	913	5,1 %
Information et communication	699	2,9 %	1 210	3,1 %	690	3,9 %
Activités financières et d'assurance	1 555	6,5 %	2 628	6,8 %	826	4,6 %
Activités immobilières	489	2,0 %	809	2,1 %	214	1,2 %
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	2 093	8,7 %	4 036	10,4 %	2 737	15,3 %
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (hors fonction publique)	2 295	9,5 %	4 346	11,2 %	1 841	10,3 %
Autres activités de services	765	3,2 %	1 278	3,3 %	1 356	7,6 %
Ensemble	24 099	100,0 %	38 896	100,0 %	17 890	100,0 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DARES (Accords d'entreprise)

Lecture : 19,4 % des salariés du secteur marchand non agricole sont employés dans l'industrie ; au 01/01/2011 on recense 9877 accords ou textes assimilés signés en 2010 dans ce secteur par des délégués syndicaux soit 41 % 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, soit 24 099 textes signés par des délégués syndicaux (ou salariés mandatés).

b) Série longue de la DARES sur l'emploi salarié (hors agriculture, emploi du secteur non marchand et activités extra-territoriales), niveaux d'emploi au 1^{er} trimestre 2009.

V.2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR AGRICOLE

Depuis 2009, les accords collectifs et autres textes issus de la négociation collective dans les entreprises agricoles doivent être déposés auprès des UT des DIRECCTE, ce qui permet dorénavant leur suivi statistique. On dénombre ainsi, au 31 décembre 2010, 1 318 accords d'entreprise et autres textes signés (- 26 %) durant l'année civile dans des entreprises du secteur agricole (au sens du code d'activité principale de la nomenclature NAF révision 2 de 2008). Plus de neuf fois sur dix, les textes portent sur l'épargne salariale. Les ratifications par référendum et décisions unilatérales constituent les principaux types de textes signés dans ce secteur (plus de 80 %) : seulement 202 sont signés par des représentants du personnel (112 par des délégués syndicaux, 90 par des élus du personnel).

Partie 4
LES DOSSIERS

LES DOSSIERS

Analyse des accords

Dossier n° 1 : L'action publique négociée en faveur de l'emploi des salariés âgés : une analyse des accords collectifs et plans d'action d'entreprise issus de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009

Dossier n° 2 : Les risques psychosociaux

Conflits collectifs

Dossier n° 3 : Étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2009

Dossier n° 4 : Les conflits collectifs du travail ayant marqué l'actualité en 2010

Approche sectorielle

Dossier n° 5 : Les négociations dans les champs du spectacle vivant et du spectacle enregistré

L'ACTION PUBLIQUE NÉGOCIÉE EN
FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS
ÂGÉS : UNE ANALYSE DES ACCORDS
COLLECTIFS ET PLANS D'ACTION
D'ENTREPRISE ISSUS DE LA LOI
DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ
SOCIALE (LFSS) POUR 2009

*Dossier réalisé par Christophe Claisse, Catherine Daniel,
Antoine Naboulet*

L'ACTION PUBLIQUE NÉGOCIÉE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS : UNE ANALYSE DES ACCORDS COLLECTIFS ET PLANS D'ACTION D'ENTREPRISE ISSUS DE LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (LFSS) POUR 2009⁽¹⁾

INTRODUCTION

L'augmentation du taux d'emploi des salariés âgés est devenue un enjeu important en France comme dans les autres pays européens, amplifié par le spectre du vieillissement démographique. En 2009, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans atteignait 38,9 % (58,5 % pour les 55-59 ans et 17,1 % pour les 60-64 ans), soit un niveau encore nettement inférieur à l'objectif de 50 % fixé pour 2010 par le Conseil européen de Stockholm.

Au cours des années récentes, de nombreuses mesures visant à accroître le taux d'emploi des salariés âgés ont été adoptées par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux : restriction du recours aux préretraites à financement public, création de la surcote et report de l'âge des mises à la retraite d'office, suppression progressive de la contribution Delalande, accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des salariés âgés suivi du plan national d'action concerté pour l'emploi des salariés âgés 2006-2010.

1) Cette contribution est issue d'une étude plus large réalisée par les auteurs en 2010 au sein de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du Travail (cf. Document d'études de la DARES n° 157, février 2011).

D'autres mesures nouvelles ont été prises en 2007-2008. Parmi celles-ci, l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009 a mobilisé un levier supplémentaire en incitant les entreprises employant au moins 50 salariés à signer avant le début 2010 des accords collectifs d'entreprise ou de branche en faveur de l'emploi des salariés âgés, sous peine de pénalités financières. La mobilisation de la négociation collective dans les entreprises et les branches comme outil de mise en œuvre de certaines politiques n'est pas une pratique nouvelle. Elle participe, depuis les années 80, d'une évolution de l'action publique visant à modifier l'articulation entre la loi et le droit conventionnel pour réguler la relation de travail ou agir sur l'emploi⁽²⁾.

Les dispositions de la loi de 2008 combinent toutefois de façon assez particulière les différentes modalités d'activation des relations professionnelles. En effet, l'obligation en matière de dialogue social n'est pas seulement de négocier mais de conclure des accords collectifs (de branche ou d'entreprise) ou des plans d'actions. Ces textes doivent respecter certaines normes de contenu (objectifs chiffrés, spécification de certains domaines d'action) pour permettre aux entreprises d'être exonérées d'une pénalité financière instituée de façon *ad hoc*. Ce dispositif s'inscrit enfin dans une temporalité courte, huit mois à peine s'écoulant entre les décrets d'application (20 mai 2009) et la date à partir de laquelle la pénalité est devenue applicable (1^{er} janvier 2010).

Étudier ce dispositif conduit dans un premier temps à s'interroger sur sa logique exacte, en termes d'action publique, dans la perspective d'une politique d'emploi ciblant les salariés âgés. Dans quelle mesure l'objectif est-il de faire de la question de l'emploi des salariés âgés un sujet à part entière du dialogue social dans l'entreprise, approprié par ses acteurs ? S'agit-il au contraire surtout d'amener les entreprises à adopter le plus rapidement possible des dispositions "visibles" sur le sujet, accessoirement adossées au droit conventionnel ?

Dans un second temps, il est intéressant d'examiner la mise en œuvre de ce dispositif, et en particulier de voir comment les entreprises, *via* leurs relations professionnelles, vont concrétiser une demande politique dont l'objectif est d'accroître *in fine* le taux d'emploi des salariés âgés au niveau macroéconomique. L'analyse de la mise en œuvre de ce dispositif dans les entreprises, se limite ici à l'examen d'un échantillon de 116 accords et plans d'action d'entreprise, ce qui ne permet qu'une appréhension partielle des logiques à l'œuvre dans les entreprises, notamment au niveau des relations

2) Voir par exemple Groux (2001) et Supiot (2003) sur cette évolution du rapport entre la loi et la contractualisation.

professionnelles. Cependant, elle permet de repérer quels sont les objectifs et domaines d'action privilégiés par les entreprises, sous la double contrainte d'un formalisme imposé par la loi et d'un délai relativement court avant d'être exposé à la pénalité. Plus qu'un simple descriptif des mesures contenues dans les textes, l'analyse approfondie des formulations adoptées permet de mettre en évidence comment les acteurs se sont approprié un cadre juridique prescriptif, l'ont interprété, voire reformulé, pour le rendre compatible avec la situation spécifique de l'entreprise, et ont produit au final une palette d'objectifs généraux, indicateurs et combinaisons de leviers assez large, mais au demeurant très classique. En particulier, l'analyse permet de montrer comment les acteurs opèrent la conversion de concepts ou objectifs appartenant au registre macroéconomique, potentiellement équivoques (comme par exemple celui du "maintien dans l'emploi" des salariés âgés figurant dans la loi), en objectifs et concepts ayant du sens au niveau local de l'entreprise.

I. UN DISPOSITIF PUBLIC VISANT À COMBINER UNE CONTRAINTE LÉGALE FORTE ET UNE DÉCLINAISON LOCALE, SI POSSIBLE NÉGOCIÉE

La loi de 2008 fait partie d'un ensemble de mesures répondant à un double objectif macroéconomique : lutter contre le chômage qui affecte les salariés âgés, avec des conséquences tant financières (diminution de revenu, défaut de cotisation, coût pour le régime d'assurance chômage) que sociales (désocialisation, perte de compétence), et prolonger leur activité. Elle transpose cet objectif au niveau des acteurs sociaux en créant "une incitation pour les employeurs à adapter une gestion active des âges et à mieux intégrer les salariés âgés dans la gestion des ressources humaines".

Le dispositif mis en place marque une certaine rupture avec les formes plus classiques de mobilisation de la négociation collective pour promouvoir des politiques ciblées (les obligations de négocier), mais présente certaines similitudes avec d'autres dispositifs antérieurs, tels que celui visant à la fin des années 90 à mettre en place les 35 heures ou encore celui visant à favoriser l'emploi des salariés handicapés³⁾. On

3) Déjà dans la loi dite "Aubry I" de 1998, le principe consistait à inciter les entreprises à conclure des accords mettant en place les 35 heures, sur une période relativement courte, avec une incitation financière forte (aides publiques), et un mécanisme permettant aux plus petites entreprises de mobiliser un accord de branche plutôt qu'un accord d'entreprise. En matière d'emploi des travailleurs handicapés, les pouvoirs publics ont également combiné d'une part une obligation de négocier (créée en 2005) et d'autre part un système d'incitation financière directement adossé à la signature d'accords : les établissements de plus de 20 salariés, soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, peuvent sous certaines conditions être exonérées de contributions financières à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) s'ils sont couverts par un accord collectif visant à favoriser l'emploi de salariés handicapés.

y retrouve en effet plusieurs traits communs avec le thème des salariés âgés : un public étroitement ciblé, des domaines d'action (recrutement, maintien et formation, l'engagement de recrutement devant être formulé en nombre de travailleurs handicapés et des indicateurs aux fins de contrôle). Ce dispositif sur l'emploi des salariés âgés constitue une nouvelle étape dans l'évolution des politiques de l'emploi vers une logique d'action publique "négociée", articulant de façon en partie nouvelles normes légales et conventionnelles⁽⁴⁾.

1.1. UNE INCITATION FINANCIÈRE FORTE

L'article 87 de la loi de 2008 incite les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe de 50 salariés ou plus, à engager une démarche de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés en vue "*de définir, localement ou selon l'activité, les outils les mieux adaptés. Il s'agit également d'éviter que, comme cela a pu être le cas dans le passé, les salariés âgés soient la principale variable d'ajustement du marché du travail*"⁽⁵⁾. À cette fin il prévoit que les entreprises qui ne seraient pas couvertes par un accord ou un plan d'action d'entreprise ou, pour celles qui emploient moins de 300 salariés, par un accord de branche étendu, seront soumises à une pénalité d'un montant de 1 % de leur masse salariale à compter du 1^{er} janvier 2010⁽⁶⁾.

Cette pénalité est en soi un aspect novateur du dispositif : jusque là, soit les sanctions financières n'existaient quasiment pas (en général, seul le délit d'entrave à l'action syndicale sanctionnait le refus d'engager des négociations obligatoires⁽⁷⁾), soit la "sanction financière" résidait en fait dans l'impossibilité pour l'employeur et les salariés de bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux nouveaux et directement liés au dispositif négocié (réduction du temps de travail, épargne salariale, protection sociale complémentaire).

Toutefois, les modalités d'application du dispositif et notamment d'exonération de la pénalité diffèrent selon la taille de l'entreprise (tableau 1).

4) Voir Freyssinet (2001), Morin (2000) ou encore Supiot (2003) pour une analyse des formes de mobilisation de la négociation collective par la loi et plus largement d'articulation entre les règles légales et conventionnelles.

5) Circulaire DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009 relative aux accords et aux plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés prévus par l'article 87 de la loi 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009.

6) La circulaire interministérielle n° DSS/5B/5C/2009/374 du 14 décembre 2009 a reporté l'application de la pénalité de 1 % de trois mois pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés non couvertes par un accord de branche. Ces dernières étaient dès lors redevables de la pénalité à partir du 1^{er} avril 2010, à défaut d'avoir déposé un accord avant le 30 avril (tout accord ou plan déposé au cours d'un mois donné exonère l'entreprise à compter du premier jour du mois).

7) Ce n'est que depuis 2010 que l'absence de négociation salariale entraîne un risque de sanction financière par la suppression d'allègements de cotisation (voir loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail).

Les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés sont exonérés s'ils sont couverts par :

- un accord de branche relatif à l'emploi des salariés âgés validé par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et étendu par le ministre chargé du Travail ;
- ou un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés ;
- ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés sont quant à eux exonérés s'ils sont couverts par :

- un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés ;
- ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Tableau 1 : Modalités d'exonération selon la taille

Effectifs de l'entreprise	Existence de textes		Conséquences
	Accord de branche validé et étendu	Accord d'entreprise ou de groupe ou Plan d'action	
Entreprises de moins de 50 salariés et ne faisant pas partie d'un groupe ou d'une UES de plus de 50 salariés	non concernées	non concernées	non concernées
50 à 299 salariés ou appartenance à un groupe ou UES de 50 à 299 salariés	oui	oui	Exonération
	oui	non	Exonération
	non	oui	Exonération
	non	non	Pénalités
300 salariés ou plus ou appartenance à un groupe ou UES de 300 salariés ou plus	oui	oui	Exonération
	oui	non	Pénalités
	non	oui	Exonération
	non	non	Pénalités

Source : Circulaire DGEFP, DGT, DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009, présentation DARES

I.2. UNE CONTRAINTE SUR LE CONTENU DES TEXTES

Une caractéristique forte du dispositif mis en place réside dans le fait que le législateur ne s'en est pas tenu à une simple obligation de négocier limitée aux entreprises disposant d'une délégation syndicale (comme pour les plupart des obligations de négocier créées depuis

1982) ou de très grande taille (comme pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) depuis 2005). Dans le cas présent, il y a bel et bien une obligation de résultat : l'exonération de la pénalité est liée à la conclusion d'un accord collectif ou d'un plan d'action.

Par ailleurs, la loi de 2008 et la circulaire du 9 juillet 2009 encadrent strictement le contenu des textes. Elles disposent entre autres que les accords ou plans d'action, qu'ils soient de branche, de groupe ou d'entreprise, doivent nécessairement comporter :

- *“un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés. Si cet objectif concerne le maintien dans l'emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus, s'il concerne le recrutement, il doit concerner les salariés âgés de 50 ans et plus ;*
- *des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés relevant d'au moins trois des six domaines d'action obligatoires suivants :*
 - *recrutement des salariés âgés dans l'entreprise,*
 - *anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,*
 - *amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,*
 - *développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,*
 - *aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,*
 - *transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.*

À chaque disposition favorable retenue parmi ces domaines d'action est associé un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur. [...] Cependant une entreprise, dès lors qu'elle a défini des dispositions favorables parmi trois au moins de ces domaines d'action, peut aborder dans son accord, ou dans son plan d'action, d'autres domaines d'action. Dans ce cas, les dispositions qu'elle retiendrait dans ces autres domaines d'action ne sont pas soumises à l'exigence d'être assorties d'un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur.”

La circulaire ajoute que :

“L'intitulé des domaines d'action doit apparaître à l'identique dans l'accord ou le plan d'action.

- *L'entreprise peut retenir au sein de ces domaines d'action une ou plusieurs dispositions favorables.*

- *Les objectifs chiffrés associés aux dispositions peuvent concerner d'autres tranches d'âge que celles retenues pour l'objectif global, voire ne pas cibler précisément une tranche d'âge. Cependant, la disposition doit être cohérente avec la poursuite de l'objectif global*".

Il faut cependant rappeler que la rédaction d'un accord comme d'un plan d'action est laissée à la libre plume des parties à la négociation ou de l'employeur. Si les thèmes peuvent être prédéterminés par la loi, aucune règle (hormis contrevenir aux dispositions fondamentales du droit du travail) ne s'applique au texte lui-même. Cela signifie que même si un accord ne répond pas aux critères exigés par le législateur dans le cadre du dispositif sur l'emploi des salariés âgés, il conserve une validité intrinsèque et est applicable dès lors qu'il est conclu conformément aux règles générales de la négociation collective (représentativité des signataires notamment) ; l'entreprise sera cependant soumise à la pénalité dans ce cas.

1.3. L'OBLIGATION D'ABOUTIR

L'article 87 de la loi de 2008 prévoit donc deux modalités d'exonération qui sont, au moins dans la loi, mises sur un pied d'égalité : l'accord collectif d'entreprise (ou de branche) et le plan d'action d'entreprise.

À l'inverse de l'accord collectif, issu du résultat de négociations menées entre l'employeur et des représentants des salariés au nom de ceux-ci, le plan d'action n'a pas de statut juridique au regard du droit de la négociation collective. Il est assimilable à une décision unilatérale de l'employeur et doit faire, dans le cas présent, l'objet d'un dépôt auprès de l'administration au même titre que les accords collectifs.

La loi, les décrets et la circulaire, tendent à faire du plan d'action une alternative directe à l'accord collectif : légalement la direction d'une entreprise, même s'il existe des instances représentatives du personnel aptes à négocier un accord collectif, peut directement recourir à un plan d'action sans engager effectivement de négociation collective. Le plan d'action n'est plus seulement un substitut à l'accord collectif, en cas d'échec des négociations ou lorsque l'entreprise est démunie d'instances représentatives.

Cette modalité très spécifique à l'article 87 se comprend au regard des autres caractéristiques du dispositif : les entreprises sont ciblées dans la loi selon des critères de taille et d'appartenance à un groupe, et non selon un critère de présence d'organisations syndicales (comme c'est le cas pour les négociations obligatoires annuelles). Il faut donc

un mécanisme alternatif permettant aux entreprises démunies d'instances représentatives de répondre aux nouvelles obligations et d'être exonérées. Par ailleurs, à peine huit mois devaient s'écouler entre la date de promulgation des décrets (mai 2009) et l'entrée en vigueur de la pénalité (1^{er} janvier 2010) : le plan d'action permettait aux entreprises de se conformer aux exigences de la loi en respectant les délais assez courts laissés avant application de la pénalité. Il permettait aussi aux entreprises passant par une négociation d'écarter le risque de se voir pénalisées en cas de blocage ou de prolongation des discussions.

Si tous ces éléments aident à comprendre le choix du législateur de mettre plan d'action et accord collectif "à égalité", cela n'est pas sans incidence sur l'idée même d'une mobilisation des relations professionnelles comme levier de l'action publique. Ce mode d'action ne correspond pas aux obligations de négocier jusque-là utilisées par les pouvoirs publics, moins contraignantes et au champ d'application plus limité (grandes entreprises ou celles ayant des délégués syndicaux). Ces obligations pouvaient paraître plus incertaines quant à leur efficacité pour obtenir des mesures concrètes dans les entreprises, mais semblaient s'inscrire davantage dans une démarche visant à promouvoir le dialogue social et une régulation conventionnelle de la relation salariale.

Dans le cas du dispositif sur l'emploi des salariés âgés, il s'agit probablement moins de mobiliser le canal des relations professionnelles et promouvoir la négociation collective en soi que d'obtenir de la part des entreprises, à court terme, des engagements précis et "lisibles", sur un sujet ayant une actualité essentielle pour les pouvoirs publics, notamment dans la perspective de la réforme des retraites menée en 2010. Au-delà de l'effet visible à court terme de la loi sur le nombre d'accords collectifs et plans d'action, l'impact à moyen et long terme du dispositif tant sur la politique effective des entreprises envers les salariés âgés que sur les relations professionnelles reste à établir.

II. L'EXAMEN D'UN ÉCHANTILLON DE TEXTES : UNE PREMIÈRE MESURE DE LA CAPACITÉ DES ACTEURS À S'APPROPRIER LE CADRE LÉGAL

Fin septembre 2010, 88 accords de branche et 34 200 textes portant sur l'emploi des salariés âgés ont été déposés⁸⁾, dont 71 % de plans d'action et 29 % d'accords.

L'étude réalisée⁹⁾ repose sur l'analyse détaillée d'un échantillon de 116 accords et plans d'action d'entreprise déposés entre juin et décembre 2009 qui s'inscrivent explicitement dans le cadre de la loi de 2008. L'échantillon analysé n'a pas vocation à être représentatif, statistiquement parlant, de l'ensemble des accords et plans signés, ou de l'ensemble de la population des entreprises concernées, mais à traduire la diversité des textes et l'hétérogénéité des entreprises signataires. Les textes ont été sélectionnés dans les secteurs de l'Industrie, de la Construction, du Commerce, des Services aux entreprises, des Services aux particuliers et de l'Administration et activités associatives (voir descriptif de l'échantillon en annexe 1).

II.1. DES ESPACES D'APPROPRIATION VISIBLES DÈS LA SPÉCIFICATION DE L'OBJECTIF GLOBAL

La loi stipule que tout accord ou plan doit comporter un objectif chiffré global portant sur le maintien dans l'emploi ou le recrutement de salariés âgés. Les 116 textes sont globalement calés sur les exigences légales et mentionnent, outre un objectif de maintien dans l'emploi ou de recrutement de salariés âgés, trois à six domaines d'action de façon plus ou moins clairement structurée (le recrutement est également l'un des six domaines d'action).

Prépondérance du maintien dans l'emploi

91 des 116 accords et plans étudiés affichent un objectif global de maintien dans l'emploi des salariés âgés. Seuls 13 textes fixent un objectif global de recrutement qui est avant tout le fait des Services aux entreprises et du Commerce (8 textes). Les douze derniers textes n'évoquent pas d'objectif net dans l'un ou l'autre registre, mais adoptent des formulations se référant à l'âge moyen des salariés les

8) Pour une analyse statistique plus détaillée des accords collectifs et plans d'action, voir DARES Analyses n° 031, avril 2011, "Les accords d'entreprise conclus en 2009 : un dynamisme entretenu par des incitations à négocier". Pour une analyse de contenu des seuls accords de branche, voir "La négociation collective en 2009", Bilans et rapports, p. 431-435, DGT-DARES, ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique.

9) Voir Claisse, Daniel et Naboulet (2011) "Les accords collectifs d'entreprise et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés : une analyse de 116 textes", Document d'études de la DARES n° 157, février 2011.

plus âgés, l'âge de départ en retraite, au licenciement, à une vigilance particulière sans autre précision.

En général les entreprises se montrent beaucoup plus prudentes sur les perspectives de recrutement en période de crise économique : il n'est donc pas étonnant que le recrutement constitue rarement l'objectif global. De plus certaines situations évoquées dans les préambules (aléas économiques, forte proportion de salariés âgés, incertitudes, etc.) expliquent également le peu de succès d'un tel objectif.

Le déséquilibre, flagrant de prime abord, entre le maintien dans l'emploi et le recrutement au niveau de l'objectif global ne doit pas faire oublier que l'interaction entre maintien et recrutement est au cœur même de la loi. Le recrutement relève de la catégorie des objectifs globaux et de celle des domaines d'action, ce qui signifie que des "sous-objectifs" de recrutement peuvent se retrouver dans des accords et des plans dont l'objectif global porte sur le maintien dans l'emploi des salariés vieillissants. Trois accords et deux plans mentionnent d'ailleurs les deux dans la rubrique "objectif global", l'un permettant l'autre : c'est le cas par exemple d'une entreprise de transports qui s'engage à maintenir 19 % de salariés âgés et *"entend préserver cette proportion d'emplois de seniors en compensant les départs de cette catégorie de personnel par des embauches de salariés âgés d'au moins 50 ans"*.

Enfin il arrive même que certains signataires arrivent à "confondre" les notions de recrutement et de maintien dans l'emploi dans leurs objectifs. Ainsi, dans un accord d'entreprise, l'objectif chiffré du domaine d'action du recrutement est formulé comme *"maintenir un taux d'emploi d'au moins 10 % de personnes de plus de 50 ans"*.

L'analyse détaillée des textes permet de mettre en évidence la pluralité des interprétations qui ont été faites dans les entreprises des contraintes spécifiées dans la loi, les décrets et circulaires ; les formulations retenues reflètent en large partie la façon dont les acteurs se sont approprié et ont retraduit, au niveau local, les attentes et concepts "macroéconomiques" du législateur. La loi, sous un aspect contraignant, permet cette appropriation en raison du caractère équivoque de certains de ses concepts.

Ainsi, la définition des salariés âgés est généralement peu précise. Hormis pour la fixation de l'objectif global où le recrutement concerne les 50 ans ou plus et le maintien des 55 ans ou plus, le législateur laisse, en effet, aux signataires le choix de déterminer ce qu'est un salarié âgé dans chaque domaine d'action, de sorte que, selon les

domaines, on observe qu'il est question de salariés dont l'âge va de 45 à 59 ans.

Plus encore que sur la définition du salarié âgé, c'est autour de la spécification d'un objectif global de maintien dans l'emploi qu'apparaît le plus nettement la diversité des interprétations. Si l'objectif de recrutement est exprimé en nombre ou en pourcentage des recrutements destinés aux plus de 50 ans, les formulations relatives au maintien sont nettement plus hétérogènes, ce qui rend complexe l'appréciation des objectifs chiffrés que se fixent les entreprises.

Nombre de textes évoquent un "taux d'emploi" des salariés âgés, pour désigner la proportion de salariés âgés dans l'effectif global de l'entreprise, ce qui ne correspond pas à l'indicateur de taux d'emploi visé au niveau macroéconomique. L'usage décalé de ce "concept" par rapport à sa définition statistique renvoie à la façon dont les entreprises ont interprété et se sont approprié le cadre formel défini par les pouvoirs publics.

Des marges d'interprétation autour de la mesure du "maintien dans l'emploi"

L'objectif global de "maintien dans l'emploi" n'est pas exempt d'ambiguïté dès le départ. *Stricto sensu*, maintenir signifie faire perdurer un état, une situation. La lecture littérale du texte renvoie aux salariés en poste dans l'entreprise, et qui doivent y rester, ou, plus largement, qui doivent conserver un emploi, dans cette même entreprise ou dans une autre (car il n'est pas dit "dans leur emploi"). La deuxième acception répond plus largement au souci "macroéconomique" du législateur d'agir sur le taux d'emploi des travailleurs les plus âgés.

Les chiffrages associés à l'objectif sont de fait très hétérogènes. Le tableau 2 recense les multiples formulations constatées dans les 116 accords et plans étudiés. On peut ainsi distinguer deux grandes catégories :

- un objectif de maintien collectif impliquant d'agir sur la proportion de salariés âgés dans l'effectif de l'entreprise ou sur l'équilibre salariés âgés/moins âgés. C'est très majoritairement l'interprétation adoptée qui a une double implication : d'une part, l'objectif dépend de la dynamique globale de l'emploi dans l'entreprise ; d'autre part, il suppose une action sur les flux d'emploi dans la catégorie des salariés âgés durant la période concernée (départ en retraite, entrée de salariés dans la tranche d'âge requise, recrutement, etc.) afin de maintenir un équilibre ;

- un objectif de maintien en emploi dans l'entreprise (par exemple lorsqu'un aménagement de poste est envisagé pour permettre aux plus âgés de continuer à l'occuper), ce qui ne signifie pas forcément le maintien dans le poste actuel. Mais s'agit-il des salariés dont on se serait séparé (et que l'on gardera), des salariés souhaitant partir (et que l'on retiendra, par exemple par un changement de poste en cas de forte pénibilité) ? Cet objectif est souvent plus individuel (maintien de salariés au cas par cas) mais peut également être quantifié de multiples façons sur une population précise de salariés âgés, comme par exemple *“maintenir l'emploi de 7,7 % des salariés âgés de 50 ans et plus”*. L'objectif peut aussi prendre une forme plus difficile à interpréter : *“L'entreprise X s'engage à maintenir l'âge moyen actuel des salariés âgés de 55 ans ou plus qui est au 1^{er} septembre 2009 de 57 ans pendant les trois années qui suivent la date de cet accord”*, ou consister en un maintien de l'âge moyen des départs en retraite à 60 ans.

L'objectif global de maintien a donc souvent été interprété par les rédacteurs comme le maintien de l'équilibre existant entre salariés âgés et salariés plus jeunes et non comme une pérennisation de chaque emploi. Le maintien des salariés âgés en proportion de l'effectif total pose alors, notamment pour le suivi, un problème puisqu'il doit prendre en compte les flux de salariés entrants et sortants : comment évaluer le respect de l'objectif suite à des recrutements ou des départs si les modalités de l'équilibre ne sont pas précisées (par exemple si des salariés partent plus tôt que prévu en retraite, la part des salariés âgés, mécaniquement, diminue) ? À ces problèmes de mots et de définitions s'ajoute celui du périmètre des dispositions prises. S'agit-il de tous les salariés y compris les salariés mis à disposition ? Certaines mesures sont-elles réservées aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ? En l'absence de précision dans le plan ou l'accord, que doit-on entendre par “salariés de l'entreprise” ?

Tableau 2 : Les objectifs généraux annoncés dans les accords et plans

Objectif global affiché	Nombre de textes
Recrutement de salariés âgés	13
En % des recrutements	8
En nombre de recrutements	3
Sans quantification	2
Maintien dans l'emploi	91
Objectif chiffré stable par rapport à la situation actuelle	49
<i>Formulé en % de salariés âgés par rapport à l'effectif salarié</i>	46
<i>Formulé en nombre ou part (égale à 100 %) de salariés âgés déjà en place</i>	3
Objectif chiffré en progression par rapport à la situation actuelle <i>(tous formulés en % de travailleurs âgés par rapport à l'effectif salarié)</i>	7
Objectif chiffré en diminution par rapport à la situation actuelle	16
<i>Formulé en % de salariés âgés par rapport à l'effectif salarié</i>	9
<i>Formulé en nombre ou part (moins de 100 %) de salariés âgés déjà en place</i>	7
Objectif chiffré sans référence à la situation actuelle	19
Autres formulations de l'objectif global	12
Rapport annuel	1
«Mesurer la constance, encourager l'accroissement [du pourcentage de salariés âgés] compatible avec les besoins exprimés par les services... »	1
Maintien dans l'emploi d'au moins 50 % des 55 ou plus visés par un licenciement économique et recrutement, à compétences égales, d'au moins un salarié d'au moins 50 ans	1
« Limiter la discrimination par l'âge lors du licenciement »	2
Maintien de l'âge moyen des salariés de 55 ans et plus (actuellement de 57 ans)	1
Faire progresser d'un mois par an l'âge moyen de départ (de 58,7 ans actuellement à 58,10 ans en 2012)	1
Maintien de l'âge moyen de départ à 60 ans	1
Maintien de l'âge de départ à la retraite à 60 ans ou plus pour les salariés âgés de 55 ans ou plus	1
Au moins 50 % des départs sont des départs en retraite	1
Baisse du nombre moyen de départs en retraite de 2,71 à 2	1
Maintien par embauches sans autre précision	1
TOTAL	116

Source : DARES

Des objectifs qui n'ont de sens que contextualisés

Quel que soit le «mode de calcul», un examen plus approfondi des objectifs affichés n'a de sens qu'en référence au contexte spécifique de chaque entreprise. Ceci est particulièrement visible lorsque l'on

compare les objectifs de maintien selon qu'ils renvoient à une hausse, à une stabilité ou à une baisse de la proportion de salariés âgés. Le contexte économique dans lequel évolue l'entreprise devient alors essentiel pour "lire" le chiffre. Il n'est que de voir les réserves dont certaines entreprises assortissent l'objectif global pour comprendre qu'elles souhaitent conserver une certaine marge de liberté par rapport à la réalisation de ces objectifs pour tenir compte de ces incertitudes. La situation initiale en termes d'âge des salariés influence également fortement les dispositions inscrites dans ces textes, qui n'excluent pas, par exemple, une diminution de la proportion de salariés âgés dans les entreprises dont la main-d'œuvre est très vieillissante. Restructurations potentielles et conjoncture pèsent également sur les intentions de maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés et conditionnent les objectifs globaux de maintien ou de recrutement.

Dans près de la moitié des cas, les objectifs visent au maintien, au sens strict, d'une proportion à l'identique par rapport à l'état initial. Pour les autres, l'objectif de "maintien" ne renvoie pas explicitement à une stabilité de la proportion de salariés âgés : 16 entreprises prévoient une diminution, 7 une progression, et 19 inscrivent un "taux d'emploi" cible sans référence à un "taux d'emploi" actuel.

Or envisager une évolution des effectifs les plus âgés à la hausse ou à la baisse ne prend toute sa signification qu'en fonction des salariés âgés déjà présents, des modifications prévisibles de la pyramide des âges, des perspectives de recrutement et de départ, des métiers touchés, des restructurations potentielles, etc. Autant de paramètres parfois cités par les signataires. Aussi le maintien dans l'emploi de salariés âgés peut-il également consister en une diminution de leur "taux d'emploi". Pour certaines entreprises particulièrement vieillissantes, dont la proportion de salariés âgés est déjà nettement supérieure à la moyenne du secteur, se fixer un taux de maintien "en diminution" peut renvoyer à une dynamique de rajeunissement de ses effectifs nécessaire du fait des départs en retraite : elle n'en restera pas moins au bout des trois années avec une proportion de salariés âgés encore largement supérieure à bon nombre d'autres entreprises apparemment plus favorables à l'emploi des "seniors".

Ce n'est cependant pas uniquement une proportion de salariés âgés nettement supérieure à la moyenne du secteur qui explique un objectif de "maintien" en diminution, et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise. Certaines des entreprises affichant un taux actuel de 55 (ou 50) ans ou plus, inférieur à cette moyenne, s'appuient sur d'autres éléments pour fixer l'ampleur du maintien. Une entreprise signale par exemple que, si les salariés de 50 ans ou plus représentent 23 % de l'ensemble de ses salariés, ils représentent 28 % des effectifs si on y

inclut les agents mis à disposition. L'entreprise prend donc en compte cet ensemble pour fixer son objectif de maintien dans l'emploi. Une autre projette sa pyramide des âges sur trois ans et prévoit, parallèlement à une légère diminution de la part des 55 ans ou plus, une augmentation de 10 % des 45-54 ans. Une troisième s'appuie sur des réflexions menées depuis un an avec le comité d'entreprise et prend en compte la part des salariés de 41 à 49 ans, intégrant donc l'évolution prévue de la pyramide des âges aux mesures. L'objectif en diminution doit être considéré, pour ces unités, en fonction de ces paramètres et non en soi.

Ces exemples montrent que l'appréciation que l'on peut porter sur l'ampleur d'un objectif de maintien est extrêmement sensible aux informations qui, par ailleurs, permettent d'apprécier la situation démographique et économique de l'entreprise. En particulier, selon que les prévisions sont établies explicitement ou implicitement en tenant compte des départs anticipés, et plus généralement de la dynamique de la pyramide des âges, des formulations apparemment différentes peuvent aboutir à un résultat identique en termes de maintien.

Certaines entreprises assortissent leur objectif chiffré de maintien des salariés âgés de précautions et de réserves. Elles expriment à quelles conditions cet objectif pourra être estimé atteint ou non, qu'il s'agisse, par exemple, des modifications de la pyramide des âges, du périmètre de la société, des aléas du marché, des clients, des inaptitudes, des difficultés économiques, de l'évolution de la législation du travail et des dispositions conventionnelles nationales, du transfert conventionnel des contrats de travail, des carrières longues (donc des départs anticipés). De plus, démissions, ruptures conventionnelles, licenciements pour fautes sont souvent explicitement exclus. Plusieurs entreprises précisent qu'elles ont une obligation de moyens et non de résultats.

Enfin il convient d'apprécier les objectifs formulés en tenant compte des politiques antérieures des entreprises en matière de gestion des salariés âgés notamment. Cette prise en compte n'est pas toujours possible. Dans certains accords ou plans d'action, il est fait allusion, dans les préambules, à des politiques existantes, et notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), ou à des démarches et réflexions antérieures portant sur des populations de salariés vieillissants.

Indépendamment des préambules, un appariement entre l'échantillon des 116 accords et plans et une base plus large des accords d'entreprise a permis d'identifier que certaines des entreprises étudiées avaient une activité de négociation collective antérieure au dispositif lié

à l'article 87 de la loi de 2008, notamment en matière de GPEC, de conditions de travail ou d'emploi des salariés âgés.

Ces exemples illustrent toute la difficulté à saisir l'historique de la négociation collective (ou de son absence) dans les entreprises et la continuité des politiques, y compris lorsque l'on dispose des textes.

II.2. LES DOMAINES ET LEVIERS D'ACTION : LA PLACE PRÉÉMINENTE DU REGISTRE DES COMPÉTENCES...

Pour permettre une exonération de pénalité, les accords collectifs ou plans d'action devaient définir, outre un objectif global chiffré, des mesures dans trois domaines au moins parmi les six prescrits par la loi. Dans chaque domaine, les outils permettant la mise en œuvre concrète des dispositions envisagées pour atteindre l'objectif global sont listés. L'analyse des domaines retenus et des outils mobilisés permet de dégager quelques tendances notables. Il faut cependant rester extrêmement prudent quant aux interprétations possibles suite à la seule lecture des textes, sans autre connaissance du contexte de l'entreprise et des pratiques existantes.

Les domaines les plus fréquents et leurs combinaisons

Les domaines choisis par les unités signataires sont, par ordre d'importance le développement des compétences (87 textes), l'évolution des carrières (86), la gestion des fins de carrière (75), le tutorat (73), les conditions de travail (62) et, en dernier, le recrutement (44) (cf. tableau 3 et annexe 3).

La prédominance des domaines liés aux compétences et à l'anticipation de l'évolution des carrières apparaît encore plus nettement lorsque l'on comptabilise les associations de domaines identifiées dans les textes. Le tableau 3 montre avec quels autres domaines chaque domaine d'action est le plus fréquemment associé : le couple compétence/évolution des carrières apparaît dans 63 accords ou plans, loin devant les autres combinaisons. Compétences et tutorat, évolution des carrières et tutorat sont ensuite les plus fréquemment rencontrés. Le tutorat est assez logiquement associé à une certaine pérennité des salariés âgés déjà dans l'entreprise (au maintien individuel), théoriquement favorisée par l'évolution des carrières et le développement des compétences (et plutôt en contradiction avec le recrutement qui renvoie à des activités à fort *turnover*).

Il faut noter que les conditions de travail (et donc la pénibilité), souvent évoquées lorsqu'il est question des salariés âgés, sont relativement peu abordées dans les textes analysés.

Tableau 3 : Les associations de domaines dans les 116 textes analysés

	Compétences	Conditions de travail	Évolution des carrières	Fin de carrière	Recrutement	Tutorat
Compétences	87	41	63	51	31	57
Conditions de travail	41	62	48	39	25	36
Évolution des carrières	63	48	86	51	30	53
Fin de carrière	51	39	51	75	28	45
Recrutement	31	25	30	28	44	27
Tutorat	57	36	53	45	27	73

Source : DARES

Le secteur d'activité n'est pas étranger aux choix effectués : proportionnellement aux textes analysés, outre l'évolution des carrières, le secteur de la Construction s'attache plus que tous les autres aux fins de carrière, le secteur de l'Administration aux compétences, et celui des Services aux entreprises au recrutement. Les difficultés pour trouver des "solutions de repli" aux travailleurs âgés dans la Construction, à l'inverse de l'Administration où les risques et la pénibilité sont moindres, peuvent contribuer à expliquer ces écarts. Le secteur des Services aux entreprises, recrutant plus que les autres en général⁽¹⁰⁾, a aussi davantage tendance à évoquer le recrutement y compris de salariés âgés. Le Commerce mentionne aussi souvent les conditions de travail que le tutorat : les problèmes de durée et d'organisation du temps de travail y sont prégnants, comme dans le secteur des Services aux particuliers.

Un même outil peut incarner l'application concrète de plusieurs domaines d'action. C'est notamment le cas du droit individuel à la formation (DIF) ou de la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui se trouvent tantôt retenus au titre de l'évolution des carrières, tantôt au titre du développement des compétences. Ces deux domaines sont d'ailleurs difficilement caractérisés par la spécificité des outils mis en place en leur nom.

¹⁰ Éléments sur les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements d'au moins 10 salariés, exploitation statistique des déclarations de mouvements de main-d'œuvre (DMMO), DARES.

Enfin, la diversité des outils mis en place traduit aussi pour partie une diversité des degrés d'engagement. Ainsi, au sein d'un même domaine d'action, le développement des compétences par exemple, les modalités de mise en œuvre sont extrêmement variées : il est ainsi nettement plus contraignant de mettre en place un contrat de professionnalisation ou de consacrer une part du plan de formation aux travailleurs âgés, que de distribuer une brochure informant chaque salarié de ses droits à formation.

Primauté des compétences et de la gestion des carrières : quelques éléments d'interprétation

Le fait que les entreprises semblent vouloir privilégier la gestion des compétences dans leurs domaines d'action et l'associent fréquemment à celle des évolutions de carrière, appelle deux interprétations.

La première renvoie au fait que la problématique du sous-emploi des salariés âgés est très largement associée, en France, au moins dans les discours, à celle des compétences individuelles, sous le questionnaire plus commun de l'(in-)employabilité ou de l'inaptitude⁽¹¹⁾. Les salariés âgés font fréquemment l'objet d'une suspicion d'inaptitude face aux changements techniques ou organisationnels. Le risque de voir leur capital humain se déprécier peut être renforcé par des phénomènes de discrimination sur l'âge à l'embauche : 57 % des chômeurs de 50 ans ou plus, sont de fait des chômeurs de longue durée (Jolivet, 2007). Enfin leur emploi peut être fragilisé par des problèmes de santé liés ou non au travail⁽¹²⁾. Dans ce contexte, l'accès à la formation tout au long de la vie, et plus encore en deuxième partie de carrière, est souvent mis en avant. Cette interprétation des origines du sous-emploi des seniors se retrouve dans les accords et plans d'action : la référence à la notion d'employabilité se retrouve assez fréquemment dans les textes, de même que le souhait exprimé de voir l'accès à la formation des salariés âgés s'améliorer.

Mais l'accent mis dans les textes sur les aspects compétence/formation/évolution des carrières pourrait aussi s'expliquer par le fait que les dispositifs auxquels ils renvoient sont souvent déjà bien maîtrisés et assez peu contraignants pour des entreprises confrontées à l'injonction légale de proposer à brève échéance et dans un contexte économique morose des actions concrètes.

11) Si cette vision est assez répandue, elle ne peut éclipser le fait que le sous-emploi des salariés âgés peut relever d'autres mécanismes désincitatifs. L'absence de perspectives d'évolution de carrière, une offre de formation insuffisante, une sous-évaluation des compétences issues de l'expérience, ou encore une importante diminution de la rémunération suite à une modification de l'emploi (passage à temps partiel, passage d'un travail de nuit à un travail de jour) peuvent amener certains salariés à privilégier une sortie précoce de l'emploi.

12) Premières informations – Premières synthèses – DARES – janvier 2008 n° 08-1.

L'organisation d'entretiens professionnels en cours de carrière, parfois jumelés ou assimilés à des bilans de compétence périodiques, est ainsi un engagement peu coûteux à mettre en place puisqu'il n'implique ni recrutement, ni engagement sur les suites à donner aux entretiens (proposition de postes, formation, reclassement, etc.)⁽¹³⁾.

La composante "accès à la formation" qui constitue également un levier fréquemment cité, n'implique pas nécessairement un surcoût important, au moins à court terme, notamment lorsqu'il s'agit d'activer des dispositifs qui existent déjà : priorité aux salariés âgés pour l'accès à des formations mais à budget global donné (ce qui peut amener les institutions représentatives du personnel (IRP) à demander que la formation des plus âgés ne se fasse pas au détriment de tous les autres salariés), information accrue sur le DIF et la VAE, etc. Rappelons en outre que l'employeur a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle, par le biais d'une contribution dont le taux varie selon la taille de l'entreprise. La loi⁽¹⁴⁾ fixe des taux de contribution globaux, et relatifs aux différents dispositifs (plan de formation, CIF, DIF, etc.) : ces taux sont des seuils ayant valeur de minimum légal, au-delà desquels l'employeur dispose d'une large autonomie pour définir la politique de formation de l'entreprise (voir Mainaud, 2009). Ainsi les outils mobilisés dans le domaine du développement des compétences préexistent généralement à la loi de décembre 2008 et sont souvent déjà maîtrisés par les entreprises.

Une grande partie de l'efficacité des mesures de formation se joue au niveau de l'information des salariés. Dans le cas du DIF, par exemple, son utilisation relève de leur initiative. Pour cela il est nécessaire que ce droit soit connu ainsi que le crédit d'heures disponible⁽¹⁵⁾. C'est donc souvent de la capacité des acteurs à se saisir du droit pour en obtenir l'activation que dépendra en grande partie l'effectivité des mesures.

Lorsque les objectifs et indicateurs concernant ces actions sont spécifiés en termes de volontariat (*"l'entreprise s'engage à examiner ou satisfaire 100 % des demandes d'entretien ou de formation"*), l'ambition associée à ces actions semble assez limitée.

Au total, l'analyse des textes laisse penser que dans la majeure partie des cas, la production d'un accord ou d'un plan a d'abord été dictée par la volonté de se mettre formellement en conformité avec l'injonction légale, afin d'éviter la pénalité. Compte tenu du délai assez court laissé aux acteurs, cela a vraisemblablement conduit de

13) De façon générale dans les accords et plans, rares sont les engagements en termes de changement de poste ou de promotion.

14) La plus récente en la matière : loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009.

15) En 2006, le taux moyen d'accès au DIF des salariés était de 3,4 %, et de 2,5 % hors le secteur de l'automobile. Voir Marion-Vernoux, et Théry (2008).

nombreuses entreprises à favoriser les dispositions les plus rapides et les moins coûteuses à concevoir. Ainsi cela a pu être l'occasion de mettre en visibilité un nombre d'outils déjà existants, voire déjà mis en œuvre, ce qui peut déjà avoir comme effet de renforcer leur activation et leur diffusion auprès des salariés dans les entreprises.

Le contexte économique peu favorable et très incertain de l'année 2009 a par ailleurs pu renforcer l'orientation des entreprises vers les dispositifs les engageant le moins au plan financier (au détriment du recrutement notamment).

La tenue d'une négociation collective, en vue d'un accord de fond, n'était pas nécessairement la finalité immédiate de la loi, si l'on tient compte de la possibilité d'établir directement un plan d'action. D'après l'analyse, il semble que la nature du texte (accord ou plan d'action) ne soit pas en soi un facteur influençant de façon décisive le contenu des textes en termes de dispositifs : néanmoins les accords ou plans analysés qui ont pu paraître, à la lecture, les plus complets ou précis semblent être des extensions d'accords collectifs négociés avant 2009, par exemple dans le cadre de la GPEC ou de l'accord national inter-professionnel (ANI) de 2005 relatif à l'emploi des salariés âgés. Ainsi un plan d'action concernant une entreprise de 60 000 salariés reprend des dispositions négociées antérieurement, dans un autre cadre que celui de la loi 2008. Le fait qu'il s'agisse d'un plan d'action n'est donc pas synonyme d'absence ou d'échec des négociations : c'est précisément l'existence de négociations plus anciennes qui a permis l'élaboration rapide d'un plan ne soulevant pas (du moins dans l'immédiat) d'objection.

Si la diversité des outils mobilisés sur l'échantillon de 116 accords et plans recèle certainement des dispositifs pouvant avoir une portée réelle dans certaines entreprises, il conviendra toutefois d'apprécier avec le recul si les actions proposées ont permis *in fine* d'apporter des réponses efficaces aux difficultés de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

À cet égard, les questionnements rencontrés lors de cette étude de textes invitent à poursuivre l'analyse sur le terrain auprès des divers acteurs parties prenantes de la négociation. Une telle analyse permettra en effet de resituer les textes dans l'histoire sociale et économique de l'entreprise et de mieux en mesurer la portée, la mise en œuvre et les effets⁽¹⁶⁾.

16) La DARES, suite à cette étude, a notamment lancé un appel à recherche fondé sur de telles approches de terrain, dont les premiers résultats sont attendus pour la fin 2012 – début 2013.

Enfin, il est intéressant de constater que le dispositif institué par l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, relatif à l'emploi des salariés âgés a constitué un point de référence pour de nouveaux dispositifs, probablement en raison de sa capacité à générer à court terme des conséquences visibles : la loi 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit en effet de nouveaux dispositifs qui s'en inspirent en matière d'égalité salariale entre hommes et femmes et de pénibilité.

ÉLÉMENTS BIBLIOGRAPHIQUES

A. Bevort et A. Jobert (2008), *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Paris, Armand Colin, coll. U, 268 p.

Conseil d'orientation des retraites, (2010), "Retraites : perspectives actualisées à moyen et long terme en vue du rendez-vous de 2010", *8^e rapport*, avril 2010.

C. Claisse, C. Daniel, A. Naboulet (2011), *Analyse des accords collectifs et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés*, document d'études de la DARES, n° 157.

Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique (2010), *La négociation collective en 2009, Bilans et rapports*, DGT-DARES.

J. Freyssinet (2001), "Politiques publiques et négociations collectives sur la durée du travail : la co-production des normes", dans G. Groux (dir.) *L'action publique négociée. Approches à partir des 35 heures. France – Europe*, L'Harmattan, pp. 39-57.

J. Freyssinet (2010), *Négocier l'emploi. 50 ans de négociations inter-professionnelles*, Paris, coll. Liaisons, CEE, 309 p.

G. Groux (2001) "L'action publique négociée ou l'institutionnalisation des conflits de règles ?", dans *L'action publique négociée. Approches à partir des 35 heures. France – Europe*, L'Harmattan, pp.315-331

A-M. Guillemard (2007), *Prolonger la vie active face au vieillissement. Quels leviers d'action ? Les enseignements de l'étranger*, Lyon, Réseau éditions ANACT, 52 p.

A-M. Guillemard, et A. Jolivet (2006), “De l’emploi des seniors à la gestion des âges”, *Problèmes politiques et sociaux*, Paris, La Documentation française, n° 924 mai, 112 p.

A-M. Guillemard (2003), *L’âge de l’emploi. Les sociétés face à l’épreuve du vieillissement*, Paris, Armand Colin, coll. U, 286 p.

S. Guillou, Sandrine Levasseur, (2008), “Taux d’emploi des seniors et structure productive”, *Revue de l’OFCE*, 2008/3 n° 106, pp. 185-203.

J.O. Hairault, F. Langot, T. Soprasedu, (2010) “Le faible taux d’emploi des seniors : distance à l’entrée dans la vie active ou distance à la retraite”, *Revue de l’OFCE*.

Y. L’Horty (2006), *Les nouvelles politiques de l’emploi*, Paris, La Découverte, coll. Repères, 121 p.

A. Jobert et C. Didry (2009), “La production de règles entre action publique et dialogue social”, introduction à la 4^e partie, in L. Duclos, G. Groux, O. Mériaux (dir.), *Les nouvelles dimensions du politique. Relations professionnelles et régulations sociales*, Paris, LGDJ, coll. Droit et Société, p. 195-200.

A. Jobert (Dir.) (2008), *Les nouveaux cadres du dialogue social, Europe et Territoires*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, Coll. Travail et Sociétés, n° 61, 268 p.

A. Jolivet (2007), “Augmenter l’emploi des seniors : comment et avec quelles conséquences ?”, *Chroniques internationales de l’IRES*, n° 109, novembre, pp. 34-42.

A. Jolivet, A-F. Molinié (Coord.), (2006), “Santé et inaptitude en fin de carrière”, *Retraites et Société*, n° 49, octobre.

A. Jolivet, B. Lamotte, C. Massit, (collaboration de Nadia Boudour), (2008), *La place des seniors dans les accords d’entreprise : rapport final*, IRES, LEPII, 110 p.

S. Levasseur, (2008), “Progrès technologique et employabilité des seniors”, *Revue de l’OFCE*, 2008/3 n° 106, pp. 155-184.

T. Mainaud (2009), “La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l’apprentissage, en 2007”, *DARES Premières Synthèses* n° 49.2, décembre.

I. Marion-Vernoux, M. Théry, 2008, “Le DIF, un outil pour réduire les inégalités d'accès à la formation continue”, *Bref Cereq* n° 255, août.

C. Minni (2010), “Emploi et chômage des 50-64 ans en 2007”, *DARES Analyses*, n° 2010.039.

A-F. Molinié, (2006), “Les salariés quinquagénaires, entre fragilisation et protection”, *Retraites et Société*, n° 49, octobre, pp. 12-37.

A-F. Molinié, S.Volkoff (2006), “Fins de vie active et pénibilités du travail”, in L'Horty Yannick., (Dir.), *La qualité de l'emploi*, Paris, CEE-La Découverte, Repères, n° 456, pp. 95-103.

M-L. Morin (2000), “Autonomie de négociation et ordre public social” dans C. Thuderoz et A. Giraud-Heraud (coord.), *La négociation sociale ?*, CNRS Editions, Paris.

A. Naboulet (2011), “Les accords d'entreprise conclus en 2009 : un dynamisme entretenu par des incitations à négocier”, *DARES Analyses*, n° 031, avril 2011.

OCDE, (2006), *Vieillesse et politiques de l'emploi : vivre et travailler plus longtemps*, rapport de synthèse, Editions OCDE, 162 p.

OFCE, (2008), “Emploi des seniors, les leçons des pays de réussite”, *revue OFCE*, 2008/3 n° 106.

A. Supiot (2003), “Un faux dilemme : la loi ou le contrat ?”, *Droit social*, n° 1, janvier 2003, pp. 59-71.

S. Volkoff, F. Bardot (2004), “Départs en retraite précoces ou tardifs : à quoi tiennent les projets des salariés quinquagénaires ?”, *Gérontologie et Société*, n° 111, pp.71-94.

S. Volkoff, C. Delgoulet, M. Millanvoye, (2005), “Les capacités des travailleurs vieillissants, une approche conditionnelle.”, *Futuribles*, n° 314, décembre, pp. 5-24.

D. Waltisperger (2008) “Pénibilité du travail et sorties précoces de l'emploi”, *Premières Synthèses* n° 03.1.

ANNEXES

Annexe 1 : Caractéristiques de l'échantillon d'accords et plans d'action d'entreprise étudiés

	en nombre de textes
Taille	
moins de 50 salariés	23
50 à 299 salariés	56
300 salariés et plus	37
Type de texte	
Accord	54
Plan	62
Unité signataire	
Entreprise	106
Groupe ou UES	10
Naf 16	
Industrie	13
<i>EB Industries agricoles et alimentaires</i>	2
<i>EC Industries des biens de consommation</i>	2
<i>ED Industrie automobile</i>	3
<i>EE Industries des biens d'équipement</i>	1
<i>EF Industries des biens intermédiaires</i>	4
<i>EG Énergie</i>	1
EH Construction	14
EJ Commerce	29
EK Transports	17
EN Services aux entreprises	13
EP Services aux particuliers	14
ER Administration et activités associatives	16

Source : DARES

Annexe 2 : Synthèse des outils les plus cités par domaine d'action

Domaines d'action	Nombre de textes
Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise	44
Engagement à recevoir tous les salariés âgés lors des procédures de recrutement, élimination du critère de l'âge dans les offres d'emploi.	11
Sensibilisation des opérationnels, guides et brochures.	14
Recrutement de salariés en cumul Emploi retraite, recrutement à temps partiel, recrutement sur contrat aidé ou de professionnalisation.	9
Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles	86
Entretiens de seconde partie de carrière	81
Pouvant aller d'un rythme annuel à tous les cinq ans, ils sont envisagés majoritairement en pourcentage de la tranche d'âge, mais aussi en nombre de salariés ou encore en pourcentage des demandes.	
Droit individuel à la formation (DIF)	8
Sollicitation à l'initiative du salarié, accord du DIF selon un pourcentage des demandes, un nombre, ou encore un pourcentage de la tranche d'âge. Un abondement ou une majoration des droits peut être envisagé.	
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	9
Sollicitation à l'initiative du salarié, accord de la VAE selon un pourcentage des demandes, un nombre, ou encore un pourcentage de la tranche d'âge. Une priorité d'accès peut être mise en place pour les travailleurs de plus de 55 ans et parfois avec 10 ans d'ancienneté.	
Formation	13
Exprimée en pourcentage ou en montant du plan de formation.	
Promotion	6
Un pourcentage de promotions de salariés âgés équivalent à celui des jeunes, priorité donnée à la candidature du salarié âgé à compétences égales.	
Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité	62
Formation	23
Dans une optique de prévention, une formation sur les risques, les postures et l'ergonomie (exceptionnellement sous condition de port de charges lourdes).	
Temps partiel	17
Exprimé en pourcentage des demandes, et faisant parfois l'objet d'une réduction progressive.	
Adaptation ou changement de poste	22
Souvent en partenariat avec le CHSCT, il s'agit aussi de passages d'un poste de nuit à un poste de jour, ou de l'allongement de la pause déjeuner.	
Angle médical	37
Il s'agit de visites médicales, de bilans de santé, ou de surveillance au rythme variable (souvent tous les ans), ainsi que de brochures et de documentation.	

Source : DARES

Domaines d'action	Nombre de textes
Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	87
Formation (hors DIF et VAE) À travers un pourcentage du plan de formation ou d'heures de formation, un nombre de salariés formés, ou encore un pourcentage des demandes.	65
Bilan de compétences En pourcentage des demandes, ou en pourcentage de la tranche d'âge. Les salariés peuvent bénéficier d'un bilan ou y être encouragés, ou encore les salariés âgés ont une priorité d'accès.	41
DIF Priorité ou égalité d'accès aux salariés les plus vieux, informer les salariés sur leurs droits, majoration ou abondements de droits.	37
VAE Priorité ou égalité d'accès aux salariés les plus vieux, informer les salariés sur leurs droits, majoration ou abondements de droits, distribution d'un guide pour tous les salariés de 55 ans et plus.	29
Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite	75
Passage à temps partiel En nombre de salariés ou en pourcentage des demandes, le temps partiel est parfois assorti d'un complément de cotisations retraite, mais il peut aussi être limité à 80 % d'un temps plein.	35
Transition vers inactivité Formation à la retraite, transmission de brochures, documentation et information sur le calcul des pensions.	42
Cumul Emploi/Retraite Aide à l'installation en auto-entrepreneur (information), réembauche d'un retraité de l'entreprise en cas de surcroît d'activité.	19
Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat	73
Formation Former un nombre de tuteurs sur 3 ans, ou une part de tuteurs parmi les salariés âgés.	41
Missions Nombre de missions ou pourcentage de salariés âgés parmi les tuteurs, participation à des jurys professionnels.	55

Source : DARES

Annexe 3 : Les domaines d'action par taille d'entreprise et type de texte

Salariés	Accords				Plans				Total
	- de 50	50 à 299	300 ou plus	Total	- de 50	50 à 299	300 ou plus	Total	
Textes	5	26	23	54	18	30	14	62	116
Développement des compétences	5	19	17	41	16	21	9	46	87
Anticipation et évolution des carrières	2	19	21	42	11	21	12	44	86
Aménagement des fins de carrières	3	20	18	41	8	19	7	34	75
Transmission des savoirs et tutorat	3	14	17	34	13	14	12	39	73
Amélioration des conditions de travail	2	14	15	31	12	14	5	31	62
Recrutement	2	10	11	23	9	7	5	21	44

Source : DARES

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

*Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT),
extrait du Bilan 2010 “Conditions de travail”*

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Confronté à l'actualité des suicides au sein de grandes entreprises, le ministre en charge du Travail a lancé un plan d'urgence pour la prévention du stress au travail qu'il a présenté au Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) du 9 octobre 2009. Ce plan a été construit autour de **trois orientations stratégiques** :

- l'ouverture de négociations sur le stress dans toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés en vue de transposer l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le stress de juillet 2008 ;
- l'organisation de séminaires régionaux, en direction des très petites et moyennes entreprises (TPE/PME) avec l'appui de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et des caisses régionales d'assurance maladie (CRAM)/caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) ;
- la prise en compte de la santé mentale dans les projets de restructuration.

Pour sa mise en œuvre, il a donné lieu à la création d'une cellule spécialisée au sein de la Direction générale du travail (DGT).

En application de ces orientations, les entreprises de plus de 1 000 salariés ont été invitées à négocier sur les risques psychosociaux (RPS) ou à engager des plans d'action. Le ministre s'est appuyé sur le dispositif législatif existant (obligation de protéger la santé physique et mentale des travailleurs prévue à l'article L.4121-1 du Code du travail) pour encourager la déclinaison de l'ANI au niveau le plus opérationnel : celui de l'entreprise.

Les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ont organisé 22 séminaires avec les préventeurs régionaux, en présence de la DGT, réunissant des entreprises de plus de 200 salariés. Ces séminaires ont accueilli plus de 5 500 participants.

En février 2010, le rapport "Bien-être et efficacité au travail", remis au Premier ministre par la mission "Lachmann, Pénicaud, Larose", proposait dix préconisations qui invitaient les employeurs à engager des actions concrètes pour prévenir les risques psychosociaux (RPS) et améliorer le bien-être au travail. Ce rapport est venu renforcer et concrétiser par des pistes opérationnelles le plan d'action gouvernemental. Aujourd'hui, le plan d'urgence a trouvé son prolongement naturel dans la pérennisation de ses actions au sein du Plan santé au travail 2010-2014 (PST 2), les RPS étant un des risques prioritaires du PST 2.

I. LES RPS, UN THÈME DE NÉGOCIATION AU NIVEAU DES BRANCHES ET DES ENTREPRISES

I.1. UNE NÉGOCIATION DE BRANCHE DANS QUELQUES SECTEURS IMPORTANTS

Seuls quatre accords de branche ont été signés sur les RPS ce qui peut s'expliquer par la négociation très dynamique dans les entreprises suite aux deux accords nationaux interprofessionnels et au lancement du plan d'urgence pour la prévention du stress au travail. Deux de ces quatre accords sont des accords de méthode qui fixent pour l'entreprise des principes et des repères sur l'évaluation et la prévention des RPS : il s'agit de l'accord signé par les industries électriques et gazières – IEG – le 12 février 2010 et de celui signé par la Banque populaire le 25 juin 2010.

• *L'accord sur l'évaluation et la prévention du stress de la Banque populaire*

Cet accord recommande le recours à un prestataire extérieur. Il préconise l'association de tous les acteurs de l'entreprise informés et formés aux RPS par un organisme choisi par l'entreprise. Il précise aussi les modalités de recueil des données et de restitution des résultats. Cet accord encourage l'élaboration d'un plan d'action au sein des entreprises, éventuellement avec l'aide d'un prestataire extérieur, comportant des mesures individuelles et collectives et définissant les modalités de suivi du plan par l'ensemble des acteurs concernés (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), médecins du travail et organisations de salariés). Par ailleurs, un suivi annuel est prévu au niveau de la branche.

Cet accord vient compléter un accord sur les incivilités et les violences dans les relations avec la clientèle, signé le 18 mars 2010. Ce dernier précise comment identifier les risques, en définissant notamment la notion d'incivilité, en précisant ses diverses formes et ses éléments déclencheurs. Il prévoit une information et une concertation du CHSCT.

Il préconise en outre :

- des mesures de prévention qui concernent essentiellement la formation et l'information : information et transparence vis-à-vis de la clientèle, information et formation du personnel salarié et encadrant, dispositifs d'alerte et de surveillance ;

- des mesures d'assistance : accompagnement des salariés agressés et dispositifs de traitement commercial des clients auteurs d'actes d'incivilités.

- ***L'accord IEG relatif aux principes de prévention des risques psychosociaux***

Cet accord du 12 février 2010 entend promouvoir la prévention primaire des RPS en définissant trois principes qui doivent fonder les démarches de prévention du stress dans les entreprises :

- mise en œuvre d'une démarche pluridisciplinaire grâce notamment au recours à des professionnels et aux différents acteurs de l'entreprise ;
- collecte et diffusion par la branche de données relatives au partage d'expérience et de bonnes pratiques d'entreprises ;
- permanence du dialogue social en associant les acteurs de l'entreprise.

Il pose le principe d'un engagement de tous les niveaux de management de l'entreprise, notamment des comités de direction.

- ***Les deux accords dans la branche des télécommunications du 27 mai 2010 et dans celle de l'économie sociale du 31 juillet 2010***

Ces deux accords identifient les facteurs de stress parmi lesquels l'organisation et le processus de travail, les conditions et l'environnement de travail, la communication, ou encore les situations de travail. Ils incitent chaque entreprise à les analyser à son niveau. Ils rappellent aussi le principe de l'obligation générale de prévention qui incombe à l'employeur. Ce dernier doit prendre des mesures individuelles ou collectives dès qu'un risque est identifié, consulter les instances représentatives du personnel et informer ses salariés. Des actions de sensibilisation des entreprises prévoient notamment l'élaboration d'outils et de supports de communication (plaquette pédagogique sur les bonnes pratiques, campagne d'information, etc.). Elles pourraient être relayées par des actions de formation (élaboration de module ou référentiel de formation sur ce thème financé par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) en ciblant prioritairement les dirigeants et managers de proximité.

L'accord signé dans le secteur de l'économie sociale prévoit, en outre, que les organisations d'employeurs et syndicales de salariés des branches et secteurs professionnels couverts par l'accord doivent renforcer leurs missions d'information, de prospective et d'observation sur les RPS et ouvrir des négociations dans les deux ans sur ce thème.

Des programmes de coopérations techniques et des partenariats avec les acteurs institutionnels des risques professionnels, organismes et institutions de prévoyance tant au niveau national que régional seront développés. Cet accord renvoie également aux branches et aux secteurs la mise en place, en cas d'absence d'instances représentatives du personnel (IRP), d'instances paritaires de concertation sur la prévention et la santé.

I.2. LE BILAN DES ACCORDS SIGNÉS DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 1 000 SALARIÉS

Le 10 décembre 2009, le Directeur général du travail a adressé une lettre à près de 1 300 entreprises les invitant à engager des négociations sur le stress et à réaliser un diagnostic et/ou un plan d'action concerté avec les représentants du personnel.

Un premier bilan de ces négociations a été présenté au Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) le 24 février 2010 et a permis de constater l'engagement d'une dynamique significative des entreprises. Celles-ci ont continué à renseigner la base informatique mise à leur disposition ; les mises à jour ont été régulières et importantes jusqu'en juillet 2010. À partir du mois d'août, elles n'ont plus représenté qu'une dizaine de mises à jour mensuelles jusqu'en novembre 2010. Au total, 240 accords ont été enregistrés tandis que 230 plans d'action concertés ont été déclarés.

Lors de la réunion du COCT précitée, le ministre chargé du Travail a répondu favorablement à la demande des partenaires sociaux de présenter un bilan qualitatif des accords signés. L'analyse présentée ci-dessous a porté sur les 234 accords qui ont été collectés par la cellule RPS entre le 1^{er} décembre 2009 et le 30 octobre 2010. Les effectifs couverts par les accords analysés sont estimés à plus d'un million de salariés.

• *La méthode d'analyse des accords*

Une grille d'analyse a d'abord été élaborée en collaboration avec l'ANACT, l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), l'Inspection médicale du travail et de la main-d'œuvre (IMTMO) et le secrétariat général du comité permanent du COCT afin de fournir un cadre d'analyse des accords conclus en entreprise. Elle reprend les grandes étapes (engagement et pilotage de la démarche, évaluation des risques, élaboration d'un programme d'actions, suivi) et les

principes fondamentaux (pluridisciplinarité, paritarisme, communication) d'une démarche de prévention des risques psychosociaux :

- données générales : type d'accord, périmètre de l'accord, déclinaison de l'accord, signataires et non-signataires de l'accord, date de signature, durée de l'accord, référence à l'ANI, etc. ;
- engagement de l'action et pilotage : pilotage du CHSCT, pilotage d'un groupe projet, recours à un consultant extérieur, relations avec les instances représentatives du personnel, etc. ;
- état des lieux et diagnostic : indicateurs, évaluation des facteurs de RPS, démarche d'évaluation, approche quantitative, approche qualitative, etc. ;
- programme d'actions : mesures prises pour agir sur les causes des RPS, formation, prise en charge des salariés en souffrance, etc. ;
- suivi et mise en œuvre de l'accord et du programme d'actions : suivi de l'accord, évaluation des actions mises en œuvre, mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER), etc.

Ensuite, une analyse statistique a été menée sur la base d'une première lecture des accords au regard de cette grille d'analyse. Cette lecture a conduit à identifier plusieurs thématiques pour lesquelles une analyse qualitative approfondie a été conduite ; dans certains cas, un entretien téléphonique avec la personne en charge du suivi de la négociation a contribué à enrichir la compréhension de certaines clauses.

Cette analyse qualitative est présentée sous plusieurs thématiques qui suivent l'ordre rédactionnel le plus souvent retenu dans les accords analysés :

- préambule ;
- niveau de la négociation et périmètre des emplois couverts ;
- engagement de la direction ;
- pilotage et suivi des étapes ;
- information des salariés ;
- indicateurs de pré-diagnostic et/ou de suivi ;
- diagnostic : évaluation des facteurs de risques ;
- programme d'actions ;
- dispositions relatives à l'encadrement ;
- expression directe des salariés ;
- prise en compte de la problématique des changements ;
- modalités de suivi de l'accord ou du programme d'actions.

• *Les données générales*

Quelques chiffres clés :

- 234 accords ont été analysés ;
- 81 % sont des accords de méthode ;
- 50 % des accords ont été signés dans le secteur des services ;
- 65 % ont été signés sur le premier trimestre 2010 ;
- 59 % ont été signés à l'unanimité des négociateurs ;
- 47 % ont une durée indéterminée, dont 42 % sont pourtant des accords de méthode ;
- Il s'agit de négociations d'entreprises dans 71 % des cas.

L'analyse a porté sur un échantillon de 234 accords qui ont été signés avant le 1^{er} novembre 2010. 81 % sont des accords de méthode et 19 % des accords de fond. Parmi les accords de méthode, 40 % prévoient une négociation sur le fond.

Une large majorité (71 %) sont des accords d'entreprise. 14 % ont été signés au niveau d'un groupe et 15 % au niveau d'une unité économique et sociale (UES).

La plupart des accords (86 %) ne prévoient pas de modalités de déclinaison par établissement ou autres. Dans les 14 % de cas où la déclinaison par unité est prévue, seuls trois accords renvoient à des négociations.

La moitié des accords ont été signés dans le secteur des services (dont 10 % dans les services administratifs et d'assistance, 9 % dans les services financiers et assurances et 6 % dans les services de transport et d'entreposage) ; 26 % dans le secteur industriel ; 18 % dans le secteur des commerces et 6 % dans le BTP.

Une majorité d'accords (59 %) ont été signés à l'unanimité. La proportion d'accords de méthode signés à l'unanimité est significativement supérieure à celle des accords de fond.

Une majorité des accords ont été signés au premier trimestre 2010. Il semble qu'un effet de seuil existe au mois de février (date limite de négociation fixée à l'annonce du plan d'urgence stress). La proportion des accords de méthode signés à cette période est significativement supérieure à celle des accords de fond. *A contrario*, la proportion des accords de fond signés au deuxième trimestre 2010 est supérieure à celle des accords de méthode. La proportion d'accords signés aux

troisième et quatrième trimestres est moindre, mais tous les accords signés à cette période n'ont pu être pris en compte dans l'échantillon.

47 % des accords sont conclus pour une durée indéterminée dont 32 accords de fond, soit 71 % de ces derniers. Paradoxalement, 42 % des accords de méthode sont à durée indéterminée alors que le propre de ce type d'accord est de fixer les éléments de méthode et les échéances à respecter pour évaluer et prévenir les risques psychosociaux.

Une large majorité des accords (82 %) fait référence à l'accord national interprofessionnel de juillet 2008.

Le recours à un intervenant extérieur est évoqué dans 43 % des accords. Ce chiffre est à considérer *a minima* puisque seuls les recours faisant l'objet d'une décision actée dans l'accord ont été comptabilisés sans prendre en compte les recours envisagés.

Moins d'un quart des accords (24 %) formalisent une communication de l'entreprise sur l'accord ou l'action engagée vis-à-vis de l'ensemble des salariés.

• **Les données thématiques**

Préambule

Le préambule d'un accord permet à la fois d'en présenter l'objet mais aussi d'exprimer la volonté de la direction ou des deux parties de faire passer un message sur les enjeux et d'aborder le thème dans un cadre stratégique. La problématique des RPS se prête bien à l'exposé des motifs qui permettent à l'entreprise et aux partenaires sociaux de se positionner et d'exprimer des objectifs en allant parfois jusqu'à souligner les valeurs de l'entreprise déjà identifiées dans des chartes.

Dans les accords analysés, les préambules font référence au contexte général (plan d'urgence engagé par le ministre chargé du Travail) et sociétal (mise en évidence d'un risque professionnel ayant des conséquences sur la santé au travail) qui amène l'entreprise à engager des négociations.

82 % des accords situent les négociations en référence à l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail.

Si le sujet a déjà été abordé, généralement lors de réunions du CHSCT ou de la mise en place plus rare d'initiatives antérieures, le rappel en est fait ; mais les enjeux de la négociation sont rarement

resitués dans le contexte spécifique de l'activité ou l'environnement économique propre de l'entreprise.

Certains accords comportent un préambule dont la portée est plus ambitieuse. Ils soulignent des objectifs et des valeurs partagés par les négociateurs et s'inscrivent dans un projet d'entreprise explicite. Dans certains cas, le préambule exprime un lien entre la problématique des RPS et la nature de l'activité de l'entreprise : soit en raison des contraintes liées à l'activité soit en s'appuyant sur des questionnements suscités par les contextes de travail. Le préambule rappelle des principes structurants : il priorise l'objectif recherché qui doit favoriser la prévention primaire et affirme que la santé et la sécurité ne s'externalisent pas.

Niveau de la négociation et périmètre des emplois couverts

71 % des accords ont été négociés au niveau de l'entreprise, entité juridique distincte, tandis que 29 % couvrent des structures complexes (14 % de groupes et 15 % d'unités économiques et sociales (UES)). Dans ce cas, l'accord s'applique à l'ensemble des entités juridiques couvertes par le groupe ou l'UES et sauf précisions dans l'accord, les modalités du diagnostic sont mises en œuvre selon un schéma identique dans chacune des entreprises et chacun des établissements composant le groupe ou l'UES.

Par exception, on note quelques accords qui renvoient à la négociation dans les entreprises du groupe. Dans certains cas, la démarche conduite au niveau du groupe articule la façon dont elle se décline dans les entreprises.

Quelques accords visent explicitement les salariés intérimaires, mais aussi les salariés des entreprises extérieures ; exceptionnellement et en situant cette clause dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), les relations avec les prestataires font l'objet d'un engagement précis.

Engagement de la direction

“L'implication de la direction générale et de son conseil d'administration est indispensable : l'évaluation de la performance doit intégrer le facteur humain et donc la santé des salariés”. Telle est la première proposition du rapport “Bien-être et efficacité au travail” remis au Premier ministre en février 2010.

Cette implication des organes décisionnels donne d'une part une portée politique et stratégique au message, et légitime, d'autre part, les délégations données pour construire et décliner la négociation.

Pilotage et suivi des étapes

Les partenaires sociaux ont décidé dans 70 % des accords de mettre en place un comité de pilotage, tout en respectant les prérogatives des instances représentatives du personnel concernées par le thème puisque 75 % des accords prévoient expressément l'information et la consultation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et comités d'entreprise (CE) dans leurs champs de compétences respectifs.

Parmi les 70 % d'accords qui mettent en place une instance de pilotage de la démarche, 86 % prévoient la création d'un groupe *ad hoc*. Dans 72 % des cas, le groupe *ad hoc* est à la fois paritaire et pluridisciplinaire puisqu'il se compose de représentants de l'employeur, de représentants du personnel et de médecins du travail.

Au titre de la représentation du personnel, 71 % des accords qui ont mis en place un comité de pilotage prévoient expressément la présence des délégués syndicaux.

On observe, dans certains cas, la participation d'autres acteurs de l'entreprise jugée pertinente au regard des enjeux de la problématique : représentants de métiers, d'unités de travail ayant des activités différentes, mais aussi de responsables hygiène-sécurité-qualité (HSQ), de services sociaux au travail, ergonomes, psychologues et très exceptionnellement de personnes extérieures telles que des représentants de l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), de la Caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT), etc. Le CHSCT est identifié comme pilote de la démarche dans 9 % des cas où l'accord prévoit la mise en place d'une instance de pilotage.

Par ailleurs, la formation des membres du groupe est prévue dans 40 % des cas.

L'analyse plus précise de 20 accords ayant mis en place un comité de pilotage permet de cerner plus précisément les missions qui lui sont dévolues et le rythme des réunions ; néanmoins, il reste difficile de définir le rôle exact de ces comités qui, pour la plupart, assurent aussi des missions de suivi.

La fonction principale mise en avant n'est pas, à de rares exceptions près, celle du "pilotage" au sens de la prise de décision. Les groupes de pilotage procèdent à des "analyses", "donnent un avis" aux différentes étapes du processus, sont majoritairement des "forces de proposition", et émettent des "préconisations". De façon plus exceptionnelle, ils peuvent être saisis de situations individuelles ou collectives, produire des indicateurs ou un tableau de bord annuel, contribuer à la politique de sensibilisation de l'entreprise, aider à la construction d'outils méthodologiques, confier des missions à un ergonome, etc.

Les accords qui mettent en place une commission au sein des instances légales (commission au sein du comité central d'entreprise (CCE), réunion dédiée du CHSCT, etc.) sont marginaux. Les partenaires sociaux qui ont apporté des précisions sur le comité de pilotage ont privilégié la mise en place d'une instance dédiée sans pour autant définir ses moyens ni sa durée de vie, tout au moins pour ce qui concerne ce dernier point dans les accords à durée indéterminée.

Information des salariés

Seuls 24 % des accords prévoient une forme de communication sur le contenu de l'accord et 14 % sur l'étape spécifique du diagnostic.

Cela ne préjuge pas de la façon dont l'information est effectivement mise en œuvre. Mais les négociateurs n'ont pas fait de ce point un objet de la négociation.

Indicateurs de prédiagnostic et/ou de suivi

Dans la phase de prédiagnostic, des indicateurs sont identifiés dans 49 % des accords (76 % des accords de fond). Les indicateurs retenus sont des indicateurs de fonctionnement (84 %) et des indicateurs de santé (75 %) différents de ceux proposés dans l'ANI du 4 juillet 2008. Dans certains accords, le particularisme de certains indicateurs révèle un travail de fond des négociateurs qui ont cherché à traduire au mieux les données pouvant être, selon eux, à la fois des signes d'alerte et des indicateurs de suivi pertinents.

Diagnostic : évaluation des facteurs de risques

L'évaluation des facteurs de risques psychosociaux est une étape déterminante de la qualité d'une démarche de prévention.

D'une part, elle répond à une obligation légale pour l'employeur en matière de prévention et d'évaluation des risques professionnels (articles L.4121-1 et suivants du Code du travail). D'autre part, une évaluation de qualité est le préalable indissociable de la construction d'un programme d'actions de prévention efficace. Elle permet d'objectiver les situations de risque et d'asseoir les décisions à mettre en place à court, moyen ou long terme. Elle permet également de les cibler par catégorie professionnelle, métier, site ou situation de travail à risque. Elle est enfin un temps fort, chaque fois que possible, de l'expression directe des salariés.

L'analyse des accords nous apporte des précisions sur la nature des facteurs de risques que les partenaires sociaux entendent évaluer et sur la méthode d'évaluation retenue.

Des facteurs de RPS sont identifiés dans 44 % des accords (67 % des accords de fond).

Parmi eux, 28 % correspondent aux facteurs énumérés dans l'ANI de juillet 2008.

Les quatre facteurs de risques psychosociaux identifiés prioritairement par les accords sont :

- les exigences organisationnelles du travail telles que l'équilibre entre vie privée et professionnelle, la charge de travail ou la pression en termes de délais (65 %) ;
- les relations de travail (61 %) ;
- les exigences émotionnelles telles que l'accueil du public, la gestion des incivilités ou l'empathie face à la souffrance (50 %) ;
- l'accompagnement du changement (49 %).

Un certain nombre d'accords s'attachent à resituer les facteurs de risques dans le contexte de l'activité de l'entreprise et en font un enjeu de dialogue qui contribue à construire une compréhension partagée du contenu du travail et de son impact sur la santé des salariés.

À l'étape d'identification des facteurs de stress qui vont faire l'objet d'une évaluation succède celle de la définition de la méthode retenue pour conduire cette évaluation : choix d'un mode de recueil de données par questionnaire, par réalisation d'entretiens selon des

modalités à définir ou par association des deux ; adaptation de la méthode retenue aux caractéristiques de l'entreprise, du groupe ou de l'UES ; telles sont les options qui sont débattues et tranchées.

On aurait pu penser que la nature même de "l'accord de méthode" amènerait les négociateurs à préciser la méthode d'évaluation des risques pour garantir la pertinence du diagnostic ; ce n'est pas l'enseignement que l'on tire de l'analyse. La méthode d'évaluation des facteurs de RPS est précisée dans 55 % du nombre total des accords mais elle ne l'est que dans 52 % des accords de méthode contre 64 % des accords de fond.

Accord de méthode ou accord de fond, les résultats se rapprochent de ceux tirés de l'analyse de l'ensemble des accords : l'approche est majoritairement quantitative (73 %) mais prévoit pour la moitié (51 %) une dimension qualitative ; 36 % des accords associent les deux approches quantitatives et qualitatives.

En revanche, les précisions apportées sur la nature des questionnaires utilisés ne sont pas les mêmes dans les deux types d'accords : le contenu des accords de fond permet d'identifier que les questionnaires portent pour 64 % sur l'organisation du travail contre 31 % des accords de méthode.

Cette faible proportion s'explique par l'imprécision des accords de méthode sur ce que le questionnaire évalue.

Dans certains accords, les partenaires sociaux ont recours à des questionnaires scientifiques validés qu'ils adaptent parfois au contexte de l'entreprise pour leur assurer une meilleure pertinence.

Le recueil qualitatif est parfois le seul retenu, considérant qu'une évaluation fine et valable de la perception du stress nécessite une expression libre et spontanée des salariés. Des accords impliquent parfois directement les membres du CHSCT ou les membres du comité de pilotage dans cette étape.

Programmes d'actions

Les 45 accords de fond définissent des axes du programme d'actions tandis que 16 % des accords de méthode comportent également des précisions à ce sujet.

Parmi les programmes d'actions formalisés, les mesures identifiées dans les accords de fond portent prioritairement sur les axes suivants :

- la formation des personnels d'encadrement (87 %) ;
- la formation à la gestion du stress des salariés (67 %) ;
- la mise en place de procédures d'alerte (62 %) ;
- les relations de travail et l'entretien d'évaluation (62 %) ;
- les exigences organisationnelles du travail (60 %).

Viennent ensuite :

- la prise en compte des changements (46 %) ;
- les exigences émotionnelles (40 %) ;
- l'équilibre vie privée/vie professionnelle (40 %) ;
- la mise en place d'une cellule d'écoute psychologique (40 %) ;
- le manque d'autonomie et de marge de manœuvre (35 %).

Sont le moins souvent identifiées comme pistes d'actions :

- le sens du travail et les conflits de valeur (22 %) ;
- des actions de maintien ou retour dans l'emploi (17 %) ;
- la question de l'équité (15 %).

La place prioritaire donnée aux actions de formation, notamment du personnel d'encadrement répond à un des enjeux majeurs soulevés par le rapport Nasse/Légeron et pris en charge par le Réseau francophone de formation en santé au travail (RFFST) animé par le professeur Dab.

L'interrogation demeure sur le contenu de ces formations qui n'est jamais précisé dans les accords.

Toutefois les entretiens et les rencontres de responsables de groupes mettent en évidence des contenus de formations différents qui parfois varient selon qu'elles s'adressent aux encadrants de proximité, aux responsables d'établissements ou aux équipes de direction.

Peu d'accords mettent en évidence le lien entre le programme d'actions de prévention des RPS et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (18 %) ou les seniors (9 %).

Les programmes d'actions les plus élaborés identifient des axes précis en lien avec la culture de l'entreprise. Ils expriment également, en général en lien avec le préambule, la volonté de mettre au cœur des actions à développer "une politique de développement humain". Ils mettent notamment l'accent sur le rôle de l'encadrement dans la définition des objectifs, la régulation des relations de travail mais aussi la régulation des tensions. Ils prennent en compte l'équilibre vie professionnelle/vie privée, en travaillant sur la place du management de proximité, le développement des compétences, l'identification des bonnes pratiques. Ils articulent les actions de prévention individuelles et collectives. Ils favorisent un management qui contribue à rendre le salarié acteur de son parcours à chaque étape de sa vie professionnelle. Ils identifient des domaines d'actions en mettant l'accent sur la gestion des ressources humaines et de l'emploi. Certains accords mettent l'accent sur la méthodologie d'élaboration du programme d'actions plutôt que sur le contenu des actions qui résulteront du diagnostic.

Prise en compte de la problématique des changements

Dans un contexte socio-économique difficile, la question du changement comme source de stress est de plus en plus mise en avant. De nombreux travaux ont contribué à souligner son importance. Publié en octobre 2009, le rapport européen HIRES (*Health in restructuring*) fait un point complet sur les études scientifiques et empiriques qui portent sur l'impact des restructurations sur la santé des personnes. À la même période, le collège des experts sur le suivi statistique des RPS présidé par Michel Gollac présente un rapport intermédiaire qui identifie parmi les facteurs de risques (dénommés indicateurs provisoires) ceux liés à "l'insécurité de l'emploi". Enfin le rapport "Bien-être et efficacité au travail" de Lachmann, Larose et Pénicaud contient une recommandation sur la nécessité d'"anticiper et [de] prendre en compte l'impact humain des changements ; tout projet de réorganisation ou de restructuration [devant] mesurer l'impact et la faisabilité humaine du changement".

Parmi les accords de fond qui contiennent des dispositions sur l'identification des facteurs de risques, 66 % identifient la question des projets de changement/restructuration comme un facteur de RPS et 47 % des accords de fond prévoient de prendre des mesures au titre du programme d'actions.

Seuls 41 % des accords de méthode qui contiennent des dispositions sur l'identification des facteurs de risques retiennent la question des projets de changement/restructuration.

Les accords qui font de la question des changements un point d'attention et de traitement spécifique, l'abordent sous plusieurs angles :

- nature des situations de changements,
- modalités de l'anticipation,
- rôle des institutions représentatives du personnel, mais aussi du médecin du travail,
- mise en place de moyens dédiés à l'accompagnement des salariés.

La majorité des accords précise non seulement la place de l'information mais préconise aussi un dialogue en soulignant la nécessité d'expliquer le plus en amont possible les motifs et les modalités du changement envisagé. Dans ce cadre, une place particulière est donnée à l'encadrement de proximité et un accompagnement dans la durée est proposé aux salariés. L'implication particulière des directions générales n'est cependant pas identifiée.

L'expression directe des salariés

L'expression directe des salariés n'a pas été retenue dans les paramètres qui ont fait l'objet d'une analyse quantitative. Cependant la lecture des accords permet d'identifier une forme d'expression directe des salariés par l'association de certains d'entre eux lors de l'élaboration du diagnostic des RPS ou au moment de la construction du programme d'actions d'une part, et d'autre part au titre des actions retenues suivant en cela un axe identifié par l'ANI et une recommandation du rapport Lachmann.

L'ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008 identifie parmi les mesures de lutte contre le stress notamment des mesures visant "à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail". Le rapport Lachmann recommande de "donner aux salariés les moyens de se réaliser dans le travail [en] restaurant des

espaces de discussion et d'autonomie dans le travail". Plusieurs accords ont repris cette formule et affirment l'importance de "donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail". Mais pratiquement aucun de ceux analysés ne formalise de façon précise un temps et un espace dédiés à l'expression collective des salariés.

La reconnaissance du principe peut être soulignée dans le préambule de l'accord, ou donner lieu à une incitation de l'encadrement à organiser des réunions d'échange, et exceptionnellement être identifiée comme une action à mettre en place. Dans la partie traitant de l'anticipation et de l'accompagnement des changements, on a pu constater que la place du dialogue avec les salariés était parfois explicitement valorisée.

Modalités de suivi de l'accord ou du programme d'actions

- Suivi de l'accord et/ou suivi du programme d'actions

Il s'agit d'enjeux complémentaires mais distincts qui peuvent mobiliser des acteurs différents ; ils ne sont pas pris en compte de la même façon selon qu'il s'agit d'accords de méthode ou d'accords de fond.

Dans les accords de méthode, le suivi de l'accord en lui-même est pris en compte soit implicitement, pour les accords conclus à durée déterminée (57 % d'entre eux), soit explicitement pour 40 % qui prévoient une négociation ultérieure. Les accords peuvent aussi prévoir des dispositions relatives à leur révision.

Le suivi implique ici directement les organisations syndicales ; il leur permet d'avoir un regard sur la déclinaison des premières étapes, les résultats produits pour nourrir une négociation sur le fond déjà prévue dans son principe ; mais il implique également les élus du CHSCT qui sont au cœur des enjeux de santé et sécurité au travail et disposent de ce fait d'une légitimité complémentaire à celle des négociateurs pour faire émerger des besoins d'adaptation ou des besoins nouveaux. Le lien entre eux est à contextualiser mais ne peut s'analyser dans les accords que par la participation des organisations syndicales aux comités de pilotage ou de suivi des actions dans lesquelles la présence des représentants des CHSCT est systématiquement prévue.

Les accords de fond ne sont pas tous à durée indéterminée : 13 d'entre eux ont une durée déterminée et la question du suivi se pose dans ce cas dans les mêmes termes par rapport à l'existence d'une échéance précise.

- Pilotage et suivi : quelles similitudes dans la composition des instances mises en place lors de ces temps à vocation distincte ?

Au total 70 % des accords définissent des modalités de pilotage dont deux tiers des accords de méthode et seulement la moitié des accords de fond.

La proportion s'inverse lorsqu'il s'agit des modalités de suivi : seulement 58 % du total des accords en prévoient dont la moitié des accords de méthode et 80 % des accords de fond.

Le groupe *ad hoc* de pilotage reste l'instance majoritairement mise en place dans les accords de méthode qui ont vocation à initier et suivre le premier temps de négociation, tandis que la commission de suivi est prépondérante à l'étape de mise en place d'actions suivant l'étape de l'évaluation.

Peu d'accords ont prévu de donner cette fonction de pilotage et/ou de suivi au CHSCT. Néanmoins, c'est le choix d'un tiers des accords de fond lorsqu'ils ont identifiés ces groupes. La portée de l'analyse doit être relativisée compte tenu de la faiblesse des chiffres.

Parmi les accords qui définissent un suivi, 40 % identifient des indicateurs de suivi des résultats. Ce chiffre semble corroborer la faible part des accords (26 %) qui prévoient une mise à jour du document unique d'évaluation des risques même si celle-ci se révèle supérieure pour les accords de fond (47 %).

II. LA STRUCTURATION DE L'OFFRE DE SERVICE DES INTERVENANTS SUR LE CHAMP DES RPS

Depuis le lancement du plan d'urgence pour la prévention du stress en octobre 2009, la DGT et les préventeurs sont fortement sollicités par les entreprises qui s'interrogent sur la qualité de l'offre des nombreux cabinets, consultants ou intervenants affichant une expertise en RPS. Les partenaires sociaux réclament une meilleure lisibilité de cette offre de services. Enfin, les intervenants eux-mêmes souhaiteraient obtenir du ministère chargé du Travail des actions allant dans le sens d'une meilleure structuration de la profession.

II.1. LA RÉDACTION D'UN CAHIER DES CHARGES

Soucieuse de répondre à ces attentes, la DGT a constitué un groupe de travail chargé de l'élaboration d'un guide de recours à un intervenant en risques psychosociaux. Le groupe de travail a réuni des membres du réseau des préventeurs – ANACT, INRS et CNAMTS – et plus de cinquante intervenants de diverses disciplines – psychologie, sociologie des organisations, ergonomie, etc. – sur les RPS, en juin et en décembre 2010.

Le guide en cours d'élaboration apportera à l'employeur des points de repère qui structurent une démarche de prévention des RPS conduite avec l'aide d'un intervenant extérieur. Il rappellera le cadre des obligations légales de prévention des risques professionnels et de protection de la santé des travailleurs qui s'imposent à l'employeur. Il reposera sur des recommandations qui incitent entreprise et intervenant extérieur à respecter et partager les fondamentaux d'une démarche d'évaluation (identification, compréhension) et de prévention (plan d'action) des RPS. Il reprendra les grandes étapes du recours à un intervenant extérieur : construction du dossier d'appel d'offres, réponse de l'intervenant et élaboration du document contractuel entre l'employeur et l'intervenant.

II.2. LA CRÉATION D'UN RÉSEAU RÉGIONAL DE CONSULTANTS : L'EXEMPLE DE PACA

31 consultants constituent depuis le 8 septembre 2009 le réseau des intervenants respectant le référentiel régional sur les risques psychosociaux, dénommé réseau I3R PACA. Tout consultant appartenant au réseau est tenu de respecter les principes d'intervention en entreprise définis par le comité de pilotage.

Ce réseau permet de proposer un appui aux entreprises dans le champ des risques psychosociaux. Il doit permettre de créer un espace d'échange et de travail dynamique entre les consultants et les acteurs institutionnels autour de ces risques. Il est réuni régulièrement par les trois services (trois journées en 2010) afin de favoriser les échanges et la montée en compétence.

En outre, des réunions d'un "groupe 2", constitué de consultants susceptibles d'intégrer le réseau et qui se qualifient sont également organisées (trois journées en 2010).

III. LA RUBRIQUE RPS DU SITE "TRAVAILLER-MIEUX.GOUV.FR"

Compte tenu de l'actualité et de l'importance des enjeux, la rubrique réservée aux RPS du site Internet www.travaillermieux.gouv.fr a été refondue et est constamment actualisée avec pour objectif l'appropriation, par tous les acteurs, des enjeux et de la démarche de prévention de ces risques.

La rubrique RPS propose aujourd'hui des définitions, interviews, outils, exemples d'accords, etc., pour aider et accompagner les entreprises dans leurs démarches de prévention. Afin de valoriser les initiatives, la liste des entreprises ayant signé un accord ou mis en place un plan d'action concerté est accessible et mise à jour lorsqu'une entreprise en fait le signalement.

IV. LA FORMATION DES DIFFÉRENTS ACTEURS INTERVENANT DANS LE CHAMP DES RPS

L'offre de la branche AT/MP sur les RPS s'est étoffée en 2010 pour déployer les messages de prévention et encore mieux accompagner les entreprises. Ainsi plusieurs guides méthodologiques ont été élaborés par l'INRS en partenariat avec des CARSAT pour répondre à des demandes spécifiques :

- la brochure ED 6070 "Risques psychosociaux - Et si vous faisiez appel à un consultant", qui contient des conseils aux chefs d'entreprises pour les aider à clarifier leurs besoins, à rédiger un cahier des charges, à choisir un cabinet conseil et collaborer avec lui ;
- un document expliquant aux managers les étapes essentielles pour dépister les RPS et prendre en compte le stress, les agressions, le harcèlement ou encore le mal-être dans le cadre professionnel. (Comment prendre en compte les risques psychosociaux en entreprise ? référence ED 6086) ;
- un support d'information en 46 diapositives commentées, à destination des CHSCT et porté par les agents du réseau.

La formation des agents des CARSAT s'est poursuivie en 2010 pour leur permettre de maîtriser les déterminants essentiels d'une démarche de prévention primaire des RPS, d'intervenir en CHSCT et de faire face à une demande toujours très forte des entreprises. Le recours à une assistance externe semble perçu favorablement dans la mesure où les ressources nécessaires à mobiliser peuvent être importantes.

De son côté, l'ANACT, en partenariat avec la Chambre de commerce et d'industrie de Lyon, a organisé plusieurs sessions de formation sur le stress et les RPS. Ces sessions se sont articulées autour des points suivants :

- les RPS et les enjeux économiques : définition, cadre réglementaire ;
- l'analyse des RPS à travers l'organisation du travail et les facteurs favorisant, les indicateurs d'émergence de risque, les principaux modèles d'analyse du stress et de la santé psychique ;
- la démarche de prévention : mobilisation des parties prenantes ;
- l'approche des RPS à partir d'une grille de lecture tensions/régulation.

Dans le cadre des projets financés au titre du Fonds d'amélioration des conditions de travail (FACT), on note une action collective sur la prévention des RPS dans le secteur sanitaire et social dans le département des Hautes-Alpes. 13 entreprises ont bénéficié de l'accompagnement d'un consultant en 2009. En 2010, l'effort a porté sur la

capitalisation de ces expériences et de cet accompagnement avec la production d'un guide spécifique au secteur sanitaire et social. Cet outil servira de support à la formation des encadrants des structures de ce secteur. Cette démarche est, par ailleurs, étendue aux maisons de retraite du département.

Deux plans anti-stress financés par le FACT

En concertation avec leurs CHSCT, les directeurs de deux PME – associations de gestion et d'expertise-comptable d'une centaine de salariés chacune – ont décidé de conduire une démarche de prévention du stress dans un contexte de forte pression concurrentielle, de délais serrés imposés par l'administration et d'accroissement des demandes des clients. Ils ont, pour ce faire, bénéficié d'une subvention accordée au titre du FACT pour financer le recours à un cabinet de conseil. Ce dernier a conduit un projet partagé avec les salariés pour :

- identifier les situations susceptibles de générer du stress ;
- quantifier et hiérarchiser les facteurs de stress ;
- élaborer des indicateurs pour évaluer le niveau de stress avec la mise en place d'un outil qui devrait prochainement être généralisé à toutes les entreprises de ce réseau national (soit près de 12 000 salariés concernés) ;
- mettre en place 22 fiches-actions de prévention.

Trois domaines de prévention ont été analysés :

- la prévention primaire pour agir sur les sources de stress présentes dans l'organisation afin de les atténuer ou de les éliminer (ex. : actions sur l'aménagement des locaux, les horaires, la communication...) ;
- la prévention secondaire pour outiller les individus afin qu'ils puissent lutter et se protéger plus efficacement contre le stress (ex. : le travail collectif, les techniques de relaxation, la connaissance des schémas de pensée...) ;
- la prévention tertiaire, à finalité curative, destinée à atténuer la souffrance au travail, améliorer la santé, favoriser le retour au travail de certains et assurer le suivi individuel d'autres.

Les 22 "fiches PASS" (plan anti-stress) sont concrètes et opérationnelles grâce à la définition d'une finalité, d'objectifs, de résultats à atteindre, de personnes impliquées, d'indicateurs, de délais, d'étapes et des limites de l'action.

Colloque GARF-ANACT : la formation, un outil stratégique au service de la prévention des RPS

La formation étant un levier majeur dans la prévention des RPS, l'ANACT et le Groupement des acteurs et responsables de la formation (GARF) ont organisé le 19 novembre 2010 à Paris un colloque sur ce thème qui s'adressait en priorité aux responsables RH, membres de CHSCT, managers, médecins du travail et consultants.

Pour beaucoup d'entreprises, la formation est devenue un levier majeur dans les démarches de prévention des RPS. Cependant, pour qu'une telle formation soit efficace, il convient de définir sa place, son contenu, son rôle, et ses conditions de réalisation. Comment agir ? Quel est le rôle de la formation dans une démarche de prévention ? Quels en sont les atouts et les limites ? Comment impliquer les différents acteurs concernés ?

Cette journée a notamment permis de s'appuyer sur des exemples pratiques et des témoignages d'entreprises pour démontrer que la formation est bien un levier mobilisable en vue de sensibiliser et d'outiller les différents acteurs. Elle a été l'occasion, enfin, de rappeler que de telles démarches sont aussi un moyen de réguler les situations critiques, sources de stress dans le travail, sous réserve de réunir certaines conditions.

Après les échanges de la table ronde organisée l'après-midi, les organisateurs sont arrivés à la conclusion que, si la formation n'est pas, en tant que telle, une solution aux RPS, elle est un puissant levier d'action pour mettre en mouvement les acteurs concernés (direction, partenaires sociaux et management).

La DIRECCTE Picardie a développé un module de formation sur les RPS dans le cadre d'une action de sensibilisation pilotée par la plate-forme régionale d'appui interministériel. Destiné aux agents de la direction régionale des affaires culturelles et à l'encadrement des directions régionales, ce module a cherché à développer des compétences pour agir sur la prévention des RPS et donner des éléments pour identifier les situations critiques, à analyser les principales causes dans le domaine de l'organisation du travail et à élaborer une démarche de prévention. Cette journée de formation du 29 novembre 2010 était construite autour de deux temps indissociables : le premier était consacré à l'apport de connaissances sur les RPS ; le second au processus en vigueur dans la souffrance au travail et aux différents moyens de détection et de prévention.

Risques psychosociaux : une thématique européenne

Eurogip a dressé un panorama – non exhaustif – des politiques et actions menées en matière de prévention des RPS, tant au niveau communautaire que des États membres de l'Union européenne, dans le cadre des travaux du COCT. Il s'agit de :

- faire le point sur les nouveautés en matière de législation et de prévention des RPS depuis la publication du rapport de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) de 2003, et introduites notamment par la signature de deux nouveaux accords-cadres européens : l'un sur le stress en 2004, l'autre sur la violence et le harcèlement au travail en 2007 ;
- réfléchir à la problématique des RPS en Europe : leur définition, leurs causes et leur ampleur.

Par ailleurs, face à la préoccupation des conditions de travail et leurs effets sur la santé des opérateurs dans les centres d'appels téléphoniques, **l'INRS** a réalisé une étude épidémiologique incluant 4 000 téléopérateurs dans plus de 100 centres d'appels et mobilisant une soixantaine de médecins du travail. L'originalité de la démarche a consisté à combiner deux sources d'information : le management, pour la description des conditions de travail, et le personnel exécutif, pour les contraintes de travail perçues et l'état de santé. Les premiers résultats ont mis en évidence le rôle de quatorze facteurs organisationnels dans l'apparition de problèmes de santé. Ont été identifiés notamment : le manque de polyvalence ou de perspectives de carrière, une marge de manœuvre limitée et la pression à la productivité. Ils permettront aux médecins du travail de mieux cibler la surveillance médicale de ces personnels et aux responsables d'entreprises de promouvoir une organisation de travail plus saine.

ÉTUDE STATISTIQUE

SUR LES GRÈVES DANS

LES ENTREPRISES EN 2009

*Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (DARES)*

ÉTUDE STATISTIQUE

SUR LES GRÈVES DANS

LES ENTREPRISES EN 2009

LES GRÈVES EN 2009

UNE PROPORTION STABLE D'ENTREPRISES DÉCLARANT DES GRÈVES

2,2 % des entreprises de 10 salariés ou plus déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail en 2009 (grève ou débrayage). Cette proportion est stable par rapport à 2008 (encadré 2), ce mode d'action collective continuant à être quasiment absent des petites entreprises : moins de 1 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont connu des grèves, contre près de 40 % des entreprises de 500 salariés et plus.

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

Tableau 1 : part des entreprises ayant déclaré au moins une grève en 2008 et 2009, par secteur et par taille (en % d'entreprises)

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

Source : enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES (encadré 1).

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

Lecture : dans l'industrie, 4,6 % des entreprises ont connu au moins une grève en 2008 dans l'entreprise ou l'un de ses établissements.

Note : Les secteurs d'activités sont désormais présentés au niveau A17 de la nouvelle nomenclature agrégée "NA". Les chiffres pour l'année 2008 ont été révisés (encadré 2).

DES GRÈVES FRÉQUENTES DANS L'INDUSTRIE, EN PARTICULIER DANS L'AUTOMOBILE

C'est dans l'industrie que la proportion d'établissements ayant connu des arrêts de travail en 2009 est la plus élevée. 4,8 % des entreprises de ce secteur déclarent au moins une grève en 2009, soit une proportion deux fois supérieure à celle que l'on observe tous secteurs confondus.

Au sein de l'industrie, le secteur d'activité "fabrication de matériel de transport" reste celui où la conflictualité est la plus élevée, même si celle-ci n'augmente pas par rapport à 2008. 13,5 % des entreprises de ce secteur déclarent avoir connu une grève en 2009. Dans la moitié des entreprises de ce secteur ayant connu une grève, les revendications portent sur la sauvegarde de l'emploi. L'industrie automobile en particulier a dû faire face à un repli sans précédent de son activité (sa production en volume recule de 24 % après une baisse de 7 % en 2008). Chez les constructeurs automobiles, le nombre journées individuelles non travaillées (JINT) représente plus de la moitié du nombre total de JINT du secteur d'activité "fabrication de matériel de transport". Les mobilisations sont notamment provoquées par l'exigence d'une meilleure indemnisation du chômage partiel. Chez les équipementiers, c'est la succession des annonces de fermeture ou de réduction d'effectifs et les formes des conflits qui ont été mises sur le devant de la scène médiatique : Continental, Faurecia, Molex, Lear, New Fabris, Valeo, Plastic Omnium, Goodyear, etc.

Deux autres secteurs de l'industrie se démarquent par leur niveau de conflictualité : les "industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution" et la "fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et de machines". La "fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et de machines" est, après la "fabrication de matériel de transport", le secteur de l'industrie qui a perdu le plus d'emplois en 2009. Sans surprise, l'emploi est ainsi cité comme motif de grève dans plus de la moitié des entreprises du secteur ayant connu des arrêts de travail, et les difficultés du secteur en la matière expliquent en grande partie l'augmentation de la conflictualité (7,3 % des entreprises déclarent une grève en 2009 contre 4,3 % en 2008).

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

AUGMENTATION DE LA PART DES BANQUES ET DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES DÉCLARANT UNE GRÈVE

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

UNE HAUSSE DU NOMBRE DE JOURNÉES INDIVIDUELLES NON TRAVAILLÉES, EN PARTICULIER DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS ET DE L'ENTREPOSAGE

En 2009, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève a augmenté en moyenne, passant de 100 à 136 jours pour 1 000 salariés (figure 1). Deux secteurs contribuent à cette hausse : les “transports et entreposage” d'une part, l'industrie d'autre part.

Dans les transports et entreposage, 600 journées individuelles non travaillées pour fait de grève ont été comptabilisées pour 1 000 salariés, soit une fois et demi de plus qu'en 2008.

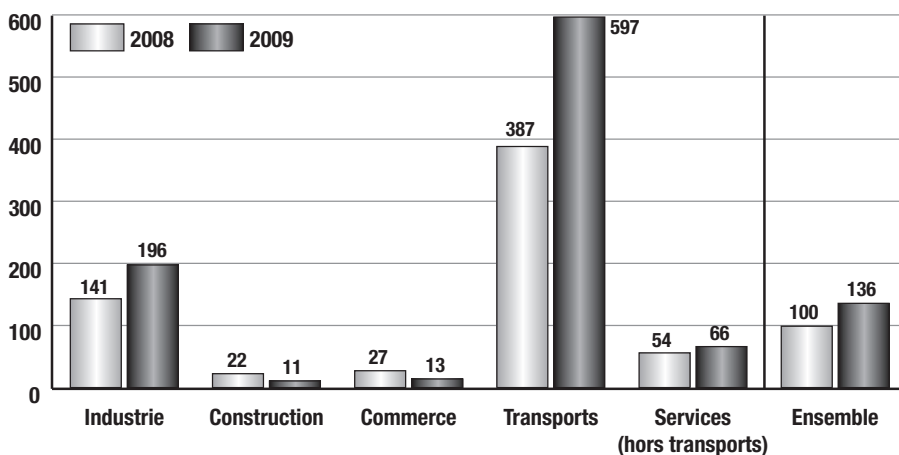
La moitié de l'augmentation relève des conflits successifs intervenus à La Poste sur les conditions et le temps de travail (réorganisation des tournées, autonomie croissante des bureaux de poste dans l'organisation du travail, choix des RTT, remplacement des départs à la retraite, suppression de postes, automatisation des guichets, etc.) ainsi que sur le projet de changement de statut de La Poste (passage en société anonyme). La contestation de ce projet a pris la forme de grèves, mais aussi de mobilisations plus originales telles que l'organisation en octobre d'une “votation citoyenne” sur l'avenir du service public postal.

Un tiers de l'augmentation provient de la SNCF et de la RATP. À la SNCF, plusieurs manifestations et journées de grève ont été organisées contre les projets de réforme, en particulier celui du fret. Les revendications portaient sur l'emploi (certains sites de fret devant à terme être fermés), l'organisation de certaines activités en filiale, les conditions de travail, les salaires et les facilités de transport accordées aux salariés.

À la RATP, les agents opérant sur la ligne A du RER se sont fortement mobilisés en fin d'année. Les revendications portaient sur l'instauration d'une prime mensuelle pour compenser les conditions de travail sur cette ligne qui est la plus fréquentée d'Europe.

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

Figure 1 : nombre de jours de grève pour 1 000 salariés, selon le secteur



Source : enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.

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

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 196 jours pour 1 000 salariés en 2009.

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

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

En légère hausse par rapport à 2008, 66 journées de grève ont été déclarées pour 1 000 salariés du secteur des services (hors transports). Les arrêts collectifs de travail dans les entreprises de l'information et de la communication sont à l'origine de cette augmentation. Même si la part des entreprises déclarant des grèves est en nette diminution par rapport à 2008, le nombre de JINT pour 1 000 salariés double par rapport à l'année précédente.

La forte mobilisation des salariés de France Telecom après la médiatisation de suicides de salariés de l'entreprise explique en grande partie cette hausse. Les salariés de Télédiffusion de France, groupe de diffusion audiovisuelle, se sont mis massivement en grève après l'annonce d'un plan de réduction d'effectifs. C'est également pour protester contre les suppressions d'emplois que les salariés de Radio France Internationale (RFI) et de nombreux titres de la presse régionale se sont mobilisés. La remise en cause de la convention collective de l'audiovisuel public a également généré des mouvements de protestation avec arrêts de travail.

DANS UN CONTEXTE DE RÉCESSION, REcul DES REVENdicATIONS SALARIALES ET LES MOTS D'ORDRE LIÉS À L'EMPLOI PLUS PRÉSENTS

Les revendications portant sur la rémunération restent les plus fréquentes, elles sont avancées dans 39 % des entreprises ayant déclaré une grève (tableau 2). Elles sont toutefois en net recul par rapport à 2008 (- 20 points). Elles restent le motif de deux tiers des grèves dans les secteurs de la construction, et des transports et de l'entrepôt où elles sont couplées à des revendications sur les conditions de travail. Dans ce dernier secteur, l'évolution du salaire mensuel de base de

l'ensemble des salariés entre 2008 et 2009 est de + 1,5 % alors qu'il est de + 1,9 % pour l'ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

**Tableau 2 : motifs des grèves selon le secteur
(en % d'entreprises ayant connu une grève)**

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

Source : enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.

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

Lecture : 38 % des entreprises de l'industrie indiquent que la rémunération figure parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2009. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications. De même, une entreprise peut connaître plusieurs grèves durant l'année, avec à chaque fois des thèmes de revendications différents.

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

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

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

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

Enfin, le temps de travail reste toujours un motif d'arrêt de travail faiblement mentionné : 5 % des entreprises ayant connu une grève.

UNE ANNÉE MARQUÉE PAR D'IMPORTANTES MOUVEMENTS INTERPROFESSIONNELS

Comme pour les mots d'ordre liés à l'emploi, les mots d'ordre extérieurs à l'entreprise sont plus nombreux. Trois entreprises déclarant une grève sur dix les mettent en avant. C'est la proportion la plus forte depuis 2005, date de création de l'enquête. L'année 2009 a en effet été riche en mobilisations nationales contre les conséquences de la crise : six journées d'action interprofessionnelle ont eu lieu de janvier à octobre à l'appel des différentes grandes confédérations syndicales, les syndicats réclamant des mesures sur l'emploi et les salaires.

Au-delà de leur nombre, ces journées ont également été marquées par le rassemblement des salariés du secteur public et du secteur privé. Les salariés touchés par des restructurations importantes et des fermetures d'usine (secteur de l'automobile, autres productions industrielles, secteur des banques) étaient présents dans les cortèges.

UNE ANALYSE PAR BRANCHES PROFESSIONNELLES

La branche professionnelle influe sur les relations professionnelles dans les entreprises *via* les conventions collectives qu'elles appliquent et les négociations de branche. L'analyse par branches professionnelles, regroupées selon la grille des «conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS)» (encadré 3), permet de lier les négociations collectives de branche et d'entreprise et les conflits collectifs.

En dehors des entreprises couvertes par des «statuts», les entreprises qui ont le plus négocié sont rattachées aux branches professionnelles des «banques, établissements financiers et assurances», des «plastiques, caoutchouc et combustibles», et de la «métallurgie et sidérurgie» (tableau 3). Les grèves y sont également plus fréquentes que dans les

autres branches professionnelles. Pour ces deux dernières branches, les revendications portent majoritairement sur l'emploi. Les fédérations de la métallurgie et de la plasturgie se sont mobilisées pour le développement et l'emploi industriels en réaction aux suppressions massives d'emplois. Un accord national a été signé en mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie. Il prévoyait pour une durée déterminée la mise en place d'un dispositif d'activité partielle, son articulation avec la formation et des mesures spécifiques pour l'emploi des jeunes.

Les entreprises couvertes par des "statuts" (GRDF, ERDF, SNCF, RATP, Banque de France, etc.) sont atypiques en matière de négociation et de conflit collectif : sept entreprises sur dix ont ouvert des négociations et un tiers des entreprises ont déclaré avoir connu une grève (tableau 3). Ces entreprises aux tailles et aux activités très diverses (transports, énergie, services postaux, secteur public du logement, banques, etc.) ont en commun d'être ou d'avoir été des établissements publics et d'avoir une implantation syndicale particulièrement forte en leur sein.

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

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

4 % des entreprises de la branche "sanitaire et sociale" ont connu une grève. Les salariés craignaient une dévalorisation de leurs acquis dans le cadre de la révision de la convention collective des *établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées* (convention de 1966), la plus largement appliquée dans le secteur social et médico-social.

Les entreprises de la branche “chimie et pharmacie” ont connu des suppressions d’emplois. On observe, en particulier de fortes mobilisations dans les industries pharmaceutiques contre des plans de sauvegarde de l’emploi. Toutefois, cette branche se caractérise aussi par un mouvement de concentration antérieure à la crise. Au total, 4 % des entreprises ont connu une grève, majoritairement pour la sauvegarde de l’emploi et pour suivre les mouvements nationaux.

NÉGOCIATION COLLECTIVE ET GRÈVES : DEUX FACETTES DU DIALOGUE SOCIAL

Huit entreprises sur dix déclarant une grève en 2009 ont négocié au cours de l’année. Le taux d’aboutissement des négociations au niveau central de l’entreprise est de 81 %, le même que pour l’ensemble des entreprises. Il n’y a pas d’opposition entre le conflit et la négociation. Ainsi, les secteurs de “l’hébergement et restauration” et de la “construction” sont ceux qui négocient le moins et qui connaissent la proportion de grèves la plus faible. Tous deux sont à 90 % composés d’entreprises de petite taille (de 10 à 49 salariés) et dans seulement 6 % des entreprises une organisation syndicale est présente (*via* la présence d’un délégué syndical, ou d’un membre élu du personnel).

À l’inverse, le secteur de la “fabrication des matériels de transport” est celui qui a le plus développé la négociation collective : 39 % des entreprises ont négocié en 2009, contre 27 % en 2008, alors que la fréquence des grèves y reste importante.

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

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

**Tableau 3 : grèves dans les entreprises en 2009,
par branches professionnelles (en %)**

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, CRIS niveau 1)	Proportion de salariés dans les entreprises de 10 salariés ou plus ⁽¹⁾	Proportion d'entreprises ayant engagé une négociation en 2009		Proportion d'entreprises ayant connu une grève en 2009	
		Ensemble	Dans les entreprises où il y a un délégué syndical	Ensemble	Entreprises de 200 salariés ou plus
ENSEMBLE	81	15,9	82,6	2,2	25,0
Métallurgie et sidérurgie	94	26,3	87,8	5,0	41,5
Bâtiment et travaux publics	70	9,6	74,4	<0,5*	12,7
Chimie et pharmacie	81	23,1	97,1	3,9	31,1
Plastiques, caoutchouc et combustibles	95	32,0	98,4	6,4	33,4
Verre et matériaux de construction	90	18,0	85,5	1,5	20,6
Bois et dérivés	84	19,6	74,5	3,6	45,0
Habillement, cuir, textile	79	16,9	83,4	1,7	15,0
Culture et communication	79	10,4	86,9	1,5	29,4
Agroalimentaire	71	15,3	80,4	1,8	19,0
Commerce de gros et import-export	78	13,9	84,1	nr	nr
Commerce principalement alimentaire	98	21,2	91,7	1,6	7,6
Commerce de détail principalement non alimentaire	75	12,4	69,2	nr	nr
Services de l'automobile et des matériels roulants	65	7,0	82,3	nr	nr
Hôtellerie, restauration et tourisme	63	7,1	64,9	<0,5*	18,5
Transport (hors statuts)	89	19,1	91,8	3,1	35,2
Secteur sanitaire et social	78	19,2	76,3	3,9	22,4
Banques, établissements financiers et assurances	94	36,8	97,1	8,4	31,1
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	59	10,8	80,7	nr	nr
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	82	17,9	97,1	1,1	12,5
Professions juridiques et comptables	65	5,0	nr	nr	nr
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	94	13,5	68,1	1,4	15,7
Branches non agricoles diverses	65	12,7	47,2	2,5	nr
Branches agricoles ⁽²⁾	83	nd	nd	3,1	26,1
Secteurs sous statuts	99	71,3	98,6	32,3	66,8
Hors conventions de branches ou statuts	68	14,9	85,4	1,0	18,9

Source : enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés", DARES.

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

Lecture : 94 % des salariés couverts par une des conventions collectives de la "métallurgie et sidérurgie" sont employés dans des entreprises de 10 salariés ou plus. 26,3 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole dont la convention collective principale relève des branches professionnelles "métallurgie et sidérurgie" ont engagé au moins une négociation collective en 2009 ; par ailleurs, 5 % de ces entreprises ont déclaré qu'une grève a eu lieu en 2009.

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

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

1) Données issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) et ACEMO. Elles concernent l'année 2008 pour des raisons de fiabilité.

2) L'essentiel des entreprises rattachées aux branches agricoles sont hors du champ de l'enquête (secteur marchand non agricole). Il n'est de ce fait pas pertinent de caractériser la négociation d'entreprise dans ces branches à partir de l'enquête, les données n'étant pas disponibles (nd).

Pour en savoir plus

- M. Bobbio (2011) : *Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2009*, DARES Analyses.
- M. Bobbio, A. Naboulet (2010), *Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2008*, DARES Analyses, n° 033.
- Service statistique du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire, *Les comptes des transports en 2009* (tome 1, fiche thématique S - Les entreprises et l'emploi), juin 2009 (<http://www.statistiques.equipement.gouv.fr>, rubrique "Transports/ Données d'ensemble/ Comptes des transports/ Les comptes en 2009").
- Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, *La négociation collective en 2009* (Dossier n° 4 : La conflictualité en 2009).

Encadré 1 : L'enquête ACEMO "Négociation et représentation des salariés"

Depuis 2006, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) produit les statistiques relatives aux grèves à partir de l'enquête "Négociation et représentation des salariés", et non plus à partir du recensement de l'Inspection du travail.

Cette enquête est réalisée dans le cadre des enquêtes "Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre" (ACEMO). Il s'agit d'une enquête postale effectuée chaque année auprès de 10 000 entreprises d'au moins dix salariés appartenant au secteur marchand non agricole en France métropolitaine. Le questionnaire est envoyé au printemps de l'année "n" et porte sur l'année civile "n-1". Les statistiques présentées ici portent sur l'année 2009, compte tenu des délais requis par la collecte et l'exploitation d'une telle enquête.

Le champ est représentatif des 200 000 entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, qui emploient environ 12 millions de salariés. L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications en font partie. Sont notamment incluses les entreprises du secteur public et les grandes entreprises nationales : EDF, GDF Suez, SNCF, RATP, France Telecom et La Poste.

Dans l'enquête "Négociation et représentation des salariés", les entreprises sont interrogées sur l'existence de grèves et de débrayages au cours de l'année et sur les motifs de ces grèves. Par "grèves", on entend toutes les cessations complètes du travail par les salariés, quelle que soit leur durée, dans le but de défendre des revendications professionnelles. Les débrayages ne sont en ce sens qu'une forme de grève, d'une durée inférieure à la journée.

Sous le label "mots d'ordre extérieurs à l'entreprise", on trouve à la fois des appels nationaux sur des sujets transversaux ou sectoriels comme les retraites, mais également des appels concernant des bassins d'emplois plus spécifiques (zones portuaires par exemple) au sein desquels des réformes peuvent directement affecter les salariés d'entreprises.

Outre la part des entreprises concernées, l'enquête permet de calculer un volume total de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève. Cet indicateur correspond à l'ensemble du temps de travail non effectué par les salariés impliqués dans des grèves et est exprimé en jours. Par exemple, si dans une entreprise 60 salariés ont débrayé une demi-journée en 2008, le nombre de JINT à déclarer est de 30 (calcul : $60 \times 0,5 = 30$ JINT).

L'analyse des résultats de l'enquête est enrichie par des données qualitatives : remontées des services déconcentrés du ministère du Travail et articles de presse.

Encadré 2 : Révision des résultats de l'enquête pour l'année 2008

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

Le changement de pondérations a pour principal effet de réviser à la hausse le poids des plus petites entreprises dans le champ de l'enquête. Cette révision peut mécaniquement faire varier certains indicateurs, et notamment ceux dont la variabilité par taille d'entreprise est importante (exemple : taux de négociation, taux de grève, etc.).

Encadré 3 : Les conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS)

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

Conçue pour permettre le traitement de données statistiques, la grille d'analyse des "Conventions regroupées pour l'information statistique" (CRIS), élaborée par la DARES, est un ensemble de regroupements de branches conventionnelles à trois niveaux : le niveau CRIS1, le moins détaillé, comprend 25 postes, le niveau CRIS2 en comprend 64 et le niveau CRIS3, le plus détaillé, en comporte 137. La version 2008 de cette grille a été constituée à partir de la liste des conventions en vigueur en décembre 2008. La CRIS sera mise à jour chaque année pour tenir compte des textes nouvellement créés ou des textes "archivés".

La CRIS est un outil d'analyse à finalité exclusivement statistique, elle n'a aucune valeur juridique.

LES CONFLITS COLLECTIFS
DU TRAVAIL AYANT MARQUÉ
L'ACTUALITÉ EN 2010

Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)

LES CONFLITS COLLECTIFS

DU TRAVAIL AYANT MARQUÉ

L'ACTUALITÉ EN 2010

Cette présentation de la conflictualité en 2010 est une synthèse réalisée à partir de la lecture de la presse (quotidiens nationaux, principaux quotidiens régionaux, Internet), complétée des informations disponibles auprès des services déconcentrés du ministère chargé du Travail.

En raison de la nature non statistique de ces sources, cette présentation n'a pas vocation à dégager des tendances ni à fournir une description exhaustive de la conflictualité (voir *“La conflictualité en 2009 vue par des sociologues”*, dans La négociation collective en 2009). L'objectif est d'exposer de manière qualitative les principaux faits conflictuels ayant marqué l'actualité en 2010.

I. LES JOURNÉES DE MOBILISATION INTERPROFESSIONNELLE ET LA RÉFORME DES RETRAITES

L'année 2010 a été marquée par l'organisation de onze journées de mobilisation interprofessionnelle, dont neuf ont porté sur la réforme des retraites.

Durant le premier semestre 2010, deux journées de mobilisation interprofessionnelle se sont tenues les 23 mars et 27 mai, sur les thématiques de l'emploi, du pouvoir d'achat, des conditions de travail et des retraites.

À partir de la journée d'action interprofessionnelle du 24 juin, la thématique des retraites s'est imposée comme la revendication principale des huit journées de mobilisation qui ont suivi, avec l'emploi et le pouvoir d'achat. Le début des débats relatifs au projet de loi de réforme des retraites en séance publique à l'Assemblée nationale a été marqué, le 7 septembre, par des manifestations et des grèves dans les secteurs

publics et privés. Le mouvement de protestation a pris de l'ampleur avec de nouvelles mobilisations le 23 septembre, le 2 octobre, puis le 12 octobre, journée qui a rassemblé le plus grand nombre de manifestants (entre 1,3 et 3,5 millions de personnes selon les sources).

La mobilisation interprofessionnelle s'est poursuivie avec une nouvelle journée le 19 octobre, dans un contexte marqué par la participation des lycéens et des étudiants au mouvement, par l'émergence de formes violentes de contestation à la marge des manifestations, et par des grèves et blocages dans le secteur pétrolier. Concomitamment aux votes de la version définitive du projet de loi à l'Assemblée nationale et au Sénat les 26 et 27 octobre, une nouvelle journée de mobilisation interprofessionnelle s'est déroulée le 28 octobre. Suite à la promulgation de la loi portant réforme des retraites le 9 novembre 2010, le mouvement interprofessionnel de protestation s'est achevé avec deux nouveaux appels à manifester les 6 et 23 novembre.

Ces journées de mobilisation interprofessionnelle se sont caractérisées par un rassemblement large des salariés du secteur privé et des agents du secteur public, mais également par son aspect multiforme : débrayages, grèves reconductibles, blocages de sites, opérations "escargots", manifestations interentreprises, multisectorielles, intergénérationnelles.

II. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES CONFLITS COLLECTIFS RECENSÉS PAR LA PRESSE ET L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

II.1. CERTAINS SECTEURS ÉCONOMIQUES ONT PARTICULIÈREMENT RETENU L'ATTENTION

- ***L'ensemble de l'industrie***

Durant l'année 2010, les conflits collectifs du secteur industriel ont été particulièrement couverts par la presse nationale et la presse régionale, notamment ceux liés à l'emploi, en raison du contexte économique fragile dû aux effets de la crise économique de 2009 et aux processus de désindustrialisation et de délocalisation.

Dans l'industrie automobile, plusieurs conflits ont été relevés dans le cadre de projets de réorganisation interne (PSA Peugeot Citroën en avril), de mise en place de plans de sauvegarde de l'emploi (Sodimatex

dans l'Oise, Proma dans le Loiret, PPTM dans la Marne, Faurecia en Loire-Atlantique, Simpa-JDM en Maine-et-Loire) ou d'amélioration des conditions d'emploi (Dura Automotive Systems). Des situations conflictuelles ont particulièrement attiré l'attention en raison des actions menées (manifestation des salariés de l'usine First Aquitaine Industries, ex-Ford, au "Mondial de l'automobile") ou des thématiques soulevées (comme à General Motors en Alsace ou à Continental en Midi-Pyrénées avec des plans garantissant l'emploi en échange de sacrifices salariaux, qui ont conduit à des actions de médiation).

Outre les grèves et blocages survenus dans le cadre de la protestation contre la réforme des retraites, le secteur du raffinage a connu un conflit particulièrement suivi par la presse sur le site Total de Dunkerque, dont le projet de fermeture a entraîné des arrêts de travail dans les autres raffineries du groupe dès le mois de janvier.

Des conflits collectifs ont été relevés tout au long de l'année dans l'industrie pharmaceutique, sur la thématique des salaires (Sanofi-Aventis en début d'année 2010) et notamment sur celle de l'emploi (Sanofi-Aventis, Ethicon).

Les mobilisations survenues dans l'industrie de l'habillement ont été très suivies par la presse, comme celles ayant eu lieu dans les entreprises Dim-Playtex et Lejaby, où le conflit s'est caractérisé par la très forte proportion de salariées grévistes.

Dans les autres secteurs industriels, la presse a particulièrement couvert les conflits survenus dans l'agroalimentaire (Fralib, Charal) et dans les autres industries manufacturières (Plyrosol dans le Calvados).

- ***Les transports (transports terrestres, aériens et maritimes, transports routiers et services auxiliaires de transports)***

Le secteur des transports a connu de nombreuses situations conflictuelles en lien avec les évolutions structurelles dont il est l'objet.

La réforme du fret a ainsi suscité des mobilisations à la SNCF en début d'année 2010, avec un appel national à la grève le 3 février et une grève reconductible débutée le 23 mars. La réforme portuaire, qui prévoit le transfert des équipements et des personnels de manutention à des opérateurs privés, a occasionné des grèves sur l'ensemble de l'année 2010, dans tous les ports en janvier, ainsi qu'à Saint-Nazaire en février ou au Havre en mai, puis dans les terminaux pétroliers de Fos-sur-Mer et de Lavera en septembre. En fin d'année, le mouvement s'est davantage orienté vers le thème de la pénibilité en s'inscrivant dans la

mobilisation contre la réforme des retraites. Le secteur du transport naval s'est par ailleurs caractérisé par le mouvement des bateliers, en avril et mai, au sujet des conditions économiques du secteur, avec le blocage des bassins de la Moselle et de la Seine.

Dans le transport aérien, le projet de "ciel unique européen" (Fabec) et le projet de fusion des services de contrôle aérien touchant la Direction générale de l'aviation civile ont entraîné des perturbations, avec les grèves des contrôleurs aériens en février et en juillet.

- ***Activités de service administratif et de soutien***

Dans ce secteur, la presse a notamment suivi les conflits de l'entreprise Teleperformance, qu'ils aient été menés sur les thématiques de l'emploi (en janvier et durant l'été) ou des conditions de travail (mars).

- ***Les sociétés d'information et de communication***

L'élaboration de conventions collectives dans certaines entreprises de ce secteur ont provoqué des situations conflictuelles relevées par la presse (France Télévisions, Radio France Internationale).

- ***L'administration publique***

Les services administratifs ont également connu des situations conflictuelles en lien avec les évolutions structurelles en cours.

Les agents du secteur public ont ainsi été appelés à se mobiliser dans le cadre de la mise en œuvre de la révision générale des politiques publiques (RGPP). Des manifestations ont eu lieu sur l'ensemble du territoire les 21 janvier et 23 mars. Les professions judiciaires ont mené des actions sur la thématique des conditions de travail et contre les projets de restructuration des établissements judiciaires et pénitentiaires : une action "Justice morte" a été menée le 9 mars ainsi qu'une grève du zèle en septembre. L'enseignement a également connu des mouvements de protestation liés aux baisses d'effectifs, aux conditions de travail et à la réforme de la formation des enseignants.

À Pôle emploi, les agents et salariés ont participé à des cessations du travail et à des manifestations au sujet des conditions de travail et de l'emploi. Des actions locales ont été mises en exergue durant l'année 2010, comme en Bretagne, Aquitaine et Rhône-Alpes au mois d'avril, en Ile-de-France et Picardie au mois de décembre, ou le lancement d'une pétition citoyenne en Provence - Alpes - Côte d'Azur en fin d'année. Des appels nationaux à la grève ont été lancés les 8 juin et 9 novembre.

• ***La santé humaine***

L'actualité sociale de 2010 s'est également caractérisée par la mobilisation de plusieurs professions de santé, sur des questions liées à leur statut ou à la revalorisation de leurs honoraires.

Les infirmiers ont mené plusieurs actions, dont celle de janvier concernant la mise en place de l'ordre infirmier en 2007, ou celle de mars en réaction à l'accord conclu en février avec le ministère chargé de la Santé ("protocole Bachelot") qui prévoit la reconnaissance de leur formation au niveau licence.

Les infirmiers anesthésistes ont conduit plusieurs actions en avril, en mai (avec le blocage des voies à la gare Montparnasse à Paris et un *sit-in* devant le Palais de l'Élysée) et en octobre pour obtenir en particulier la reconnaissance de leur diplôme au niveau master.

Les médecins généralistes se sont quant à eux mobilisés au mois de mars pour la reconnaissance de la qualification de spécialiste en médecine générale, notamment, et la revalorisation de leurs honoraires. Le mouvement a pris, entre autres, la forme d'une grève des télétransmissions des feuilles de soins et la fermeture des cabinets.

Parmi les autres professions de santé, les sages-femmes ont manifesté le 18 juin à Paris pour la revalorisation de leurs consultations. Les kinésithérapeutes ont organisé une "semaine de la colère" en mars au sujet de la mise en place de référentiels fixant le nombre de séances par pathologie.

L'assistance publique des hôpitaux de Paris (AP-HP) a également connu plusieurs situations conflictuelles relatives au plan stratégique de regroupement des hôpitaux. La salle du conseil d'administration de l'établissement public a été occupée en mars et une manifestation s'est déroulée en mai. En fin d'année, le conflit à l'hôpital Tenon à Paris s'est distingué de par sa durée de onze semaines. Les revendications portaient sur les conditions d'emploi et les effectifs.

• ***L'action sociale***

Le conflit le plus emblématique du secteur a été celui des crèches, en réaction à un projet de décret prévoyant notamment d'augmenter le nombre de places d'accueil. Une manifestation a été organisée à Paris en février, suivie de grèves en mars, avril et mai dans plusieurs villes de France (Paris, Bordeaux, Marseille, etc.) à l'appel, entre autres, du collectif "Pas de bébés à la consigne".

• *Les services culturels et de loisirs*

La presse s'est régulièrement fait l'écho des mobilisations dans les piscines et dans les bibliothèques parisiennes. S'agissant des premières, la mobilisation portait contre le projet de modernisation de l'accueil et sur les conséquences en termes d'emplois ; une grève "tournante", concrétisée par le roulement de la fermeture des établissements, a été organisée en mai, ainsi qu'une journée "piscine morte". S'agissant des bibliothèques, le mouvement a davantage porté sur la revalorisation de la prime dominicale. Le conflit aux Archives nationales a également été souligné par la presse, au sujet de la création, en son sein, de la Maison de l'histoire de France.

II.2. LES FORMES "ATYPIQUES" DE CONFLITS COLLECTIFS

Un conflit peut être considéré comme "atypique" dès lors qu'il s'écarte du simple arrêt de travail.

La presse a fréquemment relaté les conflits ayant conduit à l'occupation des locaux de l'entreprise par les salariés, au blocage de l'accès à l'entreprise, voire à la retenue sur site de représentants de la direction. Ces situations posent entre autres la question délicate, dont le juge judiciaire est régulièrement saisi, de la conciliation entre le respect du droit de grève et le délit d'entrave au travail.

La contestation du projet de loi de réforme des retraites s'est concrétisée par de nombreuses formes atypiques de conflits : outre les manifestations interprofessionnelles, les grèves se sont accompagnées de blocages d'entreprises et de voies de communication (aéroports, plateformes logistiques, etc.).

Les blocages d'entreprises et la retenue sur site de représentants de la direction sont survenus dans plusieurs conflits liés à l'emploi et à la mise en place de plans sociaux (Akers et Siemens dans la Loire, Pier Import en Seine-Saint-Denis, Thomson Grass Valley France et Vigimark Surveillance dans les Yvelines, Essex en Saône-et-Loire, Bobcat en Loire-Atlantique, SNP dans le Tarn, Plyrosol en Vendée, Renolift dans le Rhône). Des conflits liés à d'autres thèmes de revendications ont abouti aux mêmes formes "atypiques" de mobilisation, tel le conflit salarial survenu dans l'enseigne Ikea en février. Des formes plus marquantes ont été relevées, dont la destruction d'éléments de production, comme à Hymer France dans le Haut-Rhin, ou des menaces d'explosion du site, comme dans les entreprises Poly Implant Prothèse dans le Var et Brodard Graphique en Seine-et-Marne.

Le mouvement des “sans-papiers”, qui se situe aux frontières des thèmes du travail, de l’emploi et de l’immigration, a fait l’objet d’une forte couverture médiatique. Le caractère atypique de ce conflit est lié aux acteurs concernés : des travailleurs en situation irrégulière bénéficiant du soutien d’organisations syndicales et patronales qui portent des revendications vers l’État. Il s’est concrétisé par une manifestation à Paris le 13 février et par des occupations de sites, dont les marches de l’Opéra Bastille en mai. Le mouvement s’est interrompu en juin subséquentement aux recommandations du ministère chargé de l’Immigration qui visent à ajuster les pratiques de régularisation des préfectures. Il a repris en octobre avec l’occupation de la Cité nationale de l’histoire de l’immigration, pour l’obtention d’une meilleure application de l’accord de juin.

1.3. LA CONFLICTUALITÉ LIÉE AUX SALAIRES

Si la thématique de l’emploi a suscité de nombreuses cessations du travail en 2010 concernant les conditions d’indemnisation ou de reclassement, celle des salaires a progressivement pris de l’ampleur au cours de l’année. Le premier semestre a ainsi été marqué par de nombreux appels à la grève dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, tandis que le thème du pouvoir d’achat a constitué l’une des principales revendications des mobilisations interprofessionnelles.

Ainsi, la presse s’est fait l’écho de conflits salariaux qui se sont distingués de par la notoriété de l’enseigne (Ikea en février et mars, Thales en mars, Airbus en mars et avril), la durée du conflit (comme à Fralib, de mars à mai) ou sa portée territoriale (System U en mars). D’autres conflits plus localisés ont été soulignés par la presse, tels ceux survenus à Emmaüs en Seine-Saint-Denis en mars, à Monoprix à Marseille et dans les cantines scolaires de Marseille et ses alentours.

Outre les secteurs industriels et tertiaires, le secteur agricole a également connu plusieurs mobilisations, notamment de la part des producteurs de lait concernant la dépréciation de leurs revenus.

III. L'INTERVENTION DES SERVICES DE L'ÉTAT : LES ACTIONS DE CONCILIATION ET DE MÉDIATION

Les actions de conciliation et de médiation présentées ici portent sur les modalités d'intervention de l'État lors de conflits collectifs, et en particulier sur celles de l'Inspection du travail. Si la presse se fait l'écho d'actions de médiation dans les conflits les plus couverts au niveau national, il n'en reste pas moins que les services de l'État ont été sollicités dans plusieurs conflits localisés pour aider les parties à dégager une solution partagée et acceptée. Ces actions de conciliation et de médiation font parfois intervenir plusieurs services de l'État, dont les préfetures et l'Inspection du travail.

Les modalités d'intervention de l'Inspection du travail sont multiples : elles peuvent se concrétiser par la réception et l'audition des parties, une intervention *in situ*, ou s'orienter vers une véritable action de facilitation pour régler le différend. Ces modalités dépendent des circonstances locales et de la volonté des parties au conflit.

Parmi les nombreuses interventions effectuées en 2010, il est possible de citer celles menées dans le cadre des conflits survenus à Ikea et à Téléperformance dans les Yvelines, dans la raffinerie Total à Mardyck, dans l'entreprise Philips à Dreux en février. Dans les Bouches-du-Rhône, l'unité territoriale s'est investie dans le conflit salarial de Fralib en mars, tandis qu'en avril, une action de médiation a été menée dans la clinique du Pont de Chaume à Montauban dans le Tarn-et-Garonne. Dans l'Hérault, l'unité territoriale a conduit en juin une médiation dans le cadre du conflit salarial du groupe OC Santé. En septembre, le conflit dans l'entreprise Lejaby, qui portait sur un plan de restructuration prévoyant la suppression de près de 200 postes et la fermeture de trois des quatre sites de production, s'est achevé dans le Rhône avec un protocole d'accord conclu le 28 septembre sous l'égide des services de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

À titre d'illustration et de manière non exhaustive, certaines interventions des services de l'Inspection du travail dans des conflits collectifs sont détaillées ci-après.

• ***Poly implants prothèses***

Dans le Var, l'Inspection du travail est intervenue en avril 2010 dans la société Poly implants prothèses qui fabriquait des prothèses mammaires en silicone, et placée en liquidation de biens. À la situation économique s'était ajoutée la découverte de la non-conformité des produits fabriqués, qui ont été retirés du marché sur décision de

l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé (Afssaps). Dès l'annonce de la liquidation, une réflexion a été engagée sur les mesures d'accompagnement du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). La situation s'est brutalement dégradée avec l'annonce du paiement en différé des salaires restant dus. Des bidons de solvants très inflammables ont été dispersés sur le site par les salariés qui ont menacé de faire sauter l'usine si leurs revendications n'étaient pas satisfaites.

Le 9 avril, les services de la préfecture et le directeur de l'unité territoriale du Var ont été avisés. Le 11 avril, l'inspectrice du travail s'est rendue dans l'entreprise pour rencontrer les salariés pour faire le point sur leurs revendications, qui portaient sur la création d'un fonds d'urgence pour les salariés et le paiement, par l'État, d'une indemnité "supra légale" de licenciement. L'occupation du site, très suivie, comportait un risque important d'accident, aggravé par le départ de la direction.

Le directeur de l'unité territoriale du Var a été nommé "facilitateur" par le préfet de façon à mettre en place le PSE et à engager des négociations, l'inspectrice du travail étant associée aux négociations. Des réunions se sont succédé, et malgré les avancées, l'occupation du site a été maintenue, en raison des blocages sur le montant des indemnités "supra légales".

Le préfet ayant décidé de faire évacuer le site en raison de la proximité d'un lycée et d'une maison de retraite, les salariés ont finalement voté la libération du site le 17 avril en remettant les clés au maire de la commune de la Seyne-sur-Mer.

Le conflit s'est en partie dénoué lors d'une réunion tenue en préfecture du Var le 19 avril, avec des avancées pour le financement de la formation et la reconversion des salariés. Une cellule de reclassement a été mise en place.

• ***Société nouvelle de panification***

Le conflit survenu en avril 2010 dans l'entreprise Société nouvelle de panification (SNP) à Couffouleux dans le Tarn s'est déclaré à la suite de l'annonce de la fermeture du site, pour obtenir l'assurance du maintien de la production à plein jusqu'au 30 juin, date prévue de la fermeture. D'un point de vue contextuel, SNP avait été rachetée en 2009 par Panavi (boulangerie industrielle, filiale du groupe belge Vandemoortele).

Le conflit s'est caractérisé par la retenue du directeur du site les 23 et 24 avril ; les grévistes réclamaient des propositions de la part du directeur des ressources humaines. Après avoir accepté l'offre de

médiation de l'unité territoriale du Tarn, les salariés ont consenti à ouvrir les négociations sous l'égide de l'inspecteur du travail en charge du suivi de l'entreprise, le 24 avril, à l'extérieur de l'entreprise.

Un accord a finalement été trouvé le 24 avril sur le maintien de l'activité jusqu'à la fermeture de l'entreprise, permettant la libération du directeur du site. Le dialogue a été également facilité par les interventions des maires de Couffouleux et de Rabastens, par celles des services préfectoraux, et des secrétaires généraux des unions départementales CFDT et CGT.

Le conflit a repris en juillet dans le cadre de la négociation du plan de sauvegarde de l'emploi. Le 9 juillet, le directeur des ressources humaines a été retenu sur site. Les services de l'unité territoriale sont intervenus à nouveau avec la nomination de l'inspecteur du travail, en tant que médiateur. Le lendemain, les parties ont convenu d'un accord portant sur la négociation du plan de sauvegarde de l'emploi.

• ***Saint Gobain Glass***

L'établissement Saint Gobain Glass d'Emerchicourt (division du groupe Saint Gobain) a connu en décembre 2010 un conflit qui trouve son origine dans un mouvement de solidarité envers un salarié dont le contrat, à durée déterminée (CDD), venait à échéance, et qui remplaçait un salarié absent pour maladie dont le retour était incertain.

Le mouvement a rapidement pris de l'ampleur, avec 98 % des salariés en grève et l'extension du conflit dans un autre établissement situé à Sekurit d'Aniche, par solidarité. Les revendications ont porté sur la "déprécarisation" de certains emplois, par le recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI) de jeunes salariés alors employés en CDD.

Face au piétinement des négociations, la direction a entrepris un recours en référé auprès du tribunal de grande instance de Valenciennes pour obtenir le déblocage du site, qui a finalement été ordonné. Le juge ayant estimé que les parties étaient d'accord pour reprendre la négociation, il n'y a pas eu de désignation d'un médiateur. Parallèlement, la CGT a demandé que le conflit soit soumis à la commission régionale de conciliation, en application de l'article L.2522-1 du Code du travail.

Les conditions légales étant réunies, et tenant compte de l'urgence, les parties ont été convoquées devant la section départementale du Nord de la commission régionale de conciliation, qui s'est réunie le 20 décembre dans les locaux de l'unité territoriale de Valenciennes, sous la présidence de la directrice de l'unité territoriale du Nord-

Valenciennes. Un accord de fin de conflit a été conclu à l'issue de cette réunion, prévoyant en particulier l'embauche en CDI de deux salariés en CDD.

Les modes de résolution des conflits collectifs

On distingue plusieurs modes de règlement des conflits collectifs :

Les procédures définies par le Code du travail

• La conciliation

Définie aux articles L.2522-1 et suivants et R.2522-1 et suivants du Code du travail, la conciliation est une procédure facultative de règlement des conflits laissée à l'appréciation des parties au litige. Le conflit peut être soumis :

- soit à une procédure de conciliation établie par convention ou par accord collectif ;
- soit à la conciliation réglementaire figurant dans le Code du travail.

Dans ce second cas, le litige est porté, par l'une des parties ou par la totalité, devant une commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et des salariés en nombre égal ainsi que des représentants des pouvoirs publics dont le nombre ne peut excéder un tiers des membres de la commission (art. L.2522-7 du Code du travail).

Selon l'ampleur du conflit, le litige sera porté :

- soit devant la commission nationale de conciliation ;
- soit devant la commission régionale de conciliation, au sein de laquelle peuvent être organisées des circonscriptions départementales, dont la composition correspond à celle des commissions régionales.

Un procès-verbal d'accord, de désaccord total ou partiel est rédigé à l'issue de la conciliation. En cas d'échec, le conflit est soumis soit à la procédure de médiation si les deux parties en conviennent, soit à la procédure d'arbitrage.

• La médiation

La procédure de médiation est définie aux articles L.2523-1 et suivants et R.2523-1 et suivants du Code du travail. Elle peut être engagée :

- soit par le président de la commission de conciliation, qui invite les parties à désigner un médiateur ;
- soit par l'autorité administrative, sur demande conjointe, écrite et motivée, des parties au litige.

L'autorité administrative compétente est déterminée, comme pour la conciliation, par l'incidence géographique du conflit :

- le ministre chargé du Travail pour les conflits nationaux ou interrégionaux ;
- le préfet de région, ou, pour les conflits d'incidence régionale, départementale ou locale.

Si les parties ne s'entendent pas sur la désignation du médiateur, l'autorité administrative désigne ce dernier :

- sur une liste régionale élaborée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), et arrêtée par le préfet de région ;
- sur une liste nationale.

Le médiateur soumet aux parties, dans un délai d'un mois à compter de sa désignation, des propositions, sous forme de recommandation motivée, en vue du règlement des points de conflit.

Le médiateur a les plus larges pouvoirs d'investigation et d'enquête : il peut requérir la production des documents utiles à sa mission, se faire assister par des experts (article R.2523-11 du Code du travail). La comparution personnelle des parties, comme la communication des documents requis, sont assorties de sanctions pénales (article L.2525-1 du Code du travail). Le mémoire remis par chaque partie doit être communiqué à la partie adverse.

Les parties ont la faculté, dans les huit jours suivant la réception de la proposition de règlement du médiateur, de notifier à celui-ci le refus de sa proposition. À défaut d'un tel rejet motivé par l'une des parties, le médiateur constate l'accord des parties.

En cas de refus par les parties de la recommandation du médiateur, les conclusions de la recommandation et les rejets motivés des parties sont rendus publics, dans un délai de trois mois, par le ministre chargé du Travail qui peut, en outre, publier le rapport du médiateur, s'il l'estime opportun (article L.2523-7 du Code du travail). Les parties ne peuvent pas s'opposer à la publication. L'accord des parties a les mêmes effets que les conventions et accords collectifs du travail.

• **L'arbitrage**

La procédure d'arbitrage est définie aux articles L.2524-1 et suivants et R.2524-1 et suivants du Code du travail. L'arbitre est choisi par les parties au conflit, ou selon les modalités établies d'un commun accord entre elles.

Les sentences arbitrales doivent être motivées et ne peuvent faire l'objet d'autres recours que devant la Cour supérieure d'arbitrage. Celle-ci est présidée par le vice-président du Conseil d'État ou par un président de section au Conseil d'État. Elle est composée de manière paritaire de conseillers d'État et de hauts magistrats de l'ordre judiciaire (article L.2524-8 du Code du travail).

La Cour supérieure d'arbitrage connaît des recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi formés par les parties contre les sentences arbitrales. Si la cour prononce l'annulation de tout ou partie d'une sentence arbitrale, elle renvoie l'affaire aux parties qui peuvent désigner un nouvel arbitre.

Si la nouvelle sentence arbitrale fait l'objet d'un recours et est annulée, la Cour suprême d'arbitrage désigne l'un de ses rapporteurs dont la sentence arbitrale ne pourra faire l'objet d'aucun recours.

• **La conciliation de l'Inspection du travail**

Dans le cadre de ses missions, l'inspecteur du travail, peut proposer son action de médiation auprès des parties en conflit. L'article R.2522-1 du Code du travail stipule que "tout conflit collectif du travail est immédiatement notifié par la partie la plus diligente au préfet qui, en liaison avec l'inspecteur du travail compétent, intervient en vue de rechercher une solution amiable". L'article R.8112-2 indique également que "l'inspecteur du travail assure un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits".

Les inspecteurs du travail se tiennent informés des conflits survenant dans leur champ de compétence territoriale, et peuvent proposer aux parties une conciliation amiable pour régler le litige. Leur intervention peut par ailleurs résulter d'une désignation comme "conciliateur" par le tribunal de grande instance, saisi par l'une des parties. Ils peuvent également intervenir dans le cadre de procédures formelles, comme la commission de conciliation, mais dans les faits, ces procédures sont rarement utilisées, au profit de la conciliation "amiable".

La médiation judiciaire

La loi n° 95-125 du 8 février 1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative, et le décret d'application n° 96-652 du 22 juillet 1996 relatif à la conciliation et à la médiation judiciaires, prévoient les conditions de mise en œuvre de la conciliation et de la médiation judiciaires. Ces dispositions sont codifiées aux articles 131-1 à 131-15 du Code de procédure civile.

Il s'agit de mesures que peut ordonner le juge judiciaire en cas d'urgence (article 808 du Code de procédure civile) ou en cas de dommage imminent ou de trouble manifestement illicite (article 809 du Code de procédure civile).

Le médiateur est nommé par le juge avec l'accord des parties, son intervention est d'une durée de trois mois renouvelable. Il ne dispose pas de pouvoir d'instruction mais peut entendre les parties. Il rend compte des difficultés rencontrées au juge. Si la médiation aboutit à un accord, ce dernier est homologué par le juge.

LES NÉGOCIATIONS DANS LES
CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT
ET DU SPECTACLE ENREGISTRÉ
EN 2010

Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT)

LES NÉGOCIATIONS DANS LES CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT ET DU SPECTACLE ENREGISTRÉ EN 2010

Au cours de l'année 2010, les négociations dans les différents champs du spectacle vivant et du spectacle enregistré se sont poursuivies. Ce sont les négociations se déroulant dans les deux dernières branches n'ayant pas finalisé leur texte qui ont tout particulièrement marqué cette année.

I. RAPPELS

En 2005, à la suite du rapport de Jean-Paul Guillot "Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel" remis le 29 novembre 2004 à Renaud Donnedieu de Vabres, ministre de la Culture et de la Communication, l'État a engagé une profonde rénovation de la politique de l'emploi culturel.

La volonté affirmée des ministères chargés de la Culture et du Travail a été de restructurer le champ et d'enrichir le contenu de l'ensemble des conventions collectives et accords en vigueur dans les secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré, avec pour objectifs l'amélioration des conditions de travail et d'emploi des salariés techniciens et des artistes, et la résolution de la question de l'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle.

Ainsi, à partir de septembre 2005, les partenaires sociaux des secteurs du spectacle ont engagé un processus de négociation avec un rythme de réunions souvent très soutenu. Les efforts déployés ont conduit dès la fin 2006 à la conclusion d'un certain nombre de textes. Depuis lors, la plupart des négociations engagées ont abouti. Cela a eu pour conséquence la baisse sensible du nombre de réunions qui, en 2010, ont essentiellement été tenues dans les deux secteurs n'ayant pas, à ce jour, finalisé leur négociation, à savoir le spectacle vivant privé et la production cinématographique.

I.1. DONNÉES SUR LE SECTEUR DU SPECTACLE

Le secteur du spectacle regroupe des professions rattachées soit au spectacle vivant soit au spectacle enregistré. Il emploie des salariés permanents et recourt largement au statut très atypique de l'intermittence qui fait alterner périodes d'emploi et périodes de chômage.

Le statut d'intermittent du spectacle vise à répondre aux spécificités qui caractérisent les activités du spectacle. Son principe est de permettre aux artistes, techniciens et ouvriers de la production artistique de bénéficier d'un traitement spécifique en matière de contrats de travail et de droits au chômage, leur donnant la possibilité d'alterner des périodes d'activité salariée et des périodes indemnisées par l'assurance chômage. Les intermittents du spectacle sont majoritairement en contrat à durée déterminée d'usage (CDD-U), prévu à l'article L.1242-2 du Code du travail. Les annexes VIII (techniciens) et X (artistes) du régime d'assurance chômage définissent l'existence et les règles de fonctionnement du régime d'indemnisation spécifique des salariés employés dans le secteur du spectacle.

La convention d'assurance chômage applicable en 2010 était celle conclue le 19 février 2009, agréée par arrêté ministériel du 30 mars 2009 et entrée en vigueur le 1^{er} avril 2009. En 2009, 105 826 intermittents du spectacle ont été indemnisés au titre des annexes VIII et X de la convention d'assurance chômage.

I.2. LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION ET LES PROBLÈMES POSÉS PAR LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE

La couverture conventionnelle des secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré a longtemps paru insatisfaisante, tant en ce qui concerne les champs d'application que le contenu des accords. Ainsi, le nombre de textes était important (20 conventions et 47 accords professionnels en vigueur en 2005). Ceci provoquait des chevauchements conventionnels sans combler des vides conventionnels. En outre, ces conventions et accords professionnels comportaient très peu de dispositions substantielles de la négociation collective (salaires, classification, temps de travail, prévoyance, formation professionnelle, etc.). Ils n'étaient pas souvent utilisés comme vecteurs pour rationaliser le périmètre des cas de recours au CDD d'usage.

En 2005, dans le cadre de la mise en œuvre de la charte sur l'emploi dans le spectacle, le ministère de la Culture et de la Communication et le ministère délégué à l'Emploi, au Travail et à

l'insertion professionnelle des jeunes ont donc engagé une profonde rénovation de la politique de l'emploi culturel.

L'objectif principal de l'opération engagée a été de faire en sorte que le secteur du spectacle soit régulé par des conventions collectives et non plus, comme cela a pu être le cas longtemps, par l'assurance chômage. Ainsi, le but premier a été de restructurer et enrichir le contenu des textes existants. Pour ce faire, des commissions mixtes paritaires (CMP) présidées par un représentant nommé par le ministre chargé du Travail ont été mises en place dans les huit secteurs suivants :

- spectacle vivant privé,
- spectacle vivant subventionné,
- édition phonographique,
- personnel non permanent des radios,
- production cinématographique,
- production audiovisuelle,
- télédiffusion,
- prestataires techniques.

Les négociations ont porté prioritairement sur certains thèmes : délimitations des conditions de recours au CDD d'usage, salaires et rémunération, temps de travail, financement des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales. En ce qui concerne le CDD d'usage, l'objectif initial était du reste ambitieux puisqu'à défaut d'accords encadrant davantage les fonctions concernées au 31 décembre 2006, le spectacle devait être retiré du décret listant les secteurs où il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI (article D.1242-1 du Code du travail). Cette menace n'a cependant pas été mise en œuvre. À ce jour, seul un secteur d'activité, celui de la production cinématographique, n'est toujours pas parvenu à conclure sur ce point.

II. LES AVANCÉES DES NÉGOCIATIONS DANS LE SPECTACLE VIVANT ET LE SPECTACLE ENREGISTRÉ EN 2010

En 2010, l'accent a été mis sur les négociations se déroulant dans les deux derniers secteurs n'ayant pas finalisé leur négociation. Il s'agit de la branche du spectacle vivant privé et de celle de la production cinématographique. Même si certaines avancées ont pu être notées, ces deux secteurs ne sont en effet pas parvenus à conclure au cours de l'année 2010.

II.1. LES BRANCHES N'AYANT PAS FINALISÉ LEUR NÉGOCIATION

Parmi toutes les branches objets de l'opération de restructuration conventionnelle menée depuis 2005 dans les champs du spectacle vivant et du spectacle enregistré, celles n'ayant pas finalisé leur négociation ont tout particulièrement mobilisé les efforts des services de la Direction générale du travail (DGT), en lien avec ceux du ministère de la Culture et de la Communication. Les deux secteurs concernés, la branche du spectacle vivant privé et celle de la production cinématographique, ont concentré l'essentiel des réunions qui se sont tenues au cours de l'année 2010. En effet, ces deux branches représentent près de la moitié des réunions de CMP organisées dans l'ensemble des secteurs du spectacle, soit 13 réunions sur 29. Si on ajoute les réunions de groupe de travail tenues dans la production cinématographique (10), les deux branches concentrent 59 % des réunions.

La branche du spectacle vivant privé n'est pas parvenue, à ce jour, à finaliser son projet de convention collective nationale mais un texte devrait toutefois être très prochainement conclu. Le climat reste clairement dans une volonté de fin de négociation. En témoignent les dates rapprochées qui sont prises jusqu'à fin mars 2011.

À ce stade, l'ensemble du corps commun a été revu. Restent en discussion :

- la mise en place du dispositif de prévoyance,
- la mise en place d'une complémentaire santé (acceptation par la partie patronale d'un dispositif minimal),
- les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail (annualisation, contingent annuel d'heures supplémentaires, majorations pour heures supplémentaires, forfait),
- les dispositions relatives à l'association de gestion des œuvres sociales (association permettant la mutualisation des œuvres sociales culturelles au plan national pour les entreprises de moins de 50 salariés),
- la mise en place des conseillers de branche et les questions de représentativité.

S'agissant des annexes complétant le corps commun de la convention, les travaux sont également en cours de finalisation, à l'exception peut-être de ceux consacrés à l'annexe "cirques" qui sont plus longs et difficiles.

Les négociations dans le cadre de la CMP de la production cinématographique se sont poursuivies en 2010 sans aboutir encore à la finalisation du projet de convention collective souhaitée. Les nombreuses

réunions ont toutefois permis d'avancer sur un certain nombre de points (annexe spécifique "artistes", dispositions communes). Les travaux de la CMP s'organisent autour de réunions plénières et de groupes de travail constitués sur différents thèmes posant difficultés (structuration et dispositions communes de la convention collective, durée du travail, salaires, réalisateurs, etc.). La difficulté principale de cette négociation reste d'ailleurs la question des salaires et du temps de travail avec en toile de fond la problématique posée par les films dits "à économie fragile". Afin d'essayer de dépasser cette difficulté, le ministre en charge de la Culture, en concertation avec le ministre chargé du Travail, a nommé, en juillet 2010, M. Gosset-Grainville, en qualité de médiateur. Son travail en concertation avec les partenaires sociaux devrait aider à la conclusion d'un texte recueillant le plus large consensus possible. C'est en tout cas un document sur lequel vont pouvoir s'appuyer les travaux de la CMP.

II.2. LES NÉGOCIATIONS DANS LES AUTRES BRANCHES DÉFINIES DANS LE CADRE DE L'OPÉRATION "SPECTACLE"

La branche des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement* a continué à se réunir très régulièrement (12 réunions au cours de l'année). Ces réunions ont permis la conclusion de deux accords : l'un instaurant un dispositif de certification sociale des entreprises du secteur audiovisuel (accord du 18 juin 2010), l'autre mettant en place un régime de remboursement complémentaire des frais de santé pour les personnels permanents (accord du 25 octobre 2010). En revanche, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à conclure sur la question salariale. Par ailleurs, il est à noter que deux accords ont été étendus courant 2010 : le premier est l'avenant n° 2 du 16 juillet 2009 sur les salaires étendu par arrêté du 7 janvier 2010 et le second est l'accord du 4 novembre 2009 sur l'emploi des salariés âgés étendu par arrêté du 29 janvier 2010.

Les négociations dans la branche de l'*édition phonographique* n'ont pas abouti en 2010, malgré la tenue régulière de réunions. En revanche, plusieurs textes conclus en 2009 ont été étendus en 2010. Il s'agit de l'avenant n° 1 du 8 juin 2009 (modifications d'articles) étendu par arrêté du 10 mars 2010, de l'avenant n° 2 du 16 décembre 2009 (modification de dispositions communes – titre II) étendu par arrêté du 8 octobre 2010 et de l'avenant n° 3 du 16 décembre 2009 (période d'essai) étendu par arrêté du 19 juillet 2010.

Dans la branche de la *production audiovisuelle*, un accord instituant un comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) de branche, des délégués de branche et une aide au parita-

risme a été conclu le 22 février 2010 et étendu par arrêté du 23 mars 2011. À l'instar de la branche de l'*édition phonographique*, la *production audiovisuelle* négocie désormais dans un cadre paritaire. Toutefois, un groupe de travail portant sur la question des musiciens a été constitué et se réunit toujours en présence d'un représentant de l'État. Par ailleurs, la négociation engagée sur la question des réalisateurs, et notamment du point de vue des salaires, a suscité de vives oppositions et a été suspendue.

Les partenaires sociaux de la branche dite du spectacle vivant subventionné a tenu à mettre en conformité le texte de la convention collective nationale des *entreprises artistiques et culturelles* modifiée avec les observations formulées par l'Administration dans le cadre de la procédure d'extension de l'avenant du 20 février 2009. Un avenant a été conclu en ce sens le 25 mai 2010. En outre, un accord sur le dialogue social a été signé le 22 février 2010. Un accord sur les salaires a également été conclu, le 12 avril 2010, puis étendu par arrêté du 5 octobre 2010.

Dans le secteur de la télédiffusion, les partenaires sociaux ont engagé, début 2010, une négociation en vue de la conclusion d'une convention collective nationale applicable aux télévisions privées. C'est sur cette base que les rencontres se poursuivent dans la branche. De son côté, France Télévision a poursuivi la négociation engagée, suite à la loi du 5 mars 2009, afin de parvenir à un accord d'entreprise applicable à l'ensemble des structures nouvellement réunies. Même négociation au sein de Radio France en ce qui concerne la *radiodiffusion*.

Partie 5
ANNEXES ET DOCUMENTS

IDENTIFIANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES (IDCC)

L'Identifiant des Conventions Collectives (IDCC) correspond au numéro d'enregistrement d'une convention collective. Un IDCC est automatiquement attribué à toute nouvelle convention collective, que celle-ci se substitue à un texte existant ou qu'elle concerne un secteur jusque-là non couvert par le droit conventionnel. Il s'agit d'un numéro d'ordre de un à quatre chiffres (les IDCC les plus élevés concernent les conventions les plus récentes) qui permet de repérer sans équivoque, ni confusion une convention, puisqu'un numéro correspond à une seule convention.

En effet, la mention obligatoire de la convention collective dans le bulletin de salaire n'est pas toujours suffisante pour déterminer la convention applicable. La rubrique est souvent réduite à une mention ambiguë (exemple : Bâtiment) ou à un numéro de brochure des Journaux Officiels, qui peut regrouper plusieurs conventions. De plus, le numéro de brochure est largement insuffisant puisque toutes les conventions ne sont pas publiées à ce jour.

Pour les entreprises soumises à l'obligation de déclaration annuelle de données sociales (DADS), la norme en vigueur (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 Légifrance (www.legifrance.gouv.fr). Par ailleurs, un moteur de recherche, disponible sur le site Internet du ministère chargé du Travail (www.travail-emploi-sante.gouv.fr/idcc), permet de déterminer l'IDCC d'une convention collective donnée, à partir des mots de son titre.

L'attribution d'un IDCC pour chaque convention collective ne modifie en rien le processus d'application du droit conventionnel : la convention appliquée par l'employeur 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.

ANNEXES

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE

**ANNEXE 1 NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES
ISSUES DE LA BDCC**

**ANNEXE 2 TEXTES INTERPROFESSIONNELS
ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2009 :
RÉSULTATS DÉFINITIFS**

**ANNEXE 3 LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES
EN 2010**

**ANNEXE 4 LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS
ET DES ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS
EN 2010**

**ANNEXE 5 LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS
AYANT EU AU MOINS UN AVENANT
AU COURS DE L'ANNÉE 2010**

**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 2010.

Lorsqu'ils sont déposés au ministère du travail, ils font 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.

Les textes conventionnels d'entreprise, d'établissement ou de groupe sont déposés dans les unités territoriales du ministère chargé du Travail, ainsi que tous les textes du secteur agricole, quel que soit leur niveau de conclusion. Seuls les textes conclus au niveau de l'entreprise sont pris en compte dans le *Bilan*.

Les accords signés en 2010 et portés à la connaissance de la DGT avant le 15 mars 2011 sont pris en compte pour établir le *Bilan de la négociation collective*.

LISTE DES SIGLES UTILISÉS

IDCC

IDentifiant des Conventions Collectives

N° de Brochure

numéro de brochure des éditions des Journaux Officiels

BOH

numéro de Bulletin officiel hebdomadaire des conventions collectives des éditions des Journaux Officiels
www.journal-officiel.gouv.fr
rubrique BO convention collective

E

E étendu

Type de texte :

AI accord interprofessionnel

AP accord professionnel

CC convention collective

AV avenant

AIF avenant de niveau infranational
(régional, départemental...)
à un texte de base national

Niveau géographique :

N national

R régional

D départemental

A arrondissement

Conventions collectives :

Lorsqu'il est fait état d'une convention collective ou d'un texte conclu dans le cadre d'une convention collective dans le présent rapport, le nom de cette convention est signalé en italique. En revanche, les accords professionnels et interprofessionnels n'apparaissent pas en italique.

ANNEXE 2 •

TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2009 : RÉSULTATS DÉFINITIFS

Type de textes	Nombre de textes de base		Nombre d'avenants		Total	
	Provisoire ⁽¹⁾	Définitif	Provisoire ⁽¹⁾	Définitif	Provisoire ⁽¹⁾	Définitif
Textes nationaux	61	78	792	934	853	1 012
Accords interprofessionnels	11	12	34	36	45	48
Accords professionnels	49	65	41	71	90	136
Conventions collectives	1	1	717	827	718	828
Textes régionaux	2	3	178	188	180	191
Accords interprofessionnels	2	2	0	0	2	2
Accords professionnels	0	0	4	4	4	4
Conventions collectives	0	1	174	184	174	185
Textes départementaux/locaux	9	10	119	130	128	140
Accords interprofessionnels	5	5	1	3	6	8
Accords professionnels	3	4	2	3	5	7
Conventions collectives	1	1	116	124	117	125
TOTAL	72	91	1 089	1 252	1 161	1 343

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)

(1) Le nombre de textes provisoire est le nombre de textes annoncé dans le Bilan de la négociation collective 2009.

ANNEXE 3 •

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES
SIGNÉES EN 2010

IDCC	Intitulé	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX				
2931	Convention collective nationale des activités de marchés financiers et ses protocoles de gestion administrative (frais de santé et prévoyance) <i>Remplace : Convention collective nationale de la bourse (IDCC 1601)</i>	11/06/2010		
2978	Convention collective nationale du personnel salarié des agences de recherches privées	04/10/2010	B.O. Heb 2011/2	
2941	Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD)	21/05/2010		
2972	Convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation <i>Remplace : Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation libre (IDCC 23)</i>	14/09/2010	B.O. Heb 2010/48	
2903	Convention collective nationale des structures mobiles du spectacle vivant <i>Remplace : Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) des entreprises de l'association syndicale des propriétaires exploitants de chapiteaux (IDCC 2519)</i>	15/02/2010		
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX				
2992	Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires d'Indre-et Loire <i>Remplace : Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires d'Indre-et-Loire (IDCC 1470)</i>	10/12/2010		
2980	Convention collective de la métallurgie de la Somme <i>Remplace : Convention collective de la métallurgie de la Somme (IDCC 1797)</i>	08/12/2010		

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé – DGT (BDCC)
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

ANNEXE 4 •**LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS
ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS
EN 2010**

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX			
AI Arrêts temporaires activité intempéries juin 2010 Accord relatif aux arrêts temporaires d'activité consécutifs aux intempéries du 15 au 16 juin 2010	29/06/2010	<i>BOH 2011/5</i>	22/11/2010
AI Arrêts temporaires activité volcan Eyjafjallajökull Accord relatif aux arrêts temporaires d'activité consécutifs au nuage du volcan "Eyjafjallajökull"	19/04/2010		01/07/2010
AI ** Emploi gestion sociale crise économique Accord national interprofessionnel relatif à la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi	19/05/2010	<i>BOH 2010/23</i>	27/07/2010
AI Harcèlement et violence au travail Accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail	26/03/2010	<i>BOH 2010/21</i>	23/07/2010
AP Ameublement bois matériaux papiers-cartons OPCA Accord national du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA des industries de l'Ameublement, du Bois, des Matériaux pour la Construction et l'industrie et de l'intersecteurs de Papiers Cartons	29/06/2010		
AP Ameublement négoce dialogue social Accord collectif du 21/09/2010 relatif au dialogue social dans la branche du négoce de l'ameublement	21/09/2010	<i>BOH 2010/48</i>	
AP Ameublement négoce égalité professionnelle Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le négoce de l'ameublement	09/04/2010	<i>BOH 2010/35</i> Brochure 3056	20/12/2010

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP Ateliers chantiers insertion classifications Accord relatif aux classifications rémunérations dans les ateliers et chantiers d'insertion	21/01/2010	<i>BOH 2010/21</i>	15/02/2011
AP Ateliers chantiers insertion contrat de travail Accord relatif au contrat de travail dans la branche des ateliers et chantiers d'insertion	07/07/2010	<i>BOH 2010/39</i>	
AP Ateliers chantiers insertion création ISCT Accord relatif à la création d'une instance de santé et conditions de travail (ISCT) au sein des ateliers et chantiers d'insertion (ACI)	17/06/2010	<i>BOH 2010/39</i>	
AP Ateliers chantiers insertion dialogue social Accord relatif aux libertés et au dialogue social dans la branche des ateliers et chantiers d'insertion	07/07/2010	<i>BOH 2010/39</i>	
AP Ateliers chantiers insertion diversité (méthode) Accord de méthode relatif à la négociation à la diversité dans l'entreprise	19/11/2010	<i>BOH 2011/5</i>	
AP Ateliers chantiers insertion durée du travail Durée du travail	19/11/2010	<i>BOH 2011/5</i>	
AP Ateliers chantiers insertion égalité (méthode) Accord de méthode relatif à la négociation sur l'égalité professionnelle	05/10/2010	<i>BOH 2011/5</i>	
AP Ateliers chantiers insertion formation Accord Formation professionnelle	19/11/2010	<i>BOH 2011/5</i>	
AP Ateliers chantiers insertion handicapés (méthode) Accord de méthode relatif à la négociation sur l'emploi des handicapés	19/11/2010	<i>BOH 2011/5</i>	
AP Ateliers chantiers insertion régime de prévoyance Accord relatif au régime conventionnel de prévoyance dans la branche des ateliers et chantiers d'insertion et son annexe	17/06/2010	<i>BOH 2010/39</i>	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP Ateliers chantiers insertion retraite Accord Retraite	05/10/2010	BOH 2011/5	
AP Ateliers chantiers insertion seniors (méthode) Accord de méthode relatif à la négociation à l'emploi des seniors	05/10/2010	BOH 2011/5	
AP Audiovisuel formation professionnelle Accord du 22 juin 2010 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie et à son financement dans l'audiovisuel (hors IDS) <i>Remplace :</i> - <i>Audiovisuel contrats de professionnalisation</i> - <i>Audiovisuel droit individuel formation (DIF)</i> - <i>Audiovisuel financement formation professionnelle</i> - <i>Audiovisuel période de professionnalisation</i> - <i>Audiovisuel salariés CDD accès formation professionnelle</i> - <i>Spectacle vivant formation professionnelle</i>	22/06/2010	BOH 2010/45	
AP Banque Populaire article 54 maladie (banque) Accord relatif à la modification de l'article 54 – maladie – de la convention collective de la banque applicable à la branche Banque populaire	28/06/2010	BOH 2010/38	
AP Banque Populaire incivilités et violences Accord sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle dans la branche Banque populaire	18/03/2010	BOH 2010/25	
AP ** Banque Populaire salaires exercice 2010 Accord relatif aux salaires au titre de l'exercice 2010 conclu dans la branche Banque populaire	04/05/2010	BOH 2010/30	
AP ** Banque Populaire stress au travail Accord relatif à l'évaluation et la prévention du stress au travail dans la branche Banque populaire	23/06/2010	BOH 2010/35	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP Bâtiment TP OPCA Construction Accord collectif national relatif à la création de l'OPCA de la construction dans la branche du bâtiment et des travaux publics	29/06/2010	<i>BOH 2010/39</i> Brochure 3107	
AP ** Bâtiment TP participation résultats entreprises Accord relatif à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP	18/03/2010	<i>BOH 2010/26</i> Brochure 3005	
AP Bâtiment TP validation des accords Accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics	15/09/2010	<i>BOH 2010/49</i>	
AP Bois importation répartition au FPSPP Accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans les industries du bois et de l'importation des bois	13/04/2010	<i>BOH 2010/38</i>	18/02/2011
AP Bois menuiseries industrielles FPSPP Accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles	27/04/2010	<i>BOH 2010/39</i>	
AP ** Caisse d'épargne FPSPP contribution Accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	16/09/2010	<i>BOH 2010/46</i>	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP ** Caisse d'épargne utilisation intranet messagerie Accord collectif national sur les conditions d'accès et d'utilisation de l'intranet et de la messagerie par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de la Caisse d'épargne	01/04/2010	BOH 2010/28	
AP Diagnostic technique bâti champ application Accord portant sur le champ d'application de la convention collective du diagnostic technique du bâti	10/03/2010	BOH 2010/23	
AP Diagnostic technique bâti formation professionnelle Accord paritaire sur la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective du diagnostic technique du bâti	07/04/2010	BOH 2010/27	
AP Diagnostic technique bâti frais soins de santé Accord paritaire relatif aux frais de soins de santé conclu dans la branche du diagnostic technique du bâti	07/04/2010	BOH 2010/27	
AP Diagnostic technique bâti maladie accident Accord paritaire maladie - accident - mensualisation conclu dans le cadre de la branche du Diagnostic technique du bâti <i>Remplace : Diagnostic immobilier maladie accident</i>	07/04/2010	BOH 2010/27	
AP Diagnostic technique bâti prévoyance Accord paritaire relatif à la prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective du diagnostic technique du bâti	07/04/2010	BOH 2010/27	
AP Économie sociale prévention risques psychosociaux Accord sur la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail dans les branches et secteurs professionnels de l'Économie sociale	31/07/2010	BOH 2010/39 Brochures 3151, 3217, 3218, 3221, 3246, 3283, 3285, 3300, 3304, 3328	24/02/2011

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP Électriques et gazières couverture maladie Accord relatif à la mise en place d'une couverture supplémentaire maladie des agents statutaires des industries électriques et gazières	04/06/2010	<i>BOH 2010/26</i> Brochure 3368	
AP Électriques et gazières cumul emplois Accord relatif au cumul d'emploi ou d'activités dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières	03/09/2010	<i>BOH 2010/39</i> Brochure 3368	
AP Électriques et gazières prévention des risques Accord relatif aux principes de prévention des risques psychosociaux dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières	12/02/2010	<i>BOH 2010/11</i> Brochure 3368	
AP *** Électriques et gazières primes et indemnités 2010 Accord relatif aux primes et indemnités dans les industries électriques et gazières au 01/01/2010	15/01/2010	<i>BOH 2010/15</i> Brochure 3368	
AP Électriques et gazières primes et indemnités 2011 Accord relatif aux primes et indemnités dans les industries électriques et gazières au 01/01/2011	09/12/2010	<i>BOH 2011/2</i>	
AP Électriques et gazières spécificité des métiers Accord collectif relatif à la spécificité des métiers dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières (IEG)	16/04/2010	<i>BOH 2010/26</i> Brochure 3368	
AP ** Emplois de travailleurs handicapés 2011-2015 Accord Croix-Rouge française/FEHAP/SYNEAS relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2011-2015	01/06/2010	<i>BOH 2011/6</i>	03/12/2010

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP Esthétique cosmétique enseignement durée travail Accord sur la durée du travail conclu dans le cadre de la convention collective de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie	28/01/2010	BOH 2010/22	
AP Esthétique cosmétique enseignement égalité professionnelle Accord du 7 octobre 2010 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de la convention collective de l'Esthétique - Cosmétique et de l'Enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'Esthétique et de la Parfumerie	07/10/2010	BOH 2011/3	
AP Esthétique cosmétique enseignement salaires minima Accord du 27 octobre 2010 sur les salaires minima de la convention collective de l'Esthétique - Cosmétique et de l'Enseignement technique professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie	27/10/2010	BOH 2011/2	
AP ** Hôtellerie restauration formation professionnelle Accord national collectif professionnel relatif à la mise en œuvre de l'article 34 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes	15/04/2010	BOH 2010/31	
AP Librairie constitution d'une CPNEFP Accord relatif à la constitution d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle au sein de la branche de la librairie	17/06/2010	BOH 2010/38	
AP Librairie égalité professionnelle Accord sur l'égalité professionnelle dans la branche de la librairie	04/05/2010	BOH 2010/33	01/12/2010

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP ** Librairie formation professionnelle Accord sur la formation professionnelle des entreprises de la branche de la librairie	09/07/2010	<i>BOH 2010/45</i>	
AP Librairie salaires Accord relatif aux salaires au sein de la branche de la librairie	15/03/2010	<i>BOH 2010/27</i>	27/09/2010
AP ** Maroquinerie égalité professionnelle F/H Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	07/10/2010	<i>BOH 2010/47</i> Brochure 3157	
AP Métallurgie dialogue social Accord national sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie	26/04/2010	<i>BOH 2010/22</i> Brochure 3109	18/10/2010
AP Métallurgie GPEC Accord national relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la métallurgie	17/05/2010	<i>BOH 2010/30</i> Brochure 3109	
AP Offices publics habitat classification rémunérations Accord collectif national sur la classification des emplois et sur les barèmes des rémunérations de base des personnels employés au sein des offices publics de l'habitat et la création d'une commission paritaire nationale	24/11/2010	<i>BOH 2011/5</i>	
AP ** Offices publics habitat commission paritaire avis Accord national pour l'attribution du rôle de commission paritaire d'avis dans la branche des offices publics de l'habitat	09/06/2010	<i>BOH 2010/38</i>	
AP Offices publics habitat congé formation (CFESS) Accord collectif relatif au congé de formation économique sociale et syndicale dans la branche des Offices publics de l'habitat	23/06/2010	<i>BOH 2010/38</i>	
AP ** Offices publics habitat égalité professionnelle Accord national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	17/11/2010	<i>BOH 2011/9</i>	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾	
TEXTES NATIONAUX (suite)				
AP	Panneaux à base de bois industrie FPSPP Accord national du 30 juin 2010 relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans l'industrie des panneaux à base de bois	30/06/2010	<i>BOH 2010/40</i>	18/02/2011
AP	Papeterie prorogation durée application CCN Accord de prorogation de la durée d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988	15/09/2010	<i>BOH 2010/44</i>	18/02/2011
AP	Papiers cartons aménagement temps travail Accord professionnel relatif à l'aménagement du temps de travail	18/06/2010	<i>BOH 2010/39</i>	
AP	Papiers cartons inter-secteurs santé sécurité Accord professionnel inter-secteurs Papiers Cartons santé sécurité au travail	29/04/2010	<i>BOH 2011/7</i>	
AP	Plongée emploi-classification-salaires Accord emploi-classification-salaires dans la filière plongée loisir	15/01/2010	<i>BOH 2010/14</i>	
AP	Plongée loisir contrat à durée déterminée (CDD) Accord bilatéral filière plongée loisir - Contrat à durée déterminée	01/04/2010	<i>BOH 2010/25</i>	
AP	Portage salarial intérim services Accord relatif à l'activité de portage salarial	24/06/2010	<i>BOH 2010/33</i>	
AP	Qualité de l'emploi dans les professions libérales Accord national relatif à la qualité de l'emploi dans les professions libérales	09/07/2010	<i>BOH 2011/9</i>	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension⁽¹⁾
TEXTES RÉGIONAUX			
AP Métallurgie Bretagne commission emploi formation Accord portant création d'une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle et définissant ses règles de fonctionnement conclu dans la branche de la métallurgie	02/06/2010	BOH 2010/35 Brochure 3109	18/02/2011
TEXTES DÉPARTEMENTAUX			
AI Chômage partiel tempête Xynthia Accord relatif aux arrêts temporaires d'activité consécutifs à la tempête "Xynthia"	02/03/2010		07/05/2010
AI * ** Médiateurs sociaux saisonniers pays Landes Protocole d'accord médiateurs sociaux du travail et intervenants ateliers droits et devoirs pour les salariés saisonniers du Pays Landes Nature Côte d'Argent	06/05/2010	BOH 2010/29	
AP ** Ameublement Meurthe-et-Moselle repos dominical Accord départemental sur le repos dominical et la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche dans le département de Meurthe-et-Moselle	03/12/2010	BOH 2011/5	
AP Commerce non alimentaire travail dimanche Aveyron Accord interprofessionnel sur les règles du travail du dimanche dans le secteur non alimentaire en Aveyron	22/06/2010	BOH 2010/37	
AP Commerces de Haute-Garonne repos dominical Accord 2011 sur la limitation d'ouverture des commerces les dimanches et jours fériés	04/07/2010	BOH 2011/4	
AP *** Ouverture commerces dimanches Haute-Garonne 2010 Accord 2010 sur la limitation d'ouverture des commerces les dimanches et jours fériés	28/01/2010	BOH 2010/21	

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

ANNEXE 5 •

LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2010

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX			
CCNE Acteurs du lien social et familial (1261) <i>N° 01-10 validation des accords d'entreprise</i> <i>N° 02-10 système de classification</i> <i>N° 03-10 conventions de forfait en jours</i> <i>N° 04-10 au chapitre XIII prévoyance</i> <i>N° 05-10 formation professionnelle</i> <i>N° 06-10 droit syndical</i>	 27/04/2010 07/07/2010 07/07/2010 21/09/2010 24/11/2010 24/11/2010	3218	 BOH 2010/28 BOH 2010/38 BOH 2010/39 BOH 2010/42 BOH 2011/1 BOH 2011/8
CCNE Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>N° 4 non-discrimination et retraite</i>	01/04/2010	3353	BOH 2010/26
CCNE Aéraulique installation entretien réparation (1412) <i>N° 51 salaires et primes 2010</i> <i>N° 52 révision des classifications</i>	 15/04/2010 30/06/2010	3023	 BOH 2010/25 BOH 2010/41
CCNE Alimentation maison gérant succursales (1314) <i>N° 54 modification articles 5, 34, 36 et 39 CCN</i>	25/01/2010	3007	BOH 2010/19
CCNE Ameublement fabrication (1411) <i>N° 4 à l'accord du 26/04/2005 prévoyance</i> <i>Collecte contribution formation continue</i> <i>Commission paritaire de validation</i>	 09/06/2010 06/07/2010 06/10/2010	3155	 BOH 2010/37 BOH 2010/39 BOH 2010/52
CCNE Ameublement négoce (1880) <i>Travail dominical Pyrénées-Orientales</i> <i>Salaires minima</i> <i>Modification article 36 (indemnisation maladie)</i>	 15/01/2010 18/02/2010 01/07/2010	3056	 BOH 2010/26 BOH 2010/22 BOH 2010/39
CCNE Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>Salaires minima au 01/04/2010</i> <i>Commission paritaire validation accords collectifs</i> <i>Révision annexe I - prévoyance non-cadres A C D E</i> <i>Révision annexes I et IV dispositions générales</i> <i>Révision art. 5 annexe I - prévoyance non-cadres</i> <i>Révision art. 5 annexe IV - prévoyance cadres</i> <i>Révision art. 6 A B D annexe IV - prévoyance cadres</i>	 18/03/2010 30/09/2010 02/12/2010 02/12/2010 02/12/2010 02/12/2010 02/12/2010	3114	 BOH 2010/20 BOH 2010/48 BOH 2011/1 BOH 2011/1 BOH 2011/1 BOH 2011/1 BOH 2011/1

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Animation (1518) <i>N° 132 CQP animateur périscolaire</i> <i>N° 133 congés payés salariés grille spécifique</i> <i>N° 134 formation professionnelle</i> <i>N° 135 salaires au 01/01/2011</i>	 09/03/2010 09/03/2010 16/03/2010 26/10/2010	 3246	 BOH 2010/22 BOH 2010/30 BOH 2010/22 BOH 2010/45
CCNE Architecture entreprises (2332) <i>Salaires VP à compter du 01/01/2010 Picardie</i> <i>N° 4 à l'accord du 05/07/2007 - frais de santé</i> <i>Salaires VP à compter du 01/01/2010 Franche-Comté</i> <i>Valeur du point à compter du 01/01/2010 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i> <i>Valeur du point à compter du 01/01/2010 Corse</i> <i>N° 5 formation professionnelle taux OPCA PL</i> <i>Valeur du point au 01/01/2011 Île-de-France</i> <i>Valeur du point au 01/01/2011 Franche-Comté</i> <i>Salaires (VP) 2011 Poitou-Charentes</i> <i>Salaires (VP) 2011 Languedoc-Roussillon</i> <i>Salaires (VP) 2011 Rhône-Alpes</i> <i>Salaires (VP) 2011 Haute-Normandie</i> <i>Salaires (VP) 2011 Picardie</i> <i>Salaires (VP) 2011 Auvergne</i> <i>Salaires (VP) 2011 Midi-Pyrénées</i> <i>Salaires (VP) 2011 Champagne-Ardenne</i> <i>Salaires (VP) 2011 Bretagne</i> <i>Salaires (VP) 2011 Limousin</i> <i>Salaires (VP) 2011 Lorraine</i>	 13/01/2010 28/01/2010 28/01/2010 04/03/2010 01/04/2010 07/07/2010 30/09/2010 14/10/2010 02/11/2010 09/11/2010 15/11/2010 18/11/2010 18/11/2010 19/11/2010 19/11/2010 06/12/2010 07/12/2010 07/12/2010 13/12/2010	 3062	 BOH 2010/18 BOH 2010/26 BOH 2010/18 BOH 2010/17 BOH 2010/25 BOH 2010/37 BOH 2010/50 BOH 2010/50 BOH 2011/8 BOH 2011/8 BOH 2011/8 BOH 2011/8 BOH 2011/8 BOH 2011/8 BOH 2011/8 BOH 2011/8 BOH 2011/8 BOH 2011/10 BOH 2011/8 BOH 2011/8 BOH 2011/10 BOH 2011/10
CCNE Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Dialogue social (article I-5 et I-6)</i> <i>Salaires 2010</i> <i>Conséquences de la non-extension</i>	 22/02/2010 12/04/2010 25/05/2010	 3226	 BOH 2010/30 BOH 2010/26 BOH 2010/34
CCNE Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>N° 19 salaires et indemnités astreinte et repas</i> <i>N° 20 prévoyance</i>	 25/03/2010 25/03/2010	 3309	 BOH 2010/27 BOH 2010/27
CCNE Assistance sociétés (1801) <i>N° 23 rémunérations au 01/05/2010</i> <i>Égalité mixité diversité</i> <i>Financement du FPSPP</i>	 14/06/2010 08/12/2010 22/12/2010	 3279	 BOH 2010/29 BOH 2011/6 BOH 2011/10
CCNE Assistants maternels particulier employeur (2395) <i>Prévoyance CMA - annule et remplace l'annexe 2</i> <i>Prévoyance CMA - annule et remplace l'article 17</i>	 29/10/2010 29/10/2010	 3317	 BOH 2010/52 BOH 2010/52

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Assurance inspection sociétés (1679) <i>Salaires (RMA) au 01/01/2010</i> <i>Financement du FPSPP</i>	<i>29/04/2010</i> <i>06/12/2010</i>	3267	<i>BOH 2010/32</i> <i>BOH 2011/5</i>
CCNE Assurances agences générales personnel (2335) <i>Création d'une commission paritaire de validation</i> <i>N° 10 salaires minima annuels au 01/01/2011</i> <i>N° 1 à l'accord du 01/12/2004 actualisation</i> <i>Répartition des sommes au FPSPP</i>	<i>26/10/2010</i> <i>08/12/2010</i> <i>08/12/2010</i> <i>08/12/2010</i>	3115	<i>BOH 2010/51</i> <i>BOH 2011/1</i> <i>BOH 2011/3</i> <i>BOH 2011/3</i>
CCNE Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Salaires minima 2011</i>	<i>13/12/2010</i>	3110	<i>BOH 2011/8</i>
CCNE Assurances sociétés (1672) <i>Salaires (RMA) au 01/01/2010</i> <i>Financement du FPSPP</i>	<i>29/04/2010</i> <i>06/12/2010</i>	3265	<i>BOH 2010/32</i> <i>BOH 2011/5</i>
CCNE Audiovisuel électronique équipement ménager commerce (1686) <i>N° 39 rémunérations à compter du 01/04/2010</i>	<i>17/02/2010</i>	3076	<i>BOH 2010/17</i>
CCNE Automobile services (1090) <i>Développement du dialogue social</i> <i>Missions ANFA et GNFA GPEC</i> <i>RNQSA et RNCSA pour l'année 2011</i> <i>Capital fin de carrière</i> <i>N° 15 prévoyance</i> <i>N° 57 salaires et formation qualification 2010</i> <i>N° 58 salaires minima</i> <i>Versements au FPSPP</i> <i>Travail du dimanche pour l'année 2010 Rennes</i> <i>Repos dominical Meurthe-et-Moselle</i>	<i>23/06/2010</i> <i>23/06/2010</i> <i>23/06/2010</i> <i>07/07/2010</i> <i>07/07/2010</i> <i>07/07/2010</i> <i>07/07/2010</i> <i>07/07/2010</i> <i>22/12/2010</i> <i>03/02/2010</i> <i>08/12/2010</i>	3034	<i>BOH 2010/37</i> <i>BOH 2010/37</i> <i>BOH 2010/38</i> <i>BOH 2010/38</i> <i>BOH 2010/38</i> <i>BOH 2010/38</i> <i>BOH 2010/38</i> <i>BOH 2010/36</i> <i>BOH 2011/11</i> <i>BOH 2010/20</i> <i>BOH 2011/2</i>
CCNE Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>N° 97 taux de contribution OPCA PL</i> <i>N° 98 validation des CQP</i> <i>N° 93 bis régime de dépendance</i> <i>Commission paritaire validation accords entreprise</i> <i>N° 100 modification article 7 de la CCN</i> <i>N° 99 salaires au 01/01/2011</i>	<i>28/05/2010</i> <i>02/07/2010</i> <i>23/07/2010</i> <i>22/10/2010</i> <i>22/10/2010</i> <i>22/10/2010</i>	3078	<i>BOH 2010/31</i> <i>BOH 2010/32</i> <i>BOH 2010/35</i> <i>BOH 2010/47</i> <i>BOH 2011/7</i> <i>BOH 2010/47</i>
CCNE Avocats salariés (1850) <i>N° 14 taux contribution OPCA PL</i> <i>Commission paritaire validation accords entreprise</i> <i>N° 11 salaires au 01/01/2011</i>	<i>28/05/2010</i> <i>22/10/2010</i> <i>22/10/2010</i>	3078	<i>BOH 2010/31</i> <i>BOH 2010/47</i> <i>BOH 2010/47</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Banque (2120) <i>Modification annexe V - classification</i> <i>Avenant à l'article 59 congés événements familiaux</i> <i>Commission paritaire formation-approbation</i>	<i>08/03/2010</i> <i>27/09/2010</i> <i>27/09/2010</i>	3161	<i>BOH 2010/29</i> <i>BOH 2010/43</i> <i>BOH 2010/44</i>
CCNE Bâtiment ETAM (2609) <i>Salaires 2010 Lorraine</i> <i>Salaires au 01/01/2010 Poitou-Charentes</i> <i>Appointements minimaux au 01/04/2010 Pays de la Loire</i> <i>Salaires à compter du 01/07/2010 Rhône-Alpes</i> <i>Salaires à compter du 01/03/2010 Midi-Pyrénées</i> <i>Salaires 2010-2011 Aquitaine</i> <i>Salaires à compter du 01/05/2010 Centre</i> <i>Salaires à compter du 01/07/2010 Picardie</i> <i>Salaires minima à partir du 01/07/2010 Haute-Normandie</i> <i>Salaires minimaux au 01/07/2010 Corse</i> <i>Salaires au 01/06/2010 Languedoc-Roussillon</i> <i>Salaires au 01/07/2010 Champagne-Ardenne</i> <i>Salaires minimaux au 01/01/2011 Nord - Pas-de-Calais</i> <i>Salaires minima 2011 PACA</i> <i>Salaires minimaux au 01/01/2011 Limousin</i> <i>N° 05 salaires minima 2011 Basse-Normandie</i> <i>Salaires 2011 Franche-Comté</i> <i>Salaires au 01/01/2011 Auvergne</i>	<i>05/01/2010</i> <i>12/01/2010</i> <i>15/01/2010</i> <i>15/01/2010</i> <i>12/03/2010</i> <i>16/03/2010</i> <i>29/03/2010</i> <i>22/04/2010</i> <i>22/04/2010</i> <i>12/05/2010</i> <i>08/06/2010</i> <i>10/06/2010</i> <i>19/10/2010</i> <i>03/11/2010</i> <i>30/11/2010</i> <i>01/12/2010</i> <i>13/12/2010</i> <i>13/12/2010</i>	3002	<i>BOH 2010/14</i> <i>BOH 2010/11</i> <i>BOH 2010/19</i> <i>BOH 2010/15</i> <i>BOH 2010/22</i> <i>BOH 2010/28</i> <i>BOH 2010/24</i> <i>BOH 2010/28</i> <i>BOH 2010/28</i> <i>BOH 2010/46</i> <i>BOH 2010/38</i> <i>BOH 2010/33</i> <i>BOH 2010/49</i> <i>BOH 2011/4</i> <i>BOH 2010/52</i> <i>BOH 2011/3</i> <i>BOH 2011/10</i> <i>BOH 2011/4</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) (1596)		3193	
<i>Salaires minima 2010 Lorraine</i>	05/01/2010		BOH 2010/14
<i>Indemnités petits déplacements 2010 Lorraine</i>	07/01/2010		BOH 2010/15
<i>Indemnités petits déplacements au 01/01/2010 Poitou-Charentes</i>	12/01/2010		BOH 2010/11
<i>Salaires minimaux à compter du 01/01/2010 Poitou-Charentes</i>	12/01/2010		BOH 2010/11
<i>Indemnités petits déplacements 2010 Rhône</i>	14/01/2010		BOH 2010/16
<i>Revalorisation des appointements minimaux 2010 Rhône-Alpes</i>	15/01/2010		BOH 2010/15
<i>Salaires minimaux au 01/04/2010 Pays de la Loire</i>	15/01/2010		BOH 2010/19
<i>N° 23 indemnités petits déplacements Bourgogne</i>	29/01/2010		BOH 2010/19
<i>Indemnités petits déplacements au 01/03/2010 Midi-Pyrénées</i>	12/03/2010		BOH 2010/17
<i>Salaires minimaux au 01/03/2010 Midi-Pyrénées</i>	12/03/2010		BOH 2010/17
<i>Salaires minimaux 2010-2011 Aquitaine</i>	16/03/2010		BOH 2010/28
<i>Indemnités petits déplacements 2010 Picardie</i>	22/04/2010		BOH 2010/28
<i>Indemnités petits déplacements et VR 2010 Haute-Normandie</i>	22/04/2010		BOH 2010/28
<i>N° 14 salaires mensuels au 01/07/2010 Haute-Normandie</i>	22/04/2010		BOH 2010/28
<i>Prime d'outillage au 01/04/2010 Picardie</i>	22/04/2010		BOH 2010/28
<i>Salaires au 01/04/2010 Picardie</i>	22/04/2010		BOH 2010/28
<i>Indemnités petits déplacements au 01/07/2010 Corse</i>	12/05/2010		BOH 2010/46
<i>Indemnités petits déplacements au 01/06/2010 Centre</i>	12/05/2010		BOH 2010/29
<i>Salaires minimaux au 01/06/2010 Centre</i>	12/05/2010		BOH 2010/29
<i>Salaires minimaux au 01/07/2010 Corse</i>	12/05/2010		BOH 2010/46
<i>Indemnités petits déplacements au 01/06/2010 Languedoc-Roussillon</i>	08/06/2010		BOH 2010/38
<i>Salaires minimaux au 01/06/10 Languedoc-Roussillon</i>	08/06/2010		BOH 2010/38
<i>Indemnités petits déplacements 2010 Pays de la Loire</i>	09/07/2010		BOH 2010/37
<i>Indemnités petits déplacements au 01/11/2010 Champagne-Ardenne</i>	08/09/2010		BOH 2010/50
<i>Indemnités petits déplacements au 01/01/2011 Nord - Pas-de-Calais</i>	19/10/2010		BOH 2010/48
<i>Salaires minimaux à compter du 01/01/2011 Nord - Pas-de-Calais</i>	19/10/2010		BOH 2010/48
<i>Indemnités petits déplacements Provence - Alpes - Côte d'Azur Corse</i>	03/11/2010		BOH 2011/4
<i>Salaires minima 2011 Provence - Alpes - Côte d'Azur Corse</i>	03/11/2010		BOH 2011/4
<i>Indemnités petits déplacements Drôme-Ardèche</i>	25/11/2010		BOH 2011/9
<i>Indemnités petits déplacements 2011 Limousin</i>	30/11/2010		BOH 2010/52
<i>Primes conventionnelles et d'outillage 2011 Limousin</i>	30/11/2010		BOH 2010/52
<i>Salaires minima 2011 Limousin</i>	30/11/2010		BOH 2010/52
<i>N° 18 salaires minima 2011 Basse-Normandie</i>	01/12/2010		BOH 2011/3
<i>Salaires minima 2011 Champagne-Ardenne</i>	03/12/2010		BOH 2011/6
<i>Indemnités petits déplacements 2011 Auvergne</i>	13/12/2010		BOH 2011/4
<i>Indemnités petits déplacements Franche-Comté</i>	13/12/2010		BOH 2011/10
<i>Salaires minima 2011 Auvergne</i>	13/12/2010		BOH 2011/4
<i>Salaires minimaux 2011 Franche-Comté</i>	13/12/2010		BOH 2011/10

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) (1597)		3258	
<i>Salaires minima 2010 Lorraine</i>	05/01/2010		BOH 2010/14
<i>Indemnités petits déplacements Lorraine</i>	07/01/2010		BOH 2010/15
<i>Indemnités petits déplacements au 01/01/2010 Poitou-Charentes</i>	12/01/2010		BOH 2010/11
<i>Salaires minimaux à compter du 01/01/2010 Poitou-Charentes</i>	12/01/2010		BOH 2010/11
<i>Indemnités petits déplacements 2010 Rhône</i>	14/01/2010		BOH 2010/16
<i>Revalorisation des appointements minimaux 2010 Rhône-Alpes</i>	15/01/2010		BOH 2010/15
<i>Salaires minimaux au 01/04/2010 Pays de la Loire</i>	15/01/2010		BOH 2010/19
<i>N° 23 bis indemnités petits déplacements Bourgogne</i>	29/01/2010		BOH 2010/19
<i>Indemnités petits déplacements au 01/03/2010 Midi-Pyrénées</i>	12/03/2010		BOH 2010/22
<i>Salaires à compter du 01/03/2010 Midi-Pyrénées</i>	12/03/2010		BOH 2010/22
<i>Salaires minimaux 2010-2011 Aquitaine</i>	16/03/2010		BOH 2010/28
<i>Indemnités petits déplacements 2010 Picardie</i>	22/04/2010		BOH 2010/28
<i>Indemnités petits déplacements et VR 2010 Haute-Normandie</i>	22/04/2010		BOH 2010/28
<i>N° 14 salaires mensuels au 01/07/2010 Haute-Normandie</i>	22/04/2010		BOH 2010/28
<i>Prime d'outillage au 01/04/2010 Picardie</i>	22/04/2010		BOH 2010/28
<i>Salaires au 01/04/2010 Picardie</i>	22/04/2010		BOH 2010/28
<i>Indemnités petits déplacements 01/07/2010 Corse</i>	12/05/2010		BOH 2010/46
<i>Salaires minimaux au 01/07/2010 Corse</i>	12/05/2010		BOH 2010/46
<i>Indemnités petits déplacements au 01/06/2010 Languedoc-Roussillon</i>	08/06/2010		BOH 2010/38
<i>Salaires minimaux au 01/06/2010 Languedoc-Roussillon</i>	08/06/2010		BOH 2010/38
<i>Indemnités petits déplacements 2010 Pays de la Loire</i>	09/07/2010		BOH 2010/37
<i>Indemnités petits déplacements au 01/11/2010 Champagne-Ardenne</i>	08/09/2010		BOH 2010/50
<i>Indemnités petits déplacements au 01/11/2010 Centre</i>	11/10/2010		BOH 2010/47
<i>Salaires minimaux à compter du 01/11/2010 Centre</i>	11/10/2010		BOH 2010/47
<i>Indemnités petits déplacements au 01/01/2011 Nord - Pas-de-Calais</i>	19/10/2010		BOH 2010/48
<i>Salaires minimaux au 01/01/2011 Nord - Pas-de-Calais</i>	19/10/2010		BOH 2010/48
<i>Indemnités petits déplacements Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	03/11/2010		BOH 2011/4
<i>Salaires minima 2011 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	03/11/2010		BOH 2011/4
<i>Indemnités petits déplacements Drôme-Ardèche</i>	25/11/2010		BOH 2011/9
<i>Indemnités petits déplacements 2011 - Limousin</i>	30/11/2010		BOH 2010/52
<i>Primes conventionnelles et d'outillage 2011 Limousin</i>	30/11/2010		BOH 2010/52
<i>Salaires minima 2011 Limousin</i>	30/11/2010		BOH 2010/52
<i>N° 18 salaires minima 2011 Basse-Normandie</i>	01/12/2010		BOH 2011/3
<i>Salaires minima 2011 Champagne-Ardenne</i>	03/12/2010		BOH 2011/6
<i>Indemnités petits déplacements 2011 Auvergne</i>	13/12/2010		BOH 2011/4
<i>Indemnités petits déplacements Franche-Comté</i>	13/12/2010		BOH 2011/10
<i>Salaires minima 2011 Auvergne</i>	13/12/2010		BOH 2011/4
<i>Salaires minimaux 2011 Franche-Comté</i>	13/12/2010		BOH 2011/10

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Commission paritaire de validation des accords</i> <i>Protocole technique et financier prévoyance</i> <i>Régime de prévoyance</i>	29/06/2010 08/12/2010 08/12/2010	3051	BOH 2010/36 BOH 2011/11 BOH 2011/11
CCNE Biscotteries chocolateries entremets industries (2410) <i>Salaires à compter du 01/01/2010</i>	06/01/2010	3270	BOH 2010/16
CCNE Blanchisserie interrégionale (2002) <i>Classifications - blanchisserie - location linge</i> <i>Classifications - pressing - laverie</i> <i>Salaires minima - nouvelle grille classification</i> <i>Vérification du salaire perçu - article 82.5</i>	09/09/2010 09/09/2010 09/09/2010 09/09/2010	3074	BOH 2010/51 BOH 2010/51 BOH 2010/51 BOH 2010/51
CCNE Bois d'oeuvre et produits dérivés négoce (1947) <i>N° 3 à l'accord du 20/12/2000 - prévoyance</i>	18/06/2010	3287	BOH 2010/38
CCNE Bois scieries travail mécanique (158) <i>Salaires du 01/11/2010 (brosserie)</i>	30/09/2010	3041	BOH 2011/4
CCNE Bonneterie lingerie confection commerce de gros (500) <i>N° 43/a annexe salaires minima au 01/01/2010</i> <i>Création de la commission paritaire de validation</i> <i>Mise en place forfait annuel en jours</i> <i>N° 44/a annexe salaires minima au 01/01/2011</i>	03/03/2010 06/07/2010 06/07/2010 15/12/2010	3148	BOH 2010/22 BOH 2010/39 BOH 2010/38 BOH 2011/8
CCNE Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>N° 20 régime de prévoyance</i> <i>Emploi des seniors</i> <i>N° 18 prévoyance</i> <i>N° 21 grille des salaires au 01/06/2010</i> <i>N° 22 à la convention modification article 30</i>	19/01/2010 30/03/2010 20/05/2010 20/05/2010 08/10/2010	3101	BOH 2010/20 BOH 2010/16 BOH 2010/33 BOH 2010/29 BOH 2010/46
CCNE Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>N° 96 salaires à partir du 01/06/2010</i> <i>N° 8 à l'avenant n° 83 frais de santé</i> <i>N° 97 classification</i> <i>N° 45 salaires (NP) au 01/07/2010 Région parisienne</i> <i>Salaires au 01/07/2010 Eure</i>	09/06/2010 20/07/2010 20/07/2010 01/07/2010 08/07/2010	3117	BOH 2010/29 BOH 2010/42 BOH 2010/41 BOH 2010/41 BOH 2010/36
CCNE Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>N° 1 classification du personnel employé</i> <i>N° 21 salaires minimaux au 01/10/2010</i>	09/09/2010 09/09/2010	3102	BOH 2010/41 BOH 2010/47

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>N° 1 à l'accord du 25/10/1994 - prévoyance</i> <i>Participation représentants syndicaux</i> <i>Salaires à compter du 01/03/2011</i> <i>Prévoyance</i>	14/01/2010 18/03/2010 07/12/2010 17/12/2010	3232	BOH 2010/18 BOH 2010/30 BOH 2011/4 BOH 2011/1
CCNE Bureaux d'études techniques (1486) <i>N° 38 minima conventionnel ETAM</i> <i>N° 39 appointements minimaux ingénieurs et cadres</i> <i>Commission paritaire validation des accords</i> <i>Avenant à l'accord du 23/10/2008 sur la formation professionnelle</i> <i>Contribution formation continue additionnelle</i>	29/06/2010 29/06/2010 20/07/2010 17/11/2010 17/12/2010	3018	BOH 2010/29 BOH 2010/29 BOH 2010/39 BOH 2010/49 BOH 2011/5
CCNE Cabinets dentaires (1619) <i>Formation professionnelle (FPSPP OPCA-PL)</i> <i>Modification titre V prévoyance retraite complémentaire</i> <i>Salaires au 01/01/2011</i>	04/06/2010 24/09/2010 17/12/2010	3255	BOH 2010/39 BOH 2011/3 BOH 2011/7
CCNE Cabinets médicaux (1147) <i>N° 54 salaires au 01/07/2010</i> <i>N° 55 formation professionnelle</i>	02/06/2010 02/06/2010	3168	BOH 2010/50 BOH 2010/52
CCNE Cafétérias et assimilés chaînes (2060) <i>N° 10 formation professionnelle</i> <i>Création de la CPNEFP RCLS</i> <i>N° 11 grille de classifications</i> <i>Prévoyance complémentaire</i>	22/01/2010 31/03/2010 31/03/2010 14/05/2010	3297	BOH 2010/20 BOH 2010/31 BOH 2010/30 BOH 2010/31
CCNE Camping industrie (1618) <i>S 30 salaires 2010</i>	18/03/2010	3176	BOH 2010/29
CCNE Caoutchouc industrie (45) <i>Égalité professionnelle</i> <i>Instances paritaires fonctionnement</i>	04/02/2010 02/12/2010	3046	BOH 2010/30 BOH 2011/8
CCNE Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Égalité professionnelle</i> <i>N° 1 accord du 30/04/2009 - formation conducteurs</i>	05/01/2010 06/05/2010	3081	BOH 2010/20 BOH 2010/31
CCNE Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Égalité professionnelle</i> <i>N° 1 accord du 30/04/2009 - formation conducteurs</i> <i>Salaires mensuels minimaux au 01/03/2010 Champagne-Ardenne</i> <i>Salaires minimaux 2011 Centre</i>	05/01/2010 06/05/2010 01/03/2010 20/12/2010	3081	BOH 2010/20 BOH 2010/31 BOH 2010/19 BOH 2011/10

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Égalité professionnelle</i> <i>N° 1 accord du 30/04/2009 - formation conducteurs</i> <i>Salaires mensuels minimaux au 01/03/2010 Champagne-Ardenne</i> <i>Salaires minimaux 2011 Centre</i>	<i>05/01/2010</i> <i>06/05/2010</i> <i>01/03/2010</i> <i>20/12/2010</i>	3081	<i>BOH 2010/20</i> <i>BOH 2010/31</i> <i>BOH 2010/19</i> <i>BOH 2011/10</i>
CCNE Cartonnage industrie (489) <i>N° 136 régime frais de santé</i> <i>N° 137 période d'essai</i> <i>N° 138 salaires minima à compter du 01/03/2010</i>	<i>11/02/2010</i> <i>16/03/2010</i> <i>16/03/2010</i>	3135	<i>BOH 2010/28</i> <i>BOH 2010/20</i> <i>BOH 2010/20</i>
CCNE Casinos (2257) <i>N° 15 rémunérations minimales mensuelles</i> <i>N° 16 égalité professionnelle et salariale</i>	<i>15/04/2010</i> <i>30/11/2010</i>	3167	<i>BOH 2010/24</i> <i>BOH 2010/51</i>
CCNE Céramiques industries (1558) <i>Décision de la CPNE - financement CFA</i> <i>Financement des CFA - professionnalisation</i>	<i>22/04/2010</i> <i>22/04/2010</i>	3238	<i>BOH 2010/33</i> <i>BOH 2010/33</i>
CCNE Chaînes thématiques (2411) <i>Égalité professionnelle femmes / hommes</i> <i>N° 3 champ d'application</i> <i>Salaires minima 2011</i>	<i>02/12/2010</i> <i>02/12/2010</i> <i>02/12/2010</i>	3319	<i>BOH 2011/7</i> <i>BOH 2011/7</i> <i>BOH 2011/6</i>
CCNE Charcuterie de détail (953) <i>N° 8 frais soins de santé</i>	<i>26/04/2010</i>	3133	<i>BOH 2010/32</i>
CCNE Charcutières industries (1586) <i>N° 1 à l'accord du 06/10/2006 - prévoyance</i> <i>Salaires minima garantis 2010</i> <i>N° 1 à l'accord du 25/09/2007 - seniors</i> <i>N° 2 à l'accord du 06/10/2008 - prévoyance</i> <i>Commission paritaire validation accords entreprise</i> <i>Mixité et égalité professionnelle entre femmes / hommes</i>	<i>28/01/2010</i> <i>28/01/2010</i> <i>11/03/2010</i> <i>15/04/2010</i> <i>07/12/2010</i> <i>07/12/2010</i>	3125	<i>BOH 2010/19</i> <i>BOH 2010/19</i> <i>BOH 2010/18</i> <i>BOH 2010/30</i> <i>BOH 2011/11</i> <i>BOH 2011/10</i>
CCNE Chaussure commerce succursaliste (468) <i>Salaires des cadres 2010</i> <i>Salaires des employés 2010</i>	<i>15/06/2010</i> <i>15/06/2010</i>	3120	<i>BOH 2010/36</i> <i>BOH 2010/36</i>
CCNE Chaussure détaillants (733) <i>Égalité professionnelle femme/homme</i> <i>N° 68 salaires minima des employés 2010</i> <i>N° 69 salaires minima des cadres 2010</i>	<i>14/06/2010</i> <i>14/06/2010</i> <i>14/06/2010</i>	3008	<i>BOH 2010/42</i> <i>BOH 2010/36</i> <i>BOH 2010/36</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Chaussure industrie (1580) <i>Mixité et égalité professionnelle entre femme/homme</i> <i>Salaires 2010 (coefficient supérieur ou égal à 200)</i> <i>Salaires ouvriers employés au 01/01/2010</i> <i>Salaires 2010 Pays de la Loire</i>	16/03/2010 16/03/2010 16/03/2010 21/01/2010	3163	BOH 2010/47 BOH 2010/31 BOH 2010/31 BOH 2010/13
CCNE Chaux industrie cadres (1119) <i>Jours de carence maladie accident</i> <i>Salaires au 01/03/2010</i> <i>Actualisation annuels minima cadres au 01/09/2010</i>	17/03/2010 17/03/2010 01/07/2010	3064	BOH 2010/31 BOH 2010/31 BOH 2010/44
CCNE Chaux industrie ETDAM (1178) <i>Jours de carence maladie accident</i> <i>Salaires au 01/03/2010</i>	17/03/2010 17/03/2010	3064	BOH 2010/31 BOH 2010/31
CCNE Chaux industrie ouvriers (1177) <i>Jours de carence maladie accident</i> <i>Salaires au 01/03/2010</i>	17/03/2010 17/03/2010	3064	BOH 2010/31 BOH 2010/31
CCNE Chimie industrie (44) <i>GPEC</i> <i>Classifications baccalauréat professionnel</i> <i>Entrée des jeunes dans la vie professionnelle</i> <i>Répartition contribution FPSPP</i>	27/04/2010 17/06/2010 30/11/2010 21/12/2010	3108	BOH 2010/30 BOH 2010/33 BOH 2011/7 BOH 2011/5
CCNE Ciments industrie cadres (363) <i>Rémunérations et primes au 01/05/2010</i>	13/04/2010	3280	BOH 2010/29
CCNE Ciments industrie fabrication ETDAM (833) <i>Rémunérations et primes au 01/05/2010</i>	13/04/2010	3280	BOH 2010/29
CCNE Ciments industrie fabrication ouvriers (832) <i>Rémunérations et primes au 01/05/2010</i>	13/04/2010	3280	BOH 2010/29
CCNE Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892) <i>Emploi des seniors</i> <i>Préavis, essai, indemnité licenciement</i>	18/03/2010 18/03/2010	3174	BOH 2010/16 BOH 2010/26
CCNE Cinéma distribution employés et ouvriers (716) <i>Emploi des seniors</i> <i>Préavis, essai et indemnité licenciement</i>	18/03/2010 18/03/2010	3174	BOH 2010/16 BOH 2010/26
CCNE Cinéma exploitation (1307) <i>N° 3 à l'accord financement formation continue</i> <i>N° 44 salaires minima et primes</i>	09/06/2010 09/06/2010	3097	BOH 2010/42 BOH 2010/42

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Coiffure (2596) <i>Emploi des seniors et maintien dans l'emploi</i> <i>N° 18 rémunérations</i> <i>Formation professionnelle</i> <i>N° 19 portabilité des droits frais de santé</i> <i>N° 2 & annexe I accord du 21/04/2010 - formation</i> <i>Mise en œuvre de la commission paritaire</i> <i>N° 20 création CQP manager de salon de coiffure</i> <i>N° 21 création du brevet de maîtrise coiffeur</i> <i>N° 3 formation professionnelle (prise en charge)</i> <i>N° 22 régime complémentaire frais de santé</i>	 18/03/2010 18/03/2010 21/04/2010 21/04/2010 21/09/2010 21/09/2010 21/09/2010 27/10/2010 01/12/2010	 3159	 BOH 2010/16 BOH 2010/30 BOH 2010/34 BOH 2010/30 BOH 2010/34 BOH 2010/45 BOH 2010/45 BOH 2010/45 BOH 2010/51 BOH 2011/9
CCNE Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408) <i>Base de calcul primes d'ancienneté au 01/07/2010</i> <i>Montants des primes d'ancienneté au 01/07/2010</i> <i>Salaires à compter du 01/07/2010</i>	 20/04/2010 20/04/2010 20/04/2010	 3004	 BOH 2010/29 BOH 2010/29 BOH 2010/29
CCNE Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>N° 34 actions de professionnalisation</i> <i>N° 35 emploi des personnes handicapées</i> <i>N° 33 actualisation des dispositions</i> <i>N° 36 forfaits horaires de prise en charge</i> <i>N° 38 salaires à compter du 01/03/2011</i>	 17/02/2010 17/02/2010 21/04/2010 21/04/2010 08/12/2010	 3305	 BOH 2010/27 BOH 2010/27 BOH 2010/33 BOH 2010/33 BOH 2011/4
CCNE Commerce détail non alimentaire (1517) <i>N° 19 salaires</i> <i>N° 2 à l'accord du 04/02/2009 - dialogue social</i> <i>N° 5 à l'accord du 29/11/2004 - formation</i> <i>N° 6 à l'accord du 29/11/2004 - formation DIF</i>	 20/01/2010 20/01/2010 27/05/2010 27/05/2010	 3251	 BOH 2010/19 BOH 2010/18 BOH 2010/37 BOH 2010/37
CCNE Commerces de gros (573) <i>Régime de prévoyance et ses annexes 1 et 2</i> <i>Salaires au 01/04/2010</i> <i>CQP création dans la vente</i>	 18/01/2010 24/03/2010 18/05/2010	 3044	 BOH 2010/19 BOH 2010/27 BOH 2010/35
CCNE Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>N° 29 annexe III - salaires</i>	 06/01/2010	 3224	 BOH 2010/11
CCNE Cordonnerie multiservice (1561) <i>Avenant à l'accord 08/12/2009 - égalité professionnelle</i> <i>Avenant à l'accord du 07/12/2005 formation professionnelle</i> <i>N° 26 champ d'application de la convention</i> <i>N° 2 à l'accord du 8/12/2009 égalité professionnelle</i>	 19/03/2010 26/11/2010 26/11/2010 26/11/2010	 3015	 BOH 2010/31 BOH 2011/10 BOH 2011/10 BOH 2011/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Cuirs et peaux industrie (207) <i>58 S salaires 2010</i>	20/01/2010	3058	BOH 2010/21
CCNE Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>N° 9 rémunération</i> <i>Formation professionnelle FPSPP</i>	24/06/2010 14/12/2010	3327	BOH 2010/32 BOH 2011/7
CCNE Déchet activités (2149) <i>N° 32 salaires minimums au 01/05/2010</i> <i>N° 33 indemnisation absences maladie accident</i>	27/05/2010 16/06/2010	3156	BOH 2010/29 BOH 2010/40
CCNE Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Actualisation annexe III - contrat apprentissage</i> <i>Salaires au 01/05/2010</i>	19/03/2010 19/03/2010	3254	BOH 2010/25 BOH 2010/19
CCNE Désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D) (1605) <i>Revalorisation salariale</i> <i>Révision article 16 - minima conventionnels</i>	05/02/2010 05/02/2010	3260	BOH 2010/19 BOH 2010/19
CCNE Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Emploi des seniors</i> <i>Salaires minima au 01/04/2010</i>	12/01/2010 09/03/2010	3121	BOH 2010/11 BOH 2010/28
CCNE Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>N° 1 à l'accord du 14/01/2005 - formation professionnelle</i> <i>Diversité dans l'entreprise</i> <i>N° 11 salaires</i> <i>Prévention risques liés à l'amiante</i>	28/01/2010 02/03/2010 03/06/2010 01/12/2010	3302	BOH 2010/20 BOH 2010/22 BOH 2010/29 BOH 2011/5
CCNE Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>N° 5 à l'accord du 05/12/2001 - prévoyance</i> <i>N° 26 salaires au 01/05/2010</i> <i>Révision de la convention collective nationale</i> <i>N° 1 modifiant art 5.4 et 5.5 (salaires minimum)</i> <i>N° 27 salaires au 01/11/2010</i>	25/03/2010 22/04/2010 01/09/2010 05/10/2010 27/10/2010	3247	BOH 2010/31 BOH 2010/33 BOH 2011/2 BOH 2010/51 BOH 2010/52
CCNE Édition (2121) <i>N° 7 classifications</i>	26/02/2010	3103	BOH 2010/26
CCNE Édition de musique cadre agent de maîtrise (1016) <i>N° 44 salaires au 01/06/2010</i>	20/01/2010	3181	BOH 2010/27
CCNE Édition de musique employés (1194) <i>N° 31 salaires au 01/06/2010</i>	20/01/2010	3181	BOH 2010/27

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Enchères publiques et commissaires priseurs (2785) <i>Barème des salaires 2010</i> <i>Emploi des seniors</i> <i>Modalités de suivi accord seniors</i> <i>Régime de prévoyance</i>	19/01/2010 19/01/2010 21/04/2010 30/04/2010		BOH 2010/16 BOH 2010/10 BOH 2010/27 BOH 2011/1
CCNE Enseignement privé à distance (2101) <i>Emploi des seniors</i> <i>N° 17 révision des salaires au 01/01/2010</i>	15/01/2010 15/01/2010	3235	BOH 2010/12 BOH 2010/12
CCNE Enseignement privé hors contrat (2691) <i>N° 8 grilles de rémunérations</i> <i>N° 9 rémunération et décompte heures d'activité</i>	13/04/2010 14/12/2010	3351	BOH 2010/27 BOH 2011/10
CCNE Entreprises techniques service création événement (2717) <i>Certification sociale des entreprises</i> <i>Prévoyance frais de santé</i>	18/06/2010 25/10/2010	3355	BOH 2010/34 BOH 2010/51
CCNE Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>N° 35 modification avenant n° 23 - prévoyance</i> <i>N° 36 rémunérations conventionnelles 2010</i> <i>Avis d'interprétation de l'avenant n° 26 ter</i> <i>N° 37 formation professionnelle</i>	22/01/2010 22/01/2010 09/07/2010 09/07/2010	3275	BOH 2010/17 BOH 2010/17 BOH 2010/39 BOH 2010/39
CCNE Expertises évaluations industrielles entreprises (915) <i>N° 52 valeur du point annexe I</i> <i>N° 53 valeur du point annexes II et III</i>	15/04/2010 15/04/2010	3145	BOH 2010/32 BOH 2010/32
CCNE Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>N° 34 salaires à compter du 01/04/2010</i> <i>Désignation de l'OPCA de branche</i>	05/02/2010 09/07/2010	3020	BOH 2010/20 BOH 2010/38
CCNE Exploitations frigorifiques (200) <i>N° 1 à l'accord du 31/05/2003 - travail de nuit</i> <i>N° 1 classifications - 2010</i> <i>N° 2 à l'avenant n° 67 - prévoyance</i> <i>N° 76 - création commission paritaire validation</i>	13/01/2010 02/11/2010 02/11/2010 02/11/2010	3178	BOH 2010/15 BOH 2010/49 BOH 2010/51 BOH 2010/52
CCNE Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>Grille des salaires minima conventionnels</i> <i>N° 9 à l'accord du 09/12/1997 - prévoyance</i> <i>N° 10 à l'accord prévoyance du 9 décembre 1997</i> <i>N° 2 formation professionnelle</i> <i>CQP vendeur commerce détail animaux familiaux</i> <i>N° 1 classifications professionnelles</i> <i>N° 3 à l'accord du 05/07/2005 formation professionnelle</i>	18/05/2010 22/06/2010 28/09/2010 28/09/2010 15/12/2010 15/12/2010 15/12/2010	3010	BOH 2010/29 BOH 2010/40 BOH 2010/52 BOH 2010/51 BOH 2011/9 BOH 2011/6 BOH 2011/7

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Formation organismes (1516) <i>Emploi des seniors</i>	06/01/2010	3249	BOH 2010/5
CCNE Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>Santé au travail</i> <i>N° 26 période d'essai</i> <i>N° 27 valeur du point au 01/07/2010</i> <i>N° 28 remplacements temporaires pourvus en interne</i> <i>N° 29 temps participation commissions paritaires</i>	26/01/2010 16/03/2010 08/06/2010 08/06/2010 08/06/2010	3014	BOH 2010/16 BOH 2010/23 BOH 2010/32 BOH 2010/35 BOH 2010/35
CCNE Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>N° 90 salaires</i> <i>Égalité professionnelle femmes hommes</i> <i>N° 91 modification du régime frais de santé</i> <i>N° 92 prévoyance</i>	22/01/2010 09/07/2010 21/10/2010 21/10/2010	3244	BOH 2010/13 BOH 2010/37 BOH 2010/49 BOH 2010/49
CCNE Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>N° 76 commissions d'interprétation</i> <i>N° 77 répartition contribution FPSPP</i> <i>N° 78 modification de l'annexe II salaires</i>	21/01/2010 09/11/2010 09/11/2010	3144	BOH 2010/26 BOH 2011/6 BOH 2011/6
CCNE Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Salaires à compter du 01/01/2010</i> <i>Utilisation de la provision d'égalisation</i> <i>Égalité professionnelle</i> <i>Prévoyance et frais de santé</i>	07/01/2010 03/03/2010 06/05/2010 03/06/2010	3205	BOH 2010/27 BOH 2010/27 BOH 2010/39 BOH 2010/39
CCNE Golf (2021) <i>N° 48 modifiant l'avenant n° 4 - prévoyance</i> <i>N° 49 régime de prévoyance personnel non cadre</i> <i>N° 50 modification de la grille de classifications</i> <i>N° 51 modification prévoyance des non-cadres</i> <i>N° 52 à l'avenant n° 4 prévoyance des cadres</i> <i>N° 53 assurance complémentaire frais de santé</i> <i>N° 54 salaires au 01/01/2011</i>	27/01/2010 27/01/2010 27/01/2010 22/06/2010 22/06/2010 22/06/2010 30/11/2010	3283	BOH 2010/18 BOH 2010/18 BOH 2010/18 BOH 2010/37 BOH 2010/37 BOH 2010/37 BOH 2010/52
CCNE Habillement articles textiles commerce de détail (1483) <i>N° 5 à l'accord du 19/03/2003 - prévoyance</i> <i>Départ et mise à la retraite (article 12)</i> <i>Répartition contribution FPSPP</i>	19/01/2010 16/03/2010 23/11/2010	3241	BOH 2010/23 BOH 2010/27 BOH 2011/4
CCNE Habillement commerce succursales (675) <i>Dialogue social</i> <i>Formation professionnelle</i>	12/07/2010 27/12/2010	3065	BOH 2010/38 BOH 2011/9

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Habillement industries (247) <i>Codification - modifications dispositions</i> <i>Indemnisation départ à la retraite</i> <i>Indemnisation du licenciement</i> <i>Indemnisation maladie maternité</i> <i>Commission paritaire validation accords</i>	21/09/2010 21/09/2010 21/09/2010 21/09/2010 09/11/2010	3098	BOH 2010/51 BOH 2010/49 BOH 2010/49 BOH 2010/49 BOH 2011/7
CCNE Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>N° 4 modification avenant n° 2 - prévoyance</i> <i>N° 5 champ d'application</i> <i>Salaires minima 2011</i>	25/05/2010 25/05/2010 02/12/2010	3221	BOH 2010/40 BOH 2010/40 BOH 2011/10
CCNE Habitat social organisations professionnelles (2526) <i>N° 8 modification article 2-2 (IRP)</i> <i>N° 9 salaires 2011</i>	03/02/2010 21/12/2010	3330	BOH 2010/22 BOH 2011/10
CCNE Hélicoptères personnel navigant technique (1944) <i>N° 11 salaires au 01/01/2009 et primes</i> <i>N° 12 toilettage de la convention</i> <i>N° 13 salaires au 01/01/2010 et primes</i>	25/01/2010 11/06/2010 10/12/2010	3288	BOH 2010/18 BOH 2010/37 BOH 2011/3
CCNE Horlogerie (1044) <i>N° 15 périodes d'essai</i> <i>N° 16 indemnités de licenciement</i> <i>N° 2 à l'accord du 13/02/2008 prévoyance</i> <i>N° 43 annexe II - salaires</i>	29/03/2010 29/03/2010 29/03/2010 29/03/2010	3152	BOH 2010/32 BOH 2010/32 BOH 2010/49 BOH 2010/32
CCNE Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>N° 14 annexe III salaires</i> <i>N° 19 modification chapitre III bis de la convention</i> <i>N° 20 modification article 30 chapitre III bis convention</i> <i>Prévoyance</i> <i>N° 21 formation professionnelle</i>	15/06/2010 15/06/2010 15/06/2010 15/06/2010 26/11/2010	3240	BOH 2010/34 BOH 2010/37 BOH 2010/37 BOH 2010/37 BOH 2011/9
CCNE Hospitalisation privée (2264) <i>Avis d'interprétation de l'article 84-1 de la convention</i> <i>Salaires au 01/04/2010</i> <i>N° 1 salaires 2011</i> <i>N° 2 salaires (VP) 2011</i>	21/01/2010 29/03/2010 21/12/2010 21/12/2010	3307	BOH 2010/15 BOH 2010/21 BOH 2011/7 BOH 2011/7
CCNE Hôtellerie de plein air (1631) <i>Emploi des seniors</i> <i>N° 24 salaires</i> <i>N° 3 à l'accord du 09/03/2004 - prévoyance</i> <i>Égalité professionnelle entre femmes et hommes</i> <i>N° 25 à la convention modification du préavis</i> <i>N° 4 à l'accord du 09/03/2004 - prévoyance</i>	21/01/2010 21/01/2010 10/03/2010 30/06/2010 02/07/2010 14/12/2010	3271	BOH 2010/6 BOH 2010/11 BOH 2010/22 BOH 2010/33 BOH 2010/33 BOH 2011/4

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) N° 11 prévoyance N° 12 salaires à compter du 01/07/2010 N° 1 à l'avenant n° 6 Régime professionnel frais de santé Création de l'association paritaire HCR	29/04/2010 29/04/2010 29/06/2010 06/10/2010 16/11/2010	3292	BOH 2010/24 BOH 2010/24 BOH 2010/31 BOH 2010/44 BOH 2010/51
CCNE Huissiers de justice (1921) N° 37 grille des salaires au 01/01/2010 N° 38 mise en conformité - prévoyance N° 39 à l'avenant 27 taux contributif OPCA PL	12/02/2010 27/04/2010 07/07/2010	3037	BOH 2010/18 BOH 2010/27 BOH 2010/37
CCNE Immobilier (1527) N° 47 actualisation de la convention N° 48 régimes de prévoyance - frais de santé	23/11/2010 23/11/2010	3090	BOH 2011/6 BOH 2011/1
CCNE Importation exportation commission courtage (43) Modification article 32 commission conciliation Régime de prévoyance Modification article 2 - DIF Salaires minima 2011	21/06/2010 21/06/2010 13/09/2010 20/12/2010	3100	BOH 2010/38 BOH 2010/40 BOH 2010/46 BOH 2011/8
CCNE Imprimerie de laur et industries graphiques (184) Politique salariale 2010 Équilibre du régime prévoyance (CARPILIG) Salaires minima 2011	19/01/2010 15/11/2010 01/12/2010	3138	BOH 2010/15 BOH 2011/4 BOH 2011/9
CCNE Instruments à écrire et industries connexes (715) N° 37 salaires mensuels minima 2010	22/02/2010	3171	BOH 2011/4
CCNE Jardineries graineteries (1760) Épargne salariale Choix de l'organisme collecteur OPCA Salaires au 01/07/2010 Contributions mutualisées formations continues	27/01/2010 19/05/2010 19/05/2010 22/09/2010	3272	BOH 2010/19 BOH 2010/31 BOH 2010/29 BOH 2010/43
CCNE Jeux jouets industries (1607) N° 42 minima conventionnels au 01/04/2010 N° 1 régime de prévoyance N° 43 garantie rente handicap OCIRP - non cadre N° 44 garantie rente handicap OCIRP - cadre N° 45 garantie collective de dépendance N° 46 commission nationale paritaire N° 47 répartition contribution FPSPP N° 48 fin de carrière travail intermittent N° 49 modification compte épargne temps	22/03/2010 12/04/2010 12/04/2010 12/04/2010 12/04/2010 22/06/2010 07/12/2010 07/12/2010 07/12/2010	3130	BOH 2010/44 BOH 2010/46 BOH 2010/46 BOH 2010/46 BOH 2010/46 BOH 2010/42 BOH 2011/4 BOH 2011/6 BOH 2011/6

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Journalistes (1480) <i>Égalité professionnelle salariale (presse quotidienne départementale)</i> <i>Handicap (presse quotidienne départementale)</i> <i>Salaires au 01/07/2010 - presse spécialisée</i> <i>Salaires minima garantis mensuels au 01/12/2010</i>	01/02/2010 01/02/2010 17/06/2010 03/12/2010	3136	BOH 2010/36 BOH 2010/36 BOH 2010/33 BOH 2011/1
CCNE Laitière industrie (112) <i>Formation professionnelle (transformation lait)</i> <i>N° 14 à l'annexe I ter primes d'ancienneté</i> <i>N° 29 à l'annexe I bis rémunérations au 01/07/2010</i> <i>N° 41 à l'annexe I de la convention salaires minima</i> <i>Rémunérations conventionnelles au 01/07/2010</i>	08/04/2010 28/06/2010 28/06/2010 28/06/2010 28/06/2010	3124	BOH 2010/30 BOH 2010/36 BOH 2010/36 BOH 2010/36 BOH 2010/36
CCNE Lin rouissage teillage (1659) <i>N° 22 salaires au 01/02/2010</i>	18/02/2010	3264	BOH 2010/30
CCNE Logistique entreprises communication directe (1611) <i>N° 1 à l'accord du 09/11/2006 - prévoyance</i> <i>Salaires minima au 01/09/2010</i>	18/03/2010 15/09/2010	3261	BOH 2010/22 BOH 2010/43
CCNE Maisons d'étudiants (1671) <i>N° 41 repos hebdomadaire et jours fériés</i> <i>N° 42 valeur annuelle du point</i>	09/02/2010 09/02/2010	3266	BOH 2010/23 BOH 2010/24
CCNE Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>N° 94 salaires - 2011</i>	05/11/2010	3170	BOH 2010/49
CCNE Manutention portuaire (1763) <i>N° 33 salaires minimaux garantis au 01/01/2010</i> <i>N° 33 salaires au 01/01/2010 Bordeaux</i>	02/09/2010 20/09/2010	3273	BOH 2010/44 BOH 2010/44
CCNE Matériaux construction négoce cadres (652) <i>Accès aux CQP par la VAE</i> <i>N° 3 à l'accord RTT du 23/06/1999</i> <i>N° 9 salaires 2011</i>	21/04/2010 15/12/2010 15/12/2010	3154	BOH 2010/32 BOH 2011/8 BOH 2011/8
CCNE Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>Accès aux CQP par la VAE</i> <i>N° 3 à l'accord RTT du 23/06/1999</i> <i>N° 8 salaires</i>	21/04/2010 15/12/2010 15/12/2010	3154	BOH 2010/32 BOH 2011/8 BOH 2011/8
CCNE Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>Accès aux CQP par la VAE</i> <i>N° 3 à l'accord RTT du 23/06/1999</i> <i>N° 8 salaires 2011</i>	21/04/2010 15/12/2010 15/12/2010	3154	BOH 2010/32 BOH 2011/8 BOH 2011/8

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Médecine du travail services interentreprises (897) <i>Salaires à compter du 01/01/2010</i> <i>Frais de déplacement et de repas au 01/01/2010</i> <i>Fonctionnement commission paritaire nationale</i>	<i>01/02/2010</i> <i>15/03/2010</i> <i>01/12/2010</i>	3031	<i>BOH 2010/18</i> <i>BOH 2010/22</i> <i>BOH 2011/5</i>
CCNE Médico-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>Frais négociations sociales - revalorisation</i> <i>N°1 régime de prévoyance</i> <i>Salaires minima annexe II</i>	<i>03/03/2010</i> <i>01/07/2010</i> <i>18/11/2010</i>	3286	<i>BOH 2011/9</i> <i>BOH 2010/40</i> <i>BOH 2011/9</i>
CCNE Métallurgie ingénieurs et cadres (650) <i>Période essai, licenciement, retraite</i> <i>Salaires (appointements minimaux) pour 2011</i>	<i>21/06/2010</i> <i>22/12/2010</i>	3025	<i>BOH 2010/31</i> <i>BOH 2011/9</i>
CCNE Métreurs vérificateurs (1726) <i>N° 68 salaires</i> <i>N° 68 salaires région parisienne</i> <i>N° 13 taux contribution formation</i> <i>N° 69 salaires (national et Ile-de-France)</i>	<i>13/01/2010</i> <i>13/01/2010</i> <i>30/06/2010</i> <i>30/06/2010</i>	3169	<i>BOH 2010/14</i> <i>BOH 2010/14</i> <i>BOH 2010/35</i> <i>BOH 2010/29</i>
CCNE Meunerie (1930) <i>Révision de l'accord du 30/06/2007 - prévoyance</i> <i>N° 30 salaires minima au 01/02/2010</i> <i>Formation professionnelle (FPSPP)</i> <i>N° 32 salaires minima</i>	<i>01/01/2010</i> <i>17/02/2010</i> <i>09/12/2010</i> <i>23/12/2010</i>	3060	<i>BOH 2010/35</i> <i>BOH 2010/19</i> <i>BOH 2011/2</i> <i>BOH 2011/9</i>
CCNE Missions locales et PAIO (2190) <i>N° 39 commission paritaire de validation</i> <i>N° 40 réserves et exclusions</i> <i>N° 41 salaires (NP) + prime</i>	<i>01/07/2010</i> <i>02/09/2010</i> <i>14/12/2010</i>	3304	<i>BOH 2010/42</i> <i>BOH 2010/41</i> <i>BOH 2011/8</i>
CCNE Mutualité (2128) <i>N° 15 modification chapitre 14 et article 16-2</i> <i>Égalité professionnelle</i>	<i>28/04/2010</i> <i>24/09/2010</i>	3300	<i>BOH 2010/30</i> <i>BOH 2010/45</i>
CCNE Navigation de plaisance (1423) <i>N° 40 salaires RMH 2010 au 01/04/2010</i> <i>N° 41 répartition contribution légale FPSPP</i>	<i>25/03/2010</i> <i>17/11/2010</i>	3187	<i>BOH 2010/22</i> <i>BOH 2011/1</i>
CCNE Navigation intérieure marchandises ouvriers (3) <i>Délégations CPNEFP indemnisation</i> <i>Rémunérations 2010 flottes classique et exploitée</i>	<i>21/07/2010</i> <i>21/07/2010</i>		<i>BOH 2010/46</i> <i>BOH 2010/45</i>
CCNE Navigation intérieure marchandises personnel sédentaire (2174) <i>Délégations CPNEFP indemnisation</i> <i>Rémunérations minimales au 01/01/2010</i>	<i>21/07/2010</i> <i>21/07/2010</i>	3153	<i>BOH 2010/46</i> <i>BOH 2010/43</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Navigation intérieure passagers ETAM cadre (1974) <i>Délégations CPNEFP indemnisation</i> <i>Rémunérations minimales au 01/01/2010</i>	<i>21/07/2010</i> <i>21/07/2010</i>	3293	<i>BOH 2010/46</i> <i>BOH 2010/43</i>
CCNE Notariat (2205) <i>N° 16 salaires au 01/03/2010</i> <i>N° 2 accord du 10/07/2008 - professionnalisation</i> <i>Financement des syndicats</i> <i>N° 17 modification de l'article 29.5 de la convention</i>	<i>23/02/2010</i> <i>20/05/2010</i> <i>08/07/2010</i> <i>21/10/2010</i>	3134	<i>BOH 2010/19</i> <i>BOH 2010/31</i> <i>BOH 2010/37</i> <i>BOH 2010/48</i>
CCNE Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Emploi des seniors</i> <i>Salaires minima conventionnels 2010</i> <i>Durée du travail des cadres</i>	<i>20/01/2010</i> <i>06/04/2010</i> <i>10/09/2010</i>	3184	<i>BOH 2010/8</i> <i>BOH 2010/31</i> <i>BOH 2010/46</i>
CCNE Optique lunetterie de détail (1431) <i>Égalité professionnelle</i> <i>Modification article 11 - période essai</i> <i>N° 6 du 08/12/2004 - financement du paritarisme</i> <i>N° 4 à l'accord du 01/12/1998 - CPNEFP</i>	<i>11/03/2010</i> <i>11/03/2010</i> <i>11/03/2010</i> <i>12/03/2010</i>	3084	<i>BOH 2010/28</i> <i>BOH 2010/27</i> <i>BOH 2010/25</i> <i>BOH 2010/25</i>
CCNE Panneaux à base de bois industrie (2089) <i>Politique salariale 2010</i>	<i>30/03/2010</i>	3113	<i>BOH 2010/27</i>
CCNE Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539) <i>Salaires minima et prime ancienneté 2010</i> <i>Commission nationale paritaire de validation</i> <i>Révision accord du 22/02/2006 - article 2</i> <i>Révision accord du 22/02/2006 - article 3.1</i>	<i>27/04/2010</i> <i>20/10/2010</i> <i>08/12/2010</i> <i>08/12/2010</i>	3252	<i>BOH 2010/25</i> <i>BOH 2011/1</i> <i>BOH 2010/52</i> <i>BOH 2010/52</i>
CCNE Papiers cartons distribution commerce gros OETDAM (802) <i>Indemnité panier de nuit modification article g19</i> <i>N° 2 accord du 19/11/2008 - classifications</i> <i>PV interprétation avenant n° 2 du 10/02/2010</i>	<i>10/02/2010</i> <i>10/02/2010</i> <i>10/02/2010</i>	3158	<i>BOH 2011/6</i> <i>BOH 2011/7</i> <i>BOH 2011/7</i>
CCNE Papiers cartons distribution commerce ingénieurs cadres (925) <i>N° 2 accord du 19/11/2008 - classifications</i> <i>PV interprétation avenant n° 2 du 10/02/2010</i>	<i>10/02/2010</i> <i>10/02/2010</i>	3054	<i>BOH 2011/7</i> <i>BOH 2011/7</i>
CCNE Papiers cartons production OEDTAM (1492) <i>N° 26 prime panier de nuit au 01/03/2010</i> <i>N° 28 dispositions générales de la convention</i>	<i>09/02/2010</i> <i>18/06/2010</i>	3242	<i>BOH 2010/30</i> <i>BOH 2010/39</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Papiers cartons transformation OEDTAM (1495) <i>N° 25 prime panier de nuit au 01/03/2010</i> <i>N° 27 dispositions générales de la convention</i>	<i>09/02/2010</i> <i>18/06/2010</i>	3250	<i>BOH 2010/30</i> <i>BOH 2010/39</i>
CCNE Particulier employeur salariés (2111) <i>Modification de l'article 20 A</i> <i>Nouvelle grille de classification</i> <i>S 37 salaires</i> <i>Modifiant article 19 - prévoyance</i> <i>Modifiant l'article 19 - maladie accident</i>	<i>08/04/2010</i> <i>08/04/2010</i> <i>08/04/2010</i> <i>13/09/2010</i> <i>13/09/2010</i>	3180	<i>BOH 2010/25</i> <i>BOH 2010/25</i> <i>BOH 2010/25</i> <i>BOH 2010/46</i> <i>BOH 2010/46</i>
CCNE Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé (1987) <i>N° 2010-01 salaires minima primes et indemnités</i>	<i>15/12/2010</i>	3294	<i>BOH 2011/10</i>
CCNE Pâtisserie (1267) <i>N° 69 comité de suivi frais soins de santé</i> <i>N° 70 salaires au 01/07/2010</i> <i>N° 71 régime complémentaire frais de santé</i>	<i>07/04/2010</i> <i>01/06/2010</i> <i>15/07/2010</i>	3215	<i>BOH 2010/32</i> <i>BOH 2010/29</i> <i>BOH 2011/3</i>
CCNE Pétrole industrie (1388) <i>Salaires à compter du 01/01/2011 + prime</i>	<i>25/11/2010</i>	3001	<i>BOH 2011/8</i>
CCNE Pharmaceutique industrie (176) <i>Frais logement - nourriture 2010 métiers promotion</i> <i>Salaires minima au 01/02/2010</i> <i>Mise en place d'un plan épargne interentreprises</i> <i>Taux de cotisations frais de santé 2011</i>	<i>20/01/2010</i> <i>10/02/2010</i> <i>24/03/2010</i> <i>08/07/2010</i>	3104	<i>BOH 2010/29</i> <i>BOH 2010/19</i> <i>BOH 2010/28</i> <i>BOH 2010/41</i>
CCNE Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Modification accord du 06/01/2005 - formation professionnelle</i> <i>Modification accord du 03/12/1992 - prévoyance</i> <i>Commission paritaire validation accords entreprise</i> <i>Salaires minima 2011 (RMMG + RAG)</i>	<i>01/02/2010</i> <i>11/02/2010</i> <i>08/12/2010</i> <i>08/12/2010</i>	3063	<i>BOH 2010/25</i> <i>BOH 2010/23</i> <i>BOH 2011/10</i> <i>BOH 2011/8</i>
CCNE Pharmaceutique répartition (1621) <i>Salaires et grille RMG au 01/01/2010</i> <i>Plan de formation (FPSPP) - 2011</i>	<i>03/03/2010</i> <i>09/11/2010</i>	3262	<i>BOH 2010/19</i> <i>BOH 2010/51</i>
CCNE Pharmacie d'officine (1996) <i>Modification des dispositions prévoyance</i> <i>Règlement intérieur comité gestion prévoyance</i> <i>Frais d'équipement</i> <i>Valeur du point au 01/10/2010</i> <i>Régime de prévoyance personnel non cadre</i> <i>Régime de prévoyance retraités cadres et assimilés</i> <i>Révision de l'accord 04/07/2005 - formation (FTLV)</i>	<i>17/03/2010</i> <i>17/03/2010</i> <i>01/10/2010</i> <i>01/10/2010</i> <i>01/12/2010</i> <i>01/12/2010</i> <i>01/12/2010</i>	3052	<i>BOH 2010/34</i> <i>BOH 2010/25</i> <i>BOH 2010/44</i> <i>BOH 2010/44</i> <i>BOH 2011/10</i> <i>BOH 2011/6</i> <i>BOH 2010/52</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Photographie professions (2162) <i>Grille des salaires minima</i> <i>Modification accord du 03/09/2007 - formation</i>	15/02/2010 10/05/2010	3150	BOH 2010/24 BOH 2010/32
CCNE Plasturgie (292) <i>Grille des salaires</i> <i>Commission paritaire de validation accords</i> <i>Salaires minima mensuels</i>	25/02/2010 02/07/2010 08/12/2010	3066	BOH 2010/19 BOH 2010/33 BOH 2011/5
CCNE Poissonnerie (1504) <i>N° 70 salaires à compter du 01/10/2009</i> <i>N° 72 salaire mensuel à partir du 01/03/2010</i> <i>N° 69 modification avenant 61 - épargne salariale</i> <i>N° 73 prévoyance - désignation assureurs</i> <i>N° 74 garanties décès</i> <i>N° 75 prévoyance - portabilité</i> <i>N° 76 prévoyance - ancienneté des salariés</i>	24/02/2010 24/02/2010 24/03/2010 17/06/2010 17/06/2010 17/06/2010 17/06/2010	3243	BOH 2010/22 BOH 2010/22 BOH 2010/27 BOH 2010/35 BOH 2010/35 BOH 2010/35 BOH 2010/35
CCNE Pôle emploi (2847) <i>Création de l'observatoire national des métiers</i> <i>Gestion des activités sociales et culturelles</i> <i>Intégration agents AFPA - recrutement psychologues</i> <i>Organisation et aménagement du temps de travail</i> <i>Modification validité accords et article 48 de la convention</i>	22/01/2010 22/01/2010 18/06/2010 30/09/2010 16/12/2010		BOH 2010/14 BOH 2010/14 BOH 2010/30 BOH 2010/43 BOH 2011/10
CCNE Pompes funèbres (759) <i>Répartition contribution FPSPP</i>	14/12/2010	3269	BOH 2011/4
CCNE Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Niveau de classification de l'enquêteur civil</i> <i>Maintien emploi et recrutement des seniors</i> <i>Activité d'optimisation linéaire</i> <i>Engagement négociations emplois repères SORAP</i> <i>N° 1 à l'avenant du 19/04/2010 - travailleurs âgés</i> <i>N° 8 à l'accord du 13/08/1999 - prévoyance</i> <i>Répartition contribution FPSPP</i>	08/02/2010 19/04/2010 10/05/2010 11/05/2010 28/06/2010 01/07/2010 14/12/2010	3301	BOH 2010/23 BOH 2010/18 BOH 2010/29 BOH 2010/29 BOH 2010/40 BOH 2010/43 BOH 2011/6
CCNE Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Égalité professionnelle</i> <i>Indemnités de panier - 2011</i> <i>Salaires au 01/01/2011</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>	23/04/2010 21/10/2010 21/10/2010 21/12/2010	3196	BOH 2011/6 BOH 2010/49 BOH 2010/49 BOH 2011/9
CCNE Production audiovisuelle (2642) <i>CHSCT et paritarisme</i>	22/02/2010	3346	BOH 2010/34

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>N° 84 actualisation modernisation marché travail</i> <i>N° 85 révision régime prévoyance</i> <i>N° 86 contrat à objet défini (expérimentation)</i> <i>N° 87 salaires minima au 01/03/2010</i> <i>N° 88 compte épargne temps</i> <i>N° 89 commission validation des accords</i> <i>N° 90 égalité et mixité femmes/ hommes</i> <i>Salaires au 01/03/2010 Bretagne Ouest Atlantique</i>	11/02/2010 11/02/2010 11/02/2010 11/02/2010 01/04/2010 01/04/2010 22/09/2010 12/03/2010	3127	BOH 2010/30 BOH 2010/22 BOH 2010/22 BOH 2010/19 BOH 2010/28 BOH 2010/28 BOH 2010/45 BOH 2010/26
CCNE Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>N° 58 salaires à compter du 01/01/2010</i> <i>FPSPPP répartition de la contribution</i>	12/01/2010 05/10/2010	3165	BOH 2010/19 BOH 2010/48
CCNE Promotion construction (1512) <i>N° 27 représentation syndicale</i> <i>N° 28 salaires minima conventionnels au 01/07/2010</i> <i>Répartition prélèvement FPSPPP</i>	07/07/2010 13/07/2010 08/12/2010	3248	BOH 2010/38 BOH 2010/36 BOH 2011/4
CCNE Propreté entreprises (1810) <i>N°2 indemnisation absences - maladie ou accident</i> <i>N° 3 au régime de prévoyance non cadre</i> <i>N° 9 à l'accord du 25/06/2002 classifications</i> <i>Formation professionnelle (FTLV) au 01/01/2011</i>	06/07/2010 06/07/2010 04/10/2010 04/11/2010	3173	BOH 2010/38 BOH 2010/38 BOH 2010/45 BOH 2010/51
CCNE Publicité (86) <i>Certificats de qualification professionnelle</i> <i>Salaires (annexe III)</i>	06/07/2010 08/09/2010	3073	BOH 2010/37 BOH 2010/48
CCNE Radiodiffusion (1922) <i>Salaires (NP) 2010</i>	08/06/2010	3285	BOH 2010/32
CCNE Récupération industries et commerces (637) <i>N° 1 modification article 1 - champ professionnel</i> <i>N° 2 modification article 1 - champ professionnel</i> <i>N° 2 modification article 67 bis - prime vacances</i> <i>Apprentissage et prise en charge</i> <i>Diverses modifications</i> <i>Petits déplacements indemnité de nuit</i> <i>N° 5 à l'accord du 09/04/2008 - prévoyance</i> <i>Salaires au 01/11/2010</i> <i>Création d'une commission paritaire de validation</i> <i>Égalité professionnelle</i>	12/01/2010 12/01/2010 12/01/2010 14/04/2010 14/04/2010 14/04/2010 12/05/2010 27/09/2010 04/10/2010 04/10/2010	3228	BOH 2010/16 BOH 2010/16 BOH 2010/16 BOH 2010/33 BOH 2010/33 BOH 2010/33 BOH 2010/33 BOH 2010/49 BOH 2010/51 BOH 2010/51

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Remontées mécaniques et domaines skiables (454) N° 42 commission paritaire de validation N° 43 développement des CQP N° 44 modification article 21 bis prévoyance	16/06/2010 16/06/2010 16/06/2010	3122	BOH 2010/36 BOH 2010/36 BOH 2011/9
CCNE Restauration de collectivités (1266) Insertion et emploi personnes handicapées	29/10/2010	3225	BOH 2011/9
CCNE Restauration rapide (1501) N° 42 prévoyance complémentaire action sociale Paritarisme-organisation et financement	11/05/2010 22/07/2010	3245	BOH 2010/36 BOH 2010/44
CCNE Retraites complémentaires institutions (1794) N° 12 à la convention modification annexe VII Modification de la délibération n° 6 N° 13 droit syndical	22/06/2010 15/12/2010 15/12/2010	3276	BOH 2010/34 BOH 2011/7 BOH 2011/7
CCNE Sérigraphie industrie (614) Salaires minima conventionnels au 01/01/2011	26/11/2010	3137	BOH 2011/2
CCNE Spectacles entrepreneurs artistes de variété (2310) Plafonds congés spectacles 2010-2011	18/02/2010	3277	BOH 2010/26
CCNE Sport (2511) N° 43 aide au développement du paritarisme N° 44 recodification du code du travail N° 45 champ d'application de la convention N° 46 annexe 1 de la convention CQP AMM N° 47 annexe 1 de la convention CQP moniteur d'aviron N° 48 annexe 1 de la convention CQP moniteur de rugby à XV N° 49 annexe 1 de la convention CQP moniteur roller skating N° 50 annexe 1 de la convention CQP agent sécurité événementiel N° 51 salaires au 01/01/2011 N° 52 salaires au 01/01/2011	17/06/2010 07/07/2010 07/07/2010 07/07/2010 07/07/2010 07/07/2010 07/07/2010 07/07/2010 07/07/2010 07/07/2010 07/07/2010	3328	BOH 2010/42 BOH 2010/42 BOH 2010/42 BOH 2010/42 BOH 2010/42 BOH 2010/42 BOH 2010/42 BOH 2010/42 BOH 2010/42 BOH 2010/49 BOH 2010/46
CCNE Sucrieries distilleries raffineries (2728) N° 3 à la convention collective nationale Négociations annuelles obligatoires 2010	07/06/2010 07/06/2010	3026	BOH 2010/34 BOH 2010/34
CCNE Télécommunications (2148) N° 5 à l'accord du 24/09/2004 - formation professionnelle Salaires minima 2010 Stress professionnel et risques psychosociaux Prise en charge dépenses fonctionnement CFA N° 6 à l'accord formation professionnelle Financement sécurisation parcours professionnels	22/01/2010 26/03/2010 27/05/2010 09/07/2010 07/10/2010 26/11/2010	3303	BOH 2010/20 BOH 2010/21 BOH 2010/35 BOH 2010/38 BOH 2010/48 BOH 2011/4

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Textile industrie (18) <i>Commission paritaire validation des accords</i> <i>Taux de cotisation minimum prévoyance</i> <i>N° 45 à l'annexe n° 4 - salaires au 01/10/2010</i> <i>N° 45 à l'annexe n° 5 - salaires au 01/10/2010</i> <i>N° 45 salaires au 01/10/2010</i> <i>Avenant à l'accord du 01/07/2009 - prévoyance Meurthe-et-Moselle</i>	13/04/2010 13/04/2010 22/09/2010 22/09/2010 22/09/2010 29/06/2010	3106	BOH 2010/31 BOH 2010/31 BOH 2010/47 BOH 2010/47 BOH 2010/47 BOH 2010/34
CCNE Textiles artificiels et synthétiques industries (1942) <i>Salaires minima garantis au 01/02/2010</i>	26/01/2010	3340	BOH 2010/19
CCNE Théâtres privés (951) <i>Salaires minima au 01/10/2010</i>	21/10/2010	3268	BOH 2010/50
CCNE Thermalisme (2104) <i>N° 17 - revalorisation grille des salaires 2011</i>	02/12/2010	3298	BOH 2010/52
CCNE Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Barème des salaires conventionnels au 01/01/2010</i> <i>Modification accord du 15/01/2009 - égalité professionnelle</i> <i>N° 6 mise à jour de la convention</i>	12/01/2010 12/01/2010 12/01/2010	3047	BOH 2010/17 BOH 2010/17 BOH 2010/17
CCNE Tourisme organismes (1909) <i>N° 8 formation professionnelle (OPCA)</i> <i>N° 9 période d'essai</i> <i>Salaires (NP) au 01/07/2011</i> <i>Frais déplacement des délégués mandatés</i>	28/04/2010 28/04/2010 27/09/2010 01/12/2010	3175	BOH 2010/32 BOH 2010/32 BOH 2010/43 BOH 2011/10
CCNE Tourisme social et familial organismes (1316) <i>N° 52 salaires au 01/01/2011</i>	23/11/2010	3151	BOH 2010/52
CCNE Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>N° 83 salaires à compter du 01/04/2010</i> <i>Dialogue social dans les entreprises artisanales</i> <i>Commission paritaire de validation des accords</i> <i>Modification classification des emplois</i> <i>Modification de l'avenant n° 6 et 40 prévoyance</i>	16/04/2010 17/06/2010 14/09/2010 16/12/2010 16/12/2010	3131	BOH 2010/31 BOH 2010/35 BOH 2010/44 BOH 2011/8 BOH 2011/8
CCNE Transport aérien personnel au sol (275) <i>N° 82 salaires 2010</i> <i>Indemnisation heures chômées</i>	04/06/2010 30/07/2010	3177	BOH 2010/31 BOH 2010/42
CCNE Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Formation professionnelle</i> <i>Salaires minimum 2010</i> <i>Travail de nuit</i>	28/01/2010 02/02/2010 02/02/2010	3099	BOH 2010/25 BOH 2010/25 BOH 2010/25

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Transports routiers (16)		3085	
<i>N° 55 frais de déplacement 2010 (annexe 1)</i>	<i>02/03/2010</i>		<i>BOH 2010/22</i>
<i>N° 1 dérogation temporaire congé fin activité</i>	<i>28/06/2010</i>		<i>BOH 2010/37</i>
<i>N° 1 conducteurs accompagnateurs handicap</i>	<i>05/07/2010</i>		<i>BOH 2010/42</i>
<i>N° 20 commission paritaire de validation accords</i>	<i>27/07/2010</i>		<i>BOH 2010/44</i>
<i>Prévention de la réduction de la pénibilité</i>	<i>03/11/2010</i>		<i>BOH 2010/49</i>
<i>N° 3 rémunérations - prestations logistiques</i>	<i>13/12/2010</i>		<i>BOH 2011/8</i>
<i>Gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC) Alpes-Maritimes</i>	<i>01/06/2010</i>		<i>BOH 2010/36</i>
CCNE Travaux publics ETAM (2614)		3005-III	
<i>Accueil des jeunes en contrat d'avenir</i>	<i>02/09/2010</i>		<i>BOH 2010/49</i>
<i>Période d'essai</i>	<i>05/10/2010</i>		<i>BOH 2011/4</i>
<i>Indemnité repas nuit et petits déplacements 2010 Isère</i>	<i>11/01/2010</i>		<i>BOH 2010/16</i>
<i>Salaires 2010 Lorraine</i>	<i>12/01/2010</i>		<i>BOH 2010/13</i>
<i>Barème des minima 2010 Rhône-Alpes</i>	<i>14/01/2010</i>		<i>BOH 2010/14</i>
<i>Indemnités petits déplacements Poitou-Charentes</i>	<i>11/06/2010</i>		<i>BOH 2010/41</i>
<i>Indemnités petits déplacements 2011 - Midi-Pyrénées</i>	<i>24/11/2010</i>		<i>BOH 2010/51</i>
<i>Salaires minima au 01/01/2011 Midi-Pyrénées</i>	<i>24/11/2010</i>		<i>BOH 2010/51</i>
<i>Indemnités petits déplacements Drôme - Ardèche</i>	<i>25/11/2010</i>		<i>BOH 2011/9</i>
<i>Indemnités petits déplacements pour 2011 Nord - Pas-de-Calais</i>	<i>01/12/2010</i>		<i>BOH 2011/2</i>
<i>Salaires minima pour 2011 Nord - Pas-de-Calais</i>	<i>01/12/2010</i>		<i>BOH 2011/2</i>
<i>Indemnités petits déplacements 2011 PACA</i>	<i>02/12/2010</i>		<i>BOH 2011/5</i>
<i>Salaires minima 2011 PACA</i>	<i>02/12/2010</i>		<i>BOH 2011/5</i>
<i>Salaires minima 2011 Limousin</i>	<i>03/12/2010</i>		<i>BOH 2011/8</i>
<i>Indemnités petits déplacements 2011 - Ile-de-France</i>	<i>06/12/2010</i>		<i>BOH 2011/3</i>
<i>Salaires minima 2011 Ile-de-France</i>	<i>06/12/2010</i>		<i>BOH 2011/3</i>
<i>Indemnités petits déplacements 2011 Languedoc-Roussillon</i>	<i>10/12/2010</i>		<i>BOH 2011/5</i>
<i>Indemnités petits déplacements Aquitaine</i>	<i>10/12/2010</i>		<i>BOH 2011/3</i>
<i>Salaires barème des minima 2011 Languedoc-Roussillon</i>	<i>10/12/2010</i>		<i>BOH 2011/5</i>
<i>Salaires minima 2011 Aquitaine</i>	<i>10/12/2010</i>		<i>BOH 2011/3</i>
<i>Indemnités petits déplacements Alsace</i>	<i>13/12/2010</i>		<i>BOH 2011/10</i>
<i>Indemnités petits déplacements Picardie</i>	<i>13/12/2010</i>		<i>BOH 2011/6</i>
<i>Salaires minima 2011 Alsace</i>	<i>13/12/2010</i>		<i>BOH 2011/10</i>
<i>Salaires minima 2011 Picardie</i>	<i>13/12/2010</i>		<i>BOH 2011/6</i>
<i>Indemnités petits déplacements Bretagne</i>	<i>14/12/2010</i>		<i>BOH 2011/8</i>
<i>Indemnités petits déplacements 2011 Champagne-Ardenne</i>	<i>14/12/2010</i>		<i>BOH 2011/7</i>
<i>Salaires minima 2011 Bretagne</i>	<i>14/12/2010</i>		<i>BOH 2011/8</i>
<i>Salaires minima 2011 Champagne-Ardenne</i>	<i>14/12/2010</i>		<i>BOH 2011/7</i>
<i>Indemnités petits déplacements 2011 Poitou-Charentes</i>	<i>16/12/2010</i>		<i>BOH 2011/4</i>
<i>Salaires minima 2011 Poitou-Charentes</i>	<i>16/12/2010</i>		<i>BOH 2011/4</i>
<i>Indemnités petits déplacements 2011 Auvergne</i>	<i>17/12/2010</i>		<i>BOH 2011/5</i>
<i>Salaires barème des minima 2011 Auvergne</i>	<i>17/12/2010</i>		<i>BOH 2011/5</i>
<i>Salaires minima 2011 Rhône-Alpes</i>	<i>21/12/2010</i>		<i>BOH 2011/5</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Travaux publics ouvriers (1702)		3005-II	
<i>Indemnités petits déplacements 2010 Lorraine</i>	07/01/2010		BOH 2010/15
<i>Salaires 2010 Lorraine</i>	12/01/2010		BOH 2010/13
<i>Indemnités petits déplacements 2010 Rhône</i>	14/01/2010		BOH 2010/16
<i>Indemnités petits déplacements Poitou-Charentes</i>	11/06/2010		BOH 2010/41
<i>Abondement et prime des salariés au chômage</i>	30/06/2010		BOH 2010/41
<i>Stagiaires des entreprises de travaux publics</i>	30/06/2010		BOH 2010/40
<i>Accueil des jeunes en contrat d'avenir</i>	02/09/2010		BOH 2010/49
<i>Période d'essai</i>	05/10/2010		BOH 2011/4
<i>Indemnités petits déplacements 2011 Midi-Pyrénées</i>	24/11/2010		BOH 2010/51
<i>Salaires minima ouvriers au 01/01/2011 Midi-Pyrénées</i>	24/11/2010		BOH 2010/51
<i>Indemnités petits déplacements Drôme-Ardèche</i>	25/11/2010		BOH 2011/9
<i>Indemnités petits déplacements 2011 Nord - Pas-de-Calais</i>	01/12/2010		BOH 2011/2
<i>Salaires minima 2011 Nord - Pas-de-Calais</i>	01/12/2010		BOH 2011/2
<i>Indemnités petits déplacements 2011 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	02/12/2010		BOH 2011/5
<i>Salaires minima 2011 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	02/12/2010		BOH 2011/5
<i>Indemnités petits déplacements Limousin</i>	03/12/2010		BOH 2011/8
<i>Salaires minima 2011 Limousin</i>	03/12/2010		BOH 2011/8
<i>Indemnités petits déplacements 2011 - Ile-de-France</i>	06/12/2010		BOH 2011/3
<i>Salaires minima 2011 Ile-de-France</i>	06/12/2010		BOH 2011/3
<i>Indemnités petits déplacements 2011 Languedoc-Roussillon</i>	10/12/2010		BOH 2011/5
<i>Indemnités petits déplacements Aquitaine</i>	10/12/2010		BOH 2011/3
<i>Salaires - barème des minima 2011 Languedoc-Roussillon</i>	10/12/2010		BOH 2011/5
<i>Salaires minima 2011 Aquitaine</i>	10/12/2010		BOH 2011/3
<i>Indemnités petits déplacements Alsace</i>	13/12/2010		BOH 2011/10
<i>Indemnités petits déplacements 2011 Picardie</i>	13/12/2010		BOH 2011/6
<i>Salaires minima 2011 Alsace</i>	13/12/2010		BOH 2011/10
<i>Salaires minima 2011 Picardie</i>	13/12/2010		BOH 2011/6
<i>Indemnités de petits déplacements Bretagne</i>	14/12/2010		BOH 2011/8
<i>Indemnités petits déplacements 2011 Champagne-Ardenne</i>	14/12/2010		BOH 2011/7
<i>Salaires minima 2011 Bretagne</i>	14/12/2010		BOH 2011/8
<i>Salaires minima 2011 Champagne-Ardenne</i>	14/12/2010		BOH 2011/7
<i>Indemnités petits déplacements 2011 Poitou-Charentes</i>	16/12/2010		BOH 2011/4
<i>Salaires minima 2011 Poitou-Charentes</i>	16/12/2010		BOH 2011/4
<i>Indemnités petits déplacements 2011 Auvergne</i>	17/12/2010		BOH 2011/5
<i>Salaires barème des minima 2011 Auvergne</i>	17/12/2010		BOH 2011/5
<i>Salaires minima 2011 Rhône-Alpes</i>	21/12/2010		BOH 2011/5
CCNE Tuiles et briques industrie (1170)		3086	
<i>N° 48 salaires minima cadres au 01/01/2010</i>	28/04/2010		BOH 2010/32
<i>N° 6 salaires (REMAG) OETAM et primes 2010</i>	28/04/2010		BOH 2010/32
CCNE Vente à distance entreprises (2198)		3333	
<i>Avenant à la convention - modification de la période d'essai</i>	28/04/2010		BOH 2010/34

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>Avis d'interprétation - classification</i> <i>N° 41 modification de l'avenant 24</i> <i>N° 42 modification de l'avenant 35</i> <i>N° 43 valeur du point au 01/01/2011</i> <i>N° 44 prévoyance au 01/01/2011</i> <i>N° 45 égalité professionnelle femmes et hommes</i> <i>N° 46 repos compensateur de remplacement</i> <i>N° 47 ancienneté</i> <i>N° 48 modifiant l'annexe 1 (classification)</i> <i>N° 49 modifiant l'annexe 2</i> <i>N° 50 mise en conformité avec l'évolution</i>	<i>20/01/2010</i> <i>16/06/2010</i> <i>16/06/2010</i> <i>25/10/2010</i> <i>25/10/2010</i> <i>25/10/2010</i> <i>25/10/2010</i> <i>25/10/2010</i> <i>25/10/2010</i> <i>25/10/2010</i> <i>25/10/2010</i>	3282	<i>BOH 2010/20</i> <i>BOH 2010/33</i> <i>BOH 2010/33</i> <i>BOH 2010/50</i> <i>BOH 2010/50</i> <i>BOH 2010/50</i> <i>BOH 2010/50</i> <i>BOH 2010/50</i> <i>BOH 2010/50</i> <i>BOH 2010/50</i> <i>BOH 2010/50</i>
CCNE Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>N° 17 modification avenant n° 1</i> <i>N° 18 valeur du point au 01/01/2011</i> <i>N° 19 prévoyance au 01/01/2011</i> <i>N° 20 égalité femmes et hommes</i> <i>N° 21 repos compensateur de remplacement</i> <i>N° 22 classification des emplois</i> <i>N° 23 salaires minima conventionnels</i> <i>N° 24 commission paritaire de l'emploi</i> <i>N° 25 mise en conformité avec l'évolution</i>	<i>16/06/2010</i> <i>25/10/2010</i> <i>25/10/2010</i> <i>25/10/2010</i> <i>25/10/2010</i> <i>25/10/2010</i> <i>25/10/2010</i> <i>25/10/2010</i> <i>25/10/2010</i>	3332	<i>BOH 2010/33</i> <i>BOH 2010/50</i> <i>BOH 2010/50</i> <i>BOH 2010/50</i> <i>BOH 2010/50</i> <i>BOH 2010/50</i> <i>BOH 2010/50</i> <i>BOH 2010/50</i> <i>BOH 2010/50</i>
CCNE Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>Emploi des salariés âgés</i> <i>N° 77 salaires et barème d'ancienneté 2010</i> <i>Égalité professionnelle et salariale entre femmes et hommes</i>	<i>09/02/2010</i> <i>09/02/2010</i> <i>01/09/2010</i>	3179	<i>BOH 2010/12</i> <i>BOH 2010/19</i> <i>BOH 2010/47</i>
CCNE Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>N° 46 dispositions dialogue social et IRP</i> <i>N° 14 à l'annexe IV - salaires au 01/10/2010</i>	<i>20/10/2010</i> <i>25/10/2010</i>	3029	<i>BOH 2010/47</i> <i>BOH 2010/47</i>
CCNE Vitrail industrie (1945) <i>Annexe I - classification niveaux qualification</i>	<i>15/01/2010</i>	3172	<i>BOH 2010/26</i>
CCNE Volailles industries transformation (1938) <i>Barème des salaires minima garantis 2010</i>	<i>01/03/2010</i>	3111	<i>BOH 2010/24</i>
CCNE Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Salaires au 01/07/2010</i>	<i>16/06/2010</i>	3061	<i>BOH 2010/34</i>
CCNE Activités de marchés financiers (CCNM) (2931) <i>Salaires minima hiérarchiques 2011</i>	<i>09/12/2010</i>		<i>BOH 2011/6</i>
CCNE Alimentaires diverses industries (504) <i>N° 56 salaires au 01/01/2010</i>	<i>06/01/2010</i>	3092	<i>BOH 2010/17</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>Salaires (RMA) au 01/01/2010</i> <i>Financement du FPSPP</i>	29/04/2010 06/12/2010		BOH 2010/32 BOH 2011/5
CCNE Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>Salaires (RMA) au 01/01/2010</i> <i>Financement du FPSPP</i>	29/04/2010 06/12/2010		BOH 2010/32 BOH 2011/5
CCNE Avocats au Conseil d'État et la Cour de cassation (2329) <i>N° 8 valeur du point au 01/01/2010</i> <i>N° 3 à l'accord du 09/11/2000 prévoyance</i> <i>N° 9 à l'accord professionnel national</i>	13/01/2010 07/07/2010 07/07/2010		BOH 2010/16 BOH 2010/38 BOH 2010/38
CCNE Avoués cours d'appel (277) <i>Valeur du point à compter du 01/01/2010</i> <i>Avenant à l'accord du 21/12/2009 dépendance</i> <i>Convention d'assurance collective</i>	14/01/2010 03/11/2010 03/11/2010		BOH 2010/16 BOH 2011/2 BOH 2011/2
CCNE Cancer centres de lutte (2046) <i>2010-01 Classification personnel non médical</i> <i>Revalorisation des salaires 2010</i>	08/04/2010 08/04/2010	3201	BOH 2010/27 BOH 2010/27
CCNE Centres de gestion agréés (1237) <i>N° 10.1 salaires à compter du 01/01/2010</i>	22/01/2010	3220	BOH 2010/18
CCNE Centres de gestion agréés et habilités (2316) <i>Rémunérations 2011</i>	01/12/2010	3312	BOH 2011/4
CCNE Chansons variétés jazz musiques actuelles (2322) <i>Révision de l'annexe 1 (régime de prévoyance)</i>	09/07/2010	3313	BOH 2010/36
CCNE Coopératives de consommation gérants (1325) <i>N° 0710 minima garantis à compter du 01/07/2010</i>	16/03/2010	3013	BOH 2010/24
CCNE Coopératives de consommation salariés (179) <i>Prévention du stress et des facteurs psychosociaux</i>	09/07/2010	3072	BOH 2010/51
CCNE Crédit maritime mutuel (2622) <i>N° 10 métiers repères - annexe V</i> <i>N° 11 classification - métiers repères</i> <i>N° 8 prime d'ancienneté - article 45 bis</i> <i>N° 9 indemnisation maladie article 54</i>	30/06/2010 30/06/2010 30/06/2010 30/06/2010	3342	BOH 2010/35 BOH 2010/35 BOH 2010/35 BOH 2010/35
CCNE Cuisine magasins prestataires de services (2754) <i>Formation professionnelle</i> <i>N° 3 salaires minima conventionnels</i> <i>N° 4 champ d'application de la convention</i>	20/05/2010 17/06/2010 16/09/2010	3359	BOH 2010/34 BOH 2010/36 BOH 2010/43

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Enseignement écoles supérieures ingénieurs (FESIC) (2636) <i>Égalité professionnelle</i>	21/05/2010	3345	BOH 2010/31
CCNE Enseignement privé administratif et documentaliste (2408) <i>Révision convention classifications et salaires</i> <i>Révision de la convention collective</i>	07/07/2010 10/11/2010	3320	BOH 2010/46 BOH 2011/9
CCNE HLM sociétés coopératives (1588) <i>Mise à jour de la convention</i>	01/04/2010	3191	BOH 2010/28
CCNE Personnes inadaptées et handicapées établissements (413) <i>N° 321 salaires (MP) au 01/06/2010</i>	01/06/2010	3116	BOH 2010/35
CCNE Ports autonomes (11) <i>Salaires au 01/01/2010</i>	28/05/2010		BOH 2010/43
CCNE Presse information spécialisée cadres ETAM (1874) <i>Minima garantis mensuels à compter du 01/07/2010</i> <i>Salaires minima garantis mensuels au 01/12/2010</i>	17/06/2010 22/11/2010	3290	BOH 2010/33 BOH 2011/1
CCNE Presse information spécialisée employés (1871) <i>Minima garantis mensuels à compter du 01/07/2010</i> <i>Salaires minima mensuels garantis au 01/12/2010</i>	17/06/2010 22/11/2010	3289	BOH 2010/33 BOH 2011/1
CCNE Presse magazine et d'information cadres (2018) <i>Égalité professionnelle femmes/ hommes</i>	30/04/2010	3299	BOH 2010/44
CCNE Presse magazine et d'information employés (1972) <i>Égalité professionnelle femmes/ hommes</i>	30/04/2010	3299	BOH 2010/44
CCNE Presse quotidienne départementale cadres administratifs (781) <i>Égalité professionnelle et salariale</i> <i>Handicap</i>	01/02/2010 01/02/2010	3141	BOH 2010/36 BOH 2010/36
CCNE Presse quotidienne départementale cadres techn. (1018) <i>Égalité professionnelle et salariale</i> <i>Handicap</i>	01/02/2010 01/02/2010	3141	BOH 2010/36 BOH 2010/36
CCNE Presse quotidienne départementale employés (693) <i>Égalité professionnelle et salariale</i> <i>Handicap</i>	01/02/2010 01/02/2010	3140	BOH 2010/36 BOH 2010/36
CCNE Presse quotidienne départementale ouvriers (1083) <i>Égalité professionnelle et salariale</i> <i>Handicap</i>	01/02/2010 01/02/2010	3140	BOH 2010/36 BOH 2010/36

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
CCNE Presse quotidienne régionale employés (698) <i>Égalité professionnelle</i>	09/02/2010	3140	BOH 2010/27
CCNE Presse quotidienne régionale encadrement (1895) <i>Égalité professionnelle</i>	09/02/2010	3141	BOH 2010/27
CCNE Presse quotidienne régionale ouvriers (598) <i>Égalité professionnelle</i>	09/02/2010	3140	BOH 2010/27
CCNE Produits exotiques industries (506) <i>N° 56 salaires à compter du 01/01/2010</i>	06/01/2010		BOH 2010/16
CCNE Régime social indépendants employés et cadres (2798) <i>Intéressement 2010-2012</i>	29/06/2010	3366	BOH 2010/31
CCNE Régime social indépendants personnel de direction (2796) <i>Intéressement 2010-2012</i>	29/06/2010	3364	BOH 2010/31
CCNE Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) <i>01-2010 Valeur du point au 01/01/2010</i>	30/04/2010		BOH 2010/35
CCNE Sécurité sociale organismes (218) <i>Seniors et gestion des secondes parties carrières Modifiant l'accord du 30/06/2008 - intéressement</i>	26/01/2010 28/06/2010		
CCNE Sécurité sociale praticiens conseils (général) (2603) <i>Mise en place des agences régionales de santé</i>	26/01/2010	3339	BOH 2010/17
CCNE Sidérurgie (2344) <i>Mise à jour de la convention</i>	04/03/2010	3315	BOH 2010/20
CCNE Sociétés financières (478) <i>Égalité professionnelle Congés exceptionnels</i>	01/06/2010 17/12/2010	3059	BOH 2010/33 BOH 2011/7
CCNE Travaux publics cadres (2409) <i>Accueil des jeunes en contrat d'avenir Période d'essai</i>	02/09/2010 05/10/2010	3005-IV	BOH 2010/49 BOH 2011/4
CCNE Tribunaux de commerce greffes (240) <i>Valeur du point à compter du 01/03/2010 N° 75 taux contributifs formation continue</i>	25/03/2010 07/10/2010		BOH 2010/24 BOH 2010/46
CCNE Universités instituts catholiques (2270) <i>Formation professionnelle</i>	22/06/2010	3308	BOH 2010/38
AINE Artisanat dialogue social <i>Commission paritaire régionale interprofessionnelle artisanat Poitou-Charentes</i>	07/12/2010	B.O bis	BOH 2011/7

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AINE Retraite cadres - accord du 14/03/1947- AGIRC <i>A-259 article 8 bis annexe I</i> <i>Modification délibération D 45</i> <i>Modification délibération D 54</i> <i>A-260 à la convention collective du 14/03/1947</i> <i>Modification délibération D 34</i> <i>A-261 contribution exceptionnelle et temporaire</i> <i>Modification de la délibération D 25</i>	<i>10/06/2010</i> <i>10/06/2010</i> <i>10/06/2010</i> <i>16/09/2010</i> <i>16/09/2010</i> <i>10/12/2010</i> <i>10/12/2010</i>		<i>BOH 2010/30</i> <i>BOH 2010/30</i> <i>BOH 2010/30</i> <i>BOH 2010/41</i> <i>BOH 2010/41</i> <i>BOH 2011/2</i> <i>BOH 2011/2</i>
AINE Retraite non-cadres accord du 08/12/1961 - ARRCO <i>Modification de la délibération 11 B</i> <i>Modification délibération 23 B</i> <i>Modification délibération 5 B</i> <i>N° 111 validation des périodes de chômage</i> <i>N° 112 annexe C</i> <i>Modification de la délibération 22 B</i>	<i>16/03/2010</i> <i>10/06/2010</i> <i>10/06/2010</i> <i>10/06/2010</i> <i>10/06/2010</i> <i>10/06/2010</i> <i>10/12/2010</i>	B.O bis 1988/11	<i>BOH 2010/15</i> <i>BOH 2010/30</i> <i>BOH 2010/30</i> <i>BOH 2010/30</i> <i>BOH 2010/30</i> <i>BOH 2010/30</i> <i>BOH 2011/2</i>
AIN Chômage partiel retraite complémentaire <i>Avenant au protocole du 05/02/1979 chômage partiel</i>	<i>10/12/2010</i>		<i>BOH 2011/2</i>
AIN Convention de reclassement personnalisé <i>Reconduction du dispositif</i>	<i>20/02/2010</i>		
AIN Indemnisation du chômage <i>Accord d'application n° 22</i> <i>N° 1 à l'annexe VIII au règlement général</i>	<i>02/02/2010</i> <i>30/06/2010</i>		
AIN * Retraite AGIRC/ARRCO règles de gestion <i>Prorogation accord du 23/03/2009</i>	<i>25/11/2010</i>		<i>BOH 2011/1</i>
APNE Aide à domicile ADTT <i>N° 1 révision de l'accord de branche</i>	<i>21/05/2010</i>	3217	
APNE Aide à domicile ARTT <i>N° 3 cessation des effets</i>	<i>21/05/2010</i>	3217	
APNE Aide à domicile temps partiel <i>N°1 révision de l'accord du 19/04/1993</i>	<i>21/05/2010</i>	3217	
APNE Ameublement négoce prévoyance <i>N° 4 à l'accord prévoyance - portabilité</i>	<i>25/11/2010</i>	3056	<i>BOH 2011/9</i>
APNE Associations cynégétiques retraite supplémentaire <i>N° 1 régime de retraite supplémentaire</i>	<i>14/12/2010</i>	3327	<i>BOH 2011/7</i>
APNE Ateliers chantiers insertion classifications <i>N°1 entrée en vigueur</i>	<i>18/02/2010</i>		<i>BOH 2010/21</i>

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
APNE Bâtiment + 10 salariés formation professionnelle <i>Contribution plan formation 2010-2011</i>	28/04/2010	3107	BOH 2010/35
APNE Bâtiment TP financement de la formation <i>Contribution plan formation 2010-2011</i> <i>Financement de la formation travaux publics</i>	28/04/2010 07/10/2010	3107	BOH 2010/35 BOH 2011/3
APNE Bâtiment TP formation conducteurs <i>N° 6 modification avenant n° 5</i>	28/04/2010	3005	BOH 2010/35
APNE Bâtiment TP formation professionnelle <i>N° 9 à l'accord formation professionnelle</i> <i>N° 10 à l'accord formation professionnelle</i>	19/07/2010 07/10/2010	3107	BOH 2010/48 BOH 2011/3
APNE Bâtiment TP maître d'apprentissage <i>Montant de l'indemnité à compter du 01/07/2010 Pays de la Loire</i> <i>Indemnité maître d'apprentissage au 01/04/2010 Picardie</i> <i>Indemnité au 01/07/2010 Auvergne</i> <i>Indemnité spécifique au 01/09/2010 Poitou-Charentes</i>	15/01/2010 22/04/2010 21/06/2010 08/07/2010	3107	BOH 2010/19 BOH 2010/28 BOH 2010/37 BOH 2010/38
APNE Bâtiment TP participation CPNE et CPREF <i>Indemnisation au 01/04/2010 Picardie</i>	22/04/2010	3107	BOH 2010/28
APNE ** Bâtiment TP plans épargne interentreprises PEI <i>N° 1 modifications des PEI</i> <i>N° 1 règlement PEI-BTP</i> <i>N° 1 règlement PERCO-BTP</i>	18/03/2010 18/03/2010 18/03/2010	3107	BOH 2010/26 BOH 2010/26 BOH 2010/26
APNE Biscuiterie industries alimentaires classification <i>N° 1 à l'accord classification du 04/11/2008</i>	15/06/2010	3270	BOH 2011/9
APNE Bois industrie importation formation professionnelle <i>N° 3 dispositions financières</i>	13/04/2010	3041	BOH 2010/37
APNE Casinos répartition des pourboires <i>N° 15 rémunérations minimales mensuelles</i> <i>N° 16 rémunérations minimales annuelles</i>	15/04/2010 15/04/2010	3167	BOH 2010/24 BOH 2010/24
APNE Cinéma doublage salaires <i>N° 3 rémunérations des prestations lyriques</i>	22/12/2010		BOH 2011/8
APNE Esthétique cosmétique champ d'application <i>Avenant à l'accord du 29/10/2008 champ d'application</i>	22/06/2010		BOH 2010/48
APNE Esthétique cosmétique enseignement classification <i>N° 2 à l'accord du 02/06/2009 classifications</i>	22/06/2010		BOH 2010/48
APNE HLM sociétés coopératives emploi des seniors <i>N° 1 effectifs des 55 ans et plus</i>	13/01/2010	3191	BOH 2010/5

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
APNE ** Hôtellerie restauration financement FPSP <i>N° 1 à l'accord du 16/12/2009 FPSP</i>	15/12/2010	3297	BOH 2011/7
APNE Hôtellerie restauration formation professionnelle <i>N° 2 modifications diverses</i>	22/06/2010	3297	BOH 2010/35
APNE Imprimerie de labeur retraite et prévoyance <i>Modifications dispositifs prévoyance du 05/02/2009</i>	26/02/2010	3138	BOH 2010/25
APNE Maroquinerie formation professionnelle <i>Fonds de professionnalisation centres apprentis</i>	11/05/2010	3157	BOH 2010/45
APNE Menuiseries charpentes classifications et salaires <i>N° 7 à l'accord classifications et salaires minima</i>	27/04/2010		BOH 2010/37
APNE Métallurgie mensualisation <i>Période essai, licenciement, retraite</i>	21/06/2010	3109	BOH 2010/31
APNE Métallurgie mesures en faveur de l'emploi <i>Ajout des titres VII, VIII et IX</i> <i>Avenant à l'accord de constitution de la CPRE Champagne-Ardenne</i>	12/07/2010 07/10/2010	3109	BOH 2010/34 BOH 2010/46
APNE Papiers cartons salaires minima <i>N° 3 salaires 2010</i> <i>Procès-verbal négociation annuelle 2010</i>	09/02/2010 09/02/2010	3250	BOH 2010/26 BOH 2010/26
APNE Textile entretien dialogue social <i>N° 1 dialogue social</i>	21/10/2010	3074	BOH 2011/8
APNE Transport aérien formation professionnelle <i>N° 4 à l'accord du 09/09/2004 formation professionnelle</i>	16/12/2010	3223	BOH 2011/5
APNE Transport ferroviaire champ d'application <i>Contrat de travail classification rémunération</i>	08/09/2010		BOH 2010/41
APNE Transports routiers prévoyance IPRIAC <i>Modification des statuts de l'IPRIAC</i> <i>Modification règlement intérieur de l'IPRIAC</i> <i>N° 6 à l'accord du 24/09/1980 inaptitude conduite</i>	22/09/2010 22/09/2010 22/09/2010	3156	BOH 2011/6 BOH 2011/6 BOH 2011/6
APNE Travail temporaire cadres prévoyance <i>Organismes assureurs des cadres (désignation)</i>	13/01/2010	3212	BOH 2010/22
APNE Travail temporaire formation professionnelle <i>Contrats spécifiques</i> <i>N° 3 contrat professionnalisation (dérogation)</i> <i>N° 5 à l'accord du 08/07/2004 article 33-4</i>	29/01/2010 29/01/2010 27/08/2010	3212	BOH 2010/30 BOH 2010/30 BOH 2010/48
APNE Travail temporaire non cadres prévoyance <i>Organismes assureurs (désignation)</i>	13/01/2010	3212	BOH 2010/22

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (suite)			
APNE Travail temporaire salariés permanents <i>Salaires à compter du 01/01/2010</i>	29/01/2010	3212	BOH 2010/18
APNE Travaux publics formation OPCA TP <i>Financement de la formation travaux publics</i>	07/10/2010	3005	BOH 2011/3
APN Aide à domicile commission conciliation <i>N° 1 révision accord de branche</i>	21/05/2010	3217	
APN Aide à domicile commission de suivi <i>N° 1 révision accord de branche</i>	21/05/2010	3217	
APN Aide à domicile commission paritaire négociation <i>N° 1 à l'accord de branche du 23/12/1996</i>	21/05/2010	3217	
APN Aide à domicile UNACSS <i>N° 1 révision accords du 24/05/1993</i>	21/05/2010	3217	
APN Assurances assistance apprentissage <i>Affectation des fonds 2010</i> <i>Affectation des fonds aux CFA 2010</i>	14/06/2010 14/06/2010	3110	BOH 2010/40 BOH 2010/40
APN Assurances formation OPCA OPCASSUR <i>Affectation des fonds 2010</i> <i>Affectation des fonds aux CFA 2010</i>	14/06/2010 14/06/2010	3279	BOH 2010/40 BOH 2010/40
APN Ateliers chantiers insertion emplois repères <i>N° 1 entrée en vigueur de l'accord du 21/01/2009</i>	18/02/2010		BOH 2010/25
APN Bâtiment TP cessation anticipée d'activité <i>Conditions de départ des salariés</i>	29/06/2010	3107	BOH 2010/41
APN Bâtiment TP salaires ingénieurs et cadres <i>N° 62 appointements minimaux au 01/02/2010</i>	20/01/2010	3322	BOH 2010/16
APN Diagnostic technique bâti champ application <i>Avenant à l'accord du 10/03/2010 champ d'application</i>	14/10/2010		BOH 2010/48
APN Électriques et gazières industries PEI <i>N° 1 plan d'épargne interentreprises - PEI branche</i>	01/10/2010	3368	BOH 2010/42
APN Électriques et gazières industries PERCO I <i>N° 1 plan d'épargne retraite collectif - PERCO I</i>	01/10/2010	3368	BOH 2010/42
APN ** Plongée moniteurs travail saisonnier <i>N° 2 salaires saison 2010</i>	01/04/2010		BOH 2010/25
APN Travail temporaire contribution au FPSPP <i>N° 1 à l'accord du 10/12/2009 FPSPP</i>	03/12/2010	3212	BOH 2011/11

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES RÉGIONAUX			
CCRE Bâtiment ETAM Ile-de-France (2707) <i>N° 2 barème des salaires à compter du 01/02/2010</i> <i>N° 3 salaires minima 2011</i>	18/01/2010 16/12/2010	3354	BOH 2010/20 BOH 2011/8
CCRE Bâtiment ouvriers Basse-Normandie (1785) <i>N° 12 prime outillage au 01/07/2011</i> <i>N° 13 indemnités petits déplacements au 01/07/2011</i>	01/12/2010 01/12/2010	B.O bis 1994/5	BOH 2011/3 BOH 2011/3
CCRE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) Aquitaine (2194) <i>Indemnités petits déplacements au 01/07/2010</i> <i>Primes travaux occasionnels au 01/07/2010</i>	16/03/2010 16/03/2010	B.O bis 2001/2	BOH 2010/28 BOH 2010/28
CCRE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Aquitaine (2195) <i>Indemnités petits déplacements au 01/07/2010</i> <i>Primes travaux occasionnels au 01/07/2010</i>	16/03/2010 16/03/2010	B.O bis 2001/3	BOH 2010/28 BOH 2010/28
CCRE Bâtiment ouvriers région parisienne (1740) <i>N° 22 salaires à compter du 01/02/2010</i> <i>N° 23 indemnité de repas au 01/02/2010</i> <i>N° 24 salaires minima 2011</i> <i>N° 25 indemnités de repas</i>	18/01/2010 18/01/2010 16/12/2010 16/12/2010	3032	BOH 2010/20 BOH 2010/18 BOH 2011/8 BOH 2011/8
CCRE Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528) <i>N° 13 salaires au 01/04/2010</i>	23/03/2010		BOH 2010/26
CCRE Bois pin maritime Gascogne (172) <i>N° 1 à l'accord du 24/04/2008 - statuts ARPFNC</i> <i>N° 1 à l'accord du 24/04/2008 - organisation de la négociation collective</i> <i>N° 7 politique salariale 2010</i>	29/03/2010 05/07/2010 03/09/2010		BOH 2010/40 BOH 2010/40 BOH 2010/45
CCRE Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>Indemnisation heures chômées</i> <i>N° 48 salaires pour 2011</i>	21/06/2010 21/10/2010	3234	BOH 2010/47
CCRE Métallurgie Haute-Marne et Meuse (1315) <i>Salaires - REGA 2010</i> <i>Valeur du point au 01/05/2010</i>	31/03/2010 31/03/2010		BOH 2010/26 BOH 2010/26
CCRE Métallurgie Haute-Vienne et Creuse (937) <i>Avenant à la convention collective</i> <i>Salaires (RAG + RMH + primes) 2011</i>	16/12/2010 16/12/2010		BOH 2011/11 BOH 2011/6
CCRE Métallurgie Hérault Aude Pyrénées-Orientales (1577) <i>Salaires 2010-2011</i>	27/04/2010	B.O bis 1990/11	BOH 2010/29
CCRE Métallurgie Loire et arrondissement d'Yssingaux (1578) <i>N° 1 RMH à compter du 01/06/2010</i> <i>N° 3 indemnité panier de nuit au 01/06/2010</i> <i>REGA à compter du 01/01/2010</i>	03/05/2010 03/05/2010 03/05/2010	B.O bis 1990/9	BOH 2010/26 BOH 2010/26 BOH 2010/26

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

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES RÉGIONAUX (suite)			
CCRE Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) <i>Barème des TEG à partir de 2010</i> <i>Barèmes des RMH et prime de vacances au 01/04/2010</i> <i>Avenant à la convention collective régionale</i>	28/01/2010 28/01/2010 25/11/2010		BOH 2010/18 BOH 2010/18 BOH 2011/9
CCRE Métallurgie Morbihan Ile-et-Vilaine (863) <i>RAG à compter du 01/04/2010</i> <i>Salaires (RMH) au 01/04/2010</i>	18/03/2010 18/03/2010		BOH 2010/20 BOH 2010/21
CCRE Métallurgie OETAM région parisienne (54) <i>Modification de l'avenant "mensuels" - prévoyance</i>	30/11/2010	3126	BOH 2010/52
CCRE Vins de Champagne (1384) <i>Taxe d'apprentissage - organisme collecteur</i> <i>Salaires au 01/01/2010 (accord tripartite)</i> <i>Vendanges (art. B 315)</i>	03/02/2010 13/04/2010 13/04/2010		BOH 2010/17 BOH 2010/27 BOH 2010/27
CCR Enseignement musical chorégraphique (Rhône-Alpes) (2022) <i>N° 18 valeur du point et grilles indiciaires</i> <i>N° 19 revalorisation point et grilles indiciaires</i>	03/02/2010 03/02/2010	B.O bis 2003/8	BOH 2010/18 BOH 2010/18
CCR Roquefort industrie (2891) <i>Décisions commission paritaire roquefort</i> <i>Décisions personnel laitier</i> <i>Salaires personnel laitier au 01/01/2010</i> <i>Salaires personnel laitier au 01/04/2010</i>	14/01/2010 14/01/2010 14/01/2010 14/01/2010		BOH 2010/36 BOH 2010/36

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX			
CCDE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) Isère (2032) <i>Indemnités repas de nuit et petits déplacements</i>	11/01/2010		BOH 2010/13
CCDE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Isère (2033) <i>Indemnités repas de nuit et petits déplacements</i>	11/01/2010		BOH 2010/13
CCDE Bâtiment TP ETAM La Réunion (627) <i>Salaires au 01/05/2010</i>	20/05/2010		BOH 2010/36
CCDE Bâtiment TP ingénieurs et cadres La Réunion (771) <i>Salaires au 01/05/2010</i>	20/05/2010		BOH 2010/36
CCDE Bâtiment TP ouvriers La Réunion (2389) <i>Salaires au 01/05/2010</i> <i>Avenant à l'accord du 20/05/2010 salaires</i>	20/05/2010 16/06/2010	B.O bis 2004/3	BOH 2010/36 BOH 2010/36
CCDE Bâtiment TP ouvriers Martinique (749) <i>Salaires et primes transport 2010</i>	03/09/2010		BOH 2010/48
CCDE Métallurgie Ain (914) <i>TEGA, RMH et prime de panier 2010 - annexe II</i>	24/02/2010		BOH 2010/19
CCDE Métallurgie Aisne (2542) <i>Salaires GRE 2010</i>	19/11/2010	3331	BOH 2011/5
CCDE Métallurgie Allier (898) <i>Salaires (TEG + RMH)+ prime panier</i>	08/12/2010		BOH 2011/1
CCDE Métallurgie Alpes-Maritimes (1560) <i>RMH et TGA 2010</i>	19/03/2010	B.O bis 1990/2	BOH 2010/24
CCDE Métallurgie Ardennes (827) <i>Salaires (RAG + RMH) et primes</i>	09/07/2010		BOH 2010/32
CCDE Métallurgie Aube (2294) <i>Barème indemnité transport au 01/08/2010</i> <i>Salaires minimaux et RMH 2010</i>	06/07/2010 06/07/2010	B.O bis 2002/11	BOH 2010/31 BOH 2010/31
CCDE Métallurgie Bas-Rhin (1967) <i>Salaires RMH au 01/01/2011</i>	09/12/2010	B.O bis 1997/4	BOH 2010/52
CCDE Métallurgie Belfort Montbéliard (2755) <i>Salaires et primes à compter du 01/04/2010</i>	13/04/2010	3362	BOH 2010/24
CCDE Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-Haute-Provence (2630) <i>Salaires (TGA - RMH) 2010</i>	08/03/2010	3344	BOH 2010/20
CCDE Métallurgie Calvados (943) <i>Salaires (RMH et RMAG) au 01/01/2010</i>	24/02/2010		BOH 2010/19

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (suite)			
CCDE Métallurgie Charente (1572) <i>Salaires TEG 2010</i>	20/12/2010	B.O bis 1990/6	BOH 2011/5
CCDE Métallurgie Charente-Maritime (923) <i>Salaires (RAEG) au 01/01/2011</i>	30/09/2010		BOH 2010/47
CCDE Métallurgie Cher (1576) <i>Garantie rémunération effective au 01/01/2010</i> <i>Modification de l'article 27 - indemnité retraite</i>	21/04/2010 23/11/2010	B.O bis 1990/7	BOH 2010/25 BOH 2010/51
CCDE Métallurgie Clermont-Ferrand Puy-de-Dôme (1627) <i>Salaires (RMH) au 01/11/2010</i> <i>Salaires (TEG) au 01/01/2010</i>	10/11/2010 10/11/2010	B.O bis 1992/11	BOH 2010/48 BOH 2010/48
CCDE Métallurgie Corrèze (1274) <i>Avenant à la convention collective (mise à jour)</i>	16/12/2010		BOH 2011/10
CCDE Métallurgie Côte-d'Or (1885) <i>2010-10 Rémunérations 2009-2010</i>	30/03/2010	B.O bis 1996/2	BOH 2010/24
CCDE Métallurgie Côtes-d'Armor (1634) <i>Salaires (RMH) au 01/07/2010</i> <i>Salaires (TEGA) à partir de l'année 2010</i>	29/06/2010 29/06/2010	B.O bis 1991/11	BOH 2010/32 BOH 2010/32
CCDE Métallurgie de l'Oise (2700) <i>Garanties annuelles de rémunération 2010</i> <i>RMH à compter du 01/04/2010</i>	09/03/2010 09/03/2010	3360	BOH 2010/24 BOH 2010/24
CCDE Métallurgie Deux-Sèvres (1628) <i>Salaires (TEG et VP) 2010</i>	03/09/2010	B.O bis 1992/10	BOH 2010/43
CCDE Métallurgie Dordogne (1353) <i>Régime prévoyance complémentaire</i> <i>Salaires (REG) 2010</i>	06/12/2010 06/12/2010		BOH 2011/10 BOH 2011/6
CCDE Métallurgie Doubs (1375) <i>Rémunérations 2010</i>	17/05/2010		BOH 2010/29
CCDE Métallurgie Eure (887) <i>Rémunérations et primes 2010</i>	05/01/2010		BOH 2010/16
CCDE Métallurgie Eure-et-Loir (984) <i>Rémunérations annuelles garanties 2010</i> <i>Valeur du point à partir du 01/03/2010</i> <i>Valeur prime de panier à partir du 01/03/2010</i>	29/01/2010 29/01/2010 29/01/2010		BOH 2010/25 BOH 2010/25 BOH 2010/25

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (suite)			
CCDE Métallurgie Finistère (860) <i>N°39 salaires (TEGA) au 01/01/2010</i>	25/06/2010	B.O bis 1994/6	BOH 2010/32
CCDE Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626) <i>Salaires (RMH) au 01/01/2010</i> <i>Salaires (TEG) au 01/01/2010</i>	11/03/2010 11/03/2010	B.O bis 1992/12	BOH 2010/19 BOH 2010/19
CCDE Métallurgie Haut-Rhin (1912) <i>Salaires (VP + RAMG + primes) au 01/07/2010</i>	01/07/2010	B.O bis 1996/6	BOH 2010/32
CCDE Métallurgie Indre-et-Loire (1470) <i>Annexe III (RAG, RMH et prime de panier nuit) 2010</i>	12/07/2010	B.O bis 1988/7	BOH 2010/32
CCDE Métallurgie Jura (1809) <i>Salaires 2010</i>	07/05/2010	B.O bis 1994/17	BOH 2010/27
CCDE Métallurgie Loire-Atlantique (1369) <i>Salaires RMH au 01/01/2011</i> <i>Salaires TEG 2010</i>	27/10/2010 27/10/2010	B.O bis 1986/50	BOH 2010/47 BOH 2010/47
CCDE Métallurgie Loiret (1966) <i>RMH et valeur du point au 01/07/2010</i> <i>Salaires RMH et valeur du point au 01/01/2011</i>	30/06/2010 14/12/2010	B.O bis 1997/7	BOH 2010/34 BOH 2011/5
CCDE Métallurgie Loir-et-Cher (2579) <i>Salaires (RAG et RMH) 2010</i>	09/09/2010	3334	BOH 2010/41
CCDE Métallurgie Lot-et-Garonne (1960) <i>Salaires (REG) 2010</i> <i>Salaires (RMH) 2011 et primes</i>	17/12/2010 17/12/2010	B.O bis 1997/5	BOH 2011/10 BOH 2011/10
CCDE Métallurgie Maine-et-Loire (1902) <i>Salaires (RMH + TEGA) + indemnités de panier 2011</i>	21/12/2010	B.O bis 1996/3	BOH 2011/5
CCDE Métallurgie Manche (828) <i>N° 31 annexe III rémunérations 2010</i>	27/05/2010		BOH 2010/29
CCDE Métallurgie Marne (899) <i>RAG et valeur du point 2010</i>	22/06/2010		BOH 2010/32
CCDE Métallurgie Maubeuge (Nord) (1813) <i>Prime de vacances 2009-2010</i> <i>RMH et REAG 2010</i>	20/04/2010 20/04/2010	B.O bis 1994/4	BOH 2010/27 BOH 2010/27
CCDE Métallurgie Mayenne (2266) <i>Annexe salaires A.2 - 11 (rémunérations 2010)</i>	26/02/2010	B.O bis 2002/6	BOH 2010/29
CCDE Métallurgie Meurthe-et-Moselle (1365) <i>Salaires (RMH et GRE) 2010 et primes</i>	30/03/2010		BOH 2010/24

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (suite)			
CCDE Métallurgie Moselle (714) <i>Création annexe VII - prévoyance complémentaire</i> <i>Salaires (RAEG et BRG) et primes 2010</i>	05/02/2010 09/04/2010		BOH 2010/20 BOH 2010/24
CCDE Métallurgie Nièvre (1159) <i>Salaires (REAG + RMH) 2010</i>	02/07/2010		BOH 2010/32
CCDE Métallurgie Pas-de-Calais (1472) <i>Prime spéciale à compter du 01/09/2010</i> <i>Salaires (REMA) 2010</i> <i>Salaires (RMH) 2010</i>	13/07/2010 13/07/2010 13/07/2010	B.O bis 1988/8	BOH 2010/36 BOH 2010/36 BOH 2010/36
CCDE Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx (2615) <i>Salaires (REG) 2010</i> <i>Salaires (RMH) au 01/07/2010</i>	05/07/2010 05/07/2010	3341	BOH 2010/37 BOH 2010/37
CCDE Métallurgie Saône-et-Loire (1564) <i>Salaires (RAG + RMH) et primes 2010</i>	28/06/2010		BOH 2010/32
CCDE Métallurgie Sarthe (930) <i>RAEG 2010 et valeur du point 2011</i>	06/07/2010		BOH 2010/32
CCDE Métallurgie Savoie (822) <i>REGA à partir de l'année 2010 et RMH</i>	22/01/2010		BOH 2010/14
CCDE Métallurgie Seine-et-Marne (911) <i>Modification de l'article 31 "mensuels"</i> <i>Annexe II - salaires (TEGA) + VP au 01/01/2011</i>	08/12/2010 09/12/2010		BOH 2011/2 BOH 2011/2
CCDE Métallurgie Var (965) <i>Modification dispositions générales</i> <i>Valeur du point calcul RMH au 23/09/2010</i>	23/09/2010 23/09/2010	B.O bis 1987/7	BOH 2010/45 BOH 2010/44
CCDE Métallurgie Vaucluse (829) <i>N° 60 valeur du point et TGA 2010</i>	09/03/2010		BOH 2010/20
CCDE Métallurgie Vendée (2489) <i>Indemnité de panier au 01/05/2010</i> <i>Salaires (RMH) au 01/05/2010</i> <i>Salaires (TEGA) au 01/05/2010</i>	29/03/2010 29/03/2010 29/03/2010	3325	BOH 2010/19 BOH 2010/19 BOH 2010/19
CCDE Métallurgie Vosges (2003) <i>Avenant à l'accord du 26/10/2007 prévoyance</i>	22/12/2010	B.O bis 1998/1	BOH 2011/8
CCDE Métallurgie Yonne (1732) <i>RMH, valeur du point et TEG 2010</i>	29/01/2010	B.O bis 1993/18	BOH 2010/16
CCDE Métaux industries mensuels Isère Hautes-Alpes (2221) <i>Salaires (TEG +RMH) 2010</i>	12/04/2010	B.O bis 2002/2	BOH 2010/21

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé des textes et (IDCC) ⁽¹⁾	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (suite)			
CCDE Travaux publics ouvriers Isère (2034) <i>Indemnités repas nuit et petits déplacements 2010</i>	11/01/2010		BOH 2010/16
CCD Canne à sucre culture Martinique (2535) <i>Salaires 2010</i>	24/02/2010		BOH 2010/19
CCD Métallurgie Haute-Saône (119) <i>Salaires et primes 2010</i>	13/04/2010		BOH 2010/24
CCD Métallurgie Somme (2980) <i>Avenant à certaines catégories de salariés</i> <i>N° 1 salaires (REAG et VP) + prime de panier</i> <i>N° 2 salaires (REAG et VP) + prime panier</i>	08/12/2010 08/12/2010 17/12/2010		
CCD Sucrieries distilleries Guadeloupe (1700) <i>NAO de branche 2010</i>	27/02/2010		BOH 2010/26
CCD Sucrière et rhumière industrie Martinique (2534) <i>Salaires à compter du 01/02/2010</i>	19/02/2010		BOH 2010/35
CCAE Métallurgie Le Havre (Seine-Maritime) (979) <i>Rémunérations et indemnités de panier 2010</i>	17/06/2010		BOH 2010/29
CCAE Métallurgie Rouen Dieppe (Seine-Maritime) (1604) <i>Modification de la convention collective</i> <i>Salaires REAG 2010</i> <i>Salaires REAG 2011</i>	26/11/2010 26/11/2010 26/11/2010	B.O bis 1991/6	BOH 2011/4 BOH 2011/2 BOH 2011/2
CCAE Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007) <i>N° 60 - salaires (TEGA) au 01/01/2010</i> <i>N° 61 - salaires (RMH) au 01/12/2010</i> <i>N° 62 - salaires (travailleurs à domicile)</i>	23/11/2010 23/11/2010 23/11/2010		BOH 2011/2 BOH 2011/2 BOH 2011/2
CCAE Métallurgie Valenciennois Cambrésis (Nord) (1592) <i>Rémunérations - RAHG</i> <i>Valeur du point et prime panier de nuit 2010</i>	21/06/2010 21/06/2010	B.O bis 1990/17	BOH 2010/29 BOH 2010/29
CCA Métallurgie Somme Vimeu (1164) <i>RAG à compter de l'année 2010</i> <i>RMH à compter du 01/08/2010</i>	18/06/2010 18/06/2010		BOH 2010/34 BOH 2010/34
CCA Textile industrie Roubaix-Tourcoing (Nord) (392) <i>Renouvellement des IRP en 2010</i> <i>Régime de prévoyance non cadres Nord</i>	08/09/2010 26/10/2010		BOH 2010/44 BOH 2010/49
CCC Manutention portuaire Fort-de-France (2480) <i>Mise à jour de la convention</i>	08/06/2010	3324	BOH 2010/35

Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé - DGT (BDCC)

(1) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

GLOSSAIRE

Accord collectif / convention collective

Une convention ou un accord collectif est un acte écrit, conclu entre des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives et des organisations syndicales d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs. La convention collective se doit de traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés et de leurs garanties sociales pour toutes les catégories professionnelles. L'accord collectif ne traite que d'un ou de plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

La convention collective de branche est conclue entre organisations syndicales représentatives d'une branche d'activité (ex : *caoutchouc*, *commerce de gros*, etc.). Elle s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application professionnel (activité) et géographique (national, régional, départemental, local) et ayant adhéré à une organisation patronale signataire de ladite convention.

La convention collective d'entreprise est conclue entre l'employeur pris individuellement, et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Accord de méthode

La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a pérennisé la possibilité pour les entreprises de conclure des accords dits "de méthode" qui avait été introduite par la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques.

Lorsqu'un licenciement économique est envisagé, des accords de méthode peuvent être négociés au niveau de l'entreprise, du groupe ou de la branche. Ces accords fixent les conditions d'information du comité d'entreprise et les moyens d'action de celui-ci, au sein de l'entreprise et du groupe (article L.1233-22 du Code du travail).

Accord “dérogatoire”

Par exception au principe suivant lequel les conventions ou accords collectifs de travail ne peuvent contenir des dispositions moins favorables pour les salariés que celles prévues par la loi et les règlements ou les accords de niveaux supérieurs, le législateur permet expressément d’y déroger dans des conditions qu’il définit. C’est ce type d’accord qui, dans la pratique, a été dénommé “dérogatoire”.

Accord interprofessionnel

Les accords interprofessionnels peuvent être de portée locale, départementale, régionale ou nationale. Les accords conclus au niveau national interprofessionnel assurent la cohérence d’ensemble des niveaux de négociation. Sont négociés à ce niveau les accords de gestion sociale qui mettent en œuvre des mécanismes de solidarité interentreprises (ex : formation professionnelle), des normes à caractère général ou des modalités d’application de dispositions législatives ou des accords-cadres fixant les grands objectifs devant être déclinés dans les branches.

C’est au niveau national que la négociation interprofessionnelle s’engage dans le cadre de la procédure de concertation prévue par la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

Adhésion

L’adhésion est l’acte par lequel une partie non signataire à une convention ou un accord déjà signé devient signataire dérivé de ce texte. Ainsi, les organisations d’employeurs et de salariés non signataires des conventions ou accords ont la possibilité d’adhérer, *a posteriori*, à ces textes. Pour avoir un effet juridique, l’adhésion doit être totale, c’est-à-dire qu’elle doit porter sur l’ensemble du texte.

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Les CQP sont créés et délivrés par les branches professionnelles, généralement au sein de la Commission paritaire nationale de l’emploi (CPNE). Ils attestent, par référence à un descriptif d’activités et de capacités, d’une qualification dans un emploi propre à la branche.

Champ d'application

Chaque convention collective définit le champ géographique et professionnel qu'elle va couvrir. Le champ d'application professionnel d'une convention collective est exprimé en termes d'activité économique exercée à titre principal. Il fait souvent référence à la nomenclature d'activités française (NAF), dont le niveau le plus fin est constitué du code de l'activité principale exercée (APE), attribué par l'INSEE aux entreprises et leurs établissements.

Le champ d'application est librement déterminé par des organisations qui doivent être représentatives du champ pour lequel elles négocient. Le champ géographique est le domaine d'application territorial de la convention. Il peut être local, départemental, régional ou national.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

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 de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi. Elles ont notamment pour objet d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel et de définir des priorités de formation.

Délégué du personnel

L'organisation d'élections de délégués du personnel est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 11 salariés. Les délégués du personnel n'ont pas vocation à négocier des accords avec l'employeur sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés s'ils ont été désignés pour faire fonction de délégué syndical (DS).

Délégué syndical

Les syndicats représentatifs peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux (DS) dans les entreprises d'au moins 50 salariés. À compter des premières élections professionnelles organisées dans le cadre des règles introduites par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, le DS doit être désigné parmi les candidats aux élections. Dans les entreprises de moindre taille, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical. En principe, les DS ont le monopole de la négociation dans l'entreprise. À défaut de DS, la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a ouvert la possibilité pour l'employeur, sous réserve qu'une convention de branche étendue le prévoit, de négocier avec des représentants du personnel élus (comité d'entreprise, ou, à défaut, délégués du personnel) ou, en leur absence (sur la base d'un procès-verbal de carence), avec des salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives. Depuis le 1^{er} janvier 2010, la loi du 20 août 2008 a étendu, sous certaines conditions, aux entreprises non couvertes par une convention de branche étendue les possibilités de négociations en l'absence de DS.

Dénonciation

La dénonciation est la décision émanant de l'un des signataires de la convention ou de l'accord, qui manifeste l'intention de s'exonérer de son application. La convention peut prévoir les conditions dans lesquelles elle peut être dénoncée, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, cette durée est de trois mois. Si la dénonciation émane de la totalité des signataires, elle a pour effet de mettre fin à l'application du texte. À l'issue du délai de préavis de trois mois, les parties ont l'obligation de négocier un nouveau texte. Des conditions dérogatoires de dénonciation sont prévues dans le cas où une ou plusieurs des organisations signataires auraient perdu leur représentativité.

Droit de saisine

C'est la possibilité donnée aux syndicats représentatifs de demander l'ouverture de négociations sur certains thèmes selon des modalités définies par un accord de branche.

Élargissement

L'élargissement, prononcé par arrêté ministériel, rend applicable, à un secteur professionnel ou géographique donné, une convention ou un accord collectif qui a déjà fait l'objet d'une extension dans un autre secteur d'activité ou territorial.

Épargne salariale

La notion d'épargne salariale renvoie à l'ensemble des dispositifs définis par le Code du travail (articles L.3311 et suivants), relatifs à la participation, l'intéressement et les plans d'épargne salariale (plans d'épargne d'entreprise, plans d'épargne interentreprises, plans d'épargne pour la retraite collectifs).

Distinctes du salaire, les sommes versées dans le cadre de l'épargne salariale peuvent ouvrir des droits à exonérations sociales et fiscales tant pour les employeurs que les salariés. La mise en place de ces dispositifs doit faire l'objet d'un accord qui peut être conclu selon des modalités élargies (signature avec le comité d'entreprise, ratification à la majorité des deux tiers du personnel, etc.)

Éventail des salaires

Pour une branche donnée, l'éventail des salaires est le rapport entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum. Il peut être calculé pour l'ensemble de la grille salariale ou pour une catégorie donnée.

Dans une entreprise donnée, l'éventail des salaires peut être calculé de la même façon comme l'écart entre le salaire maximum et le salaire minimum effectivement versé par l'employeur, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise ou pour une catégorie professionnelle particulière.

Extension

Une convention ou un accord collectif s'applique, dans un champ géographique, économique et professionnel défini au préalable, à tous les signataires de ce texte ainsi qu'à leurs adhérents (entreprises adhérentes des organisations professionnelles d'employeurs).

Pour que ce texte soit applicable à tous les salariés et à tous les employeurs compris dans son champ d'application, il doit faire l'objet d'un arrêté d'extension (article L.2261-15 du Code du travail).

La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi à l'ensemble des entreprises, même celles qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations patronales signataires, entrant dans le champ d'application du texte.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Les entreprises employant au moins 300 salariés ont l'obligation d'engager tous les trois ans une négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Cette obligation vise à inciter les entreprises à adopter une démarche d'anticipation et à traiter en amont, par le dialogue social, les évolutions futures de l'emploi.

Hiérarchie des normes

Elle permet d'établir la règle qui prévaut dans les rapports entre les différents niveaux de normes du droit du travail (Constitution, traités, loi, décret, conventions et accords collectifs, usages, règlement intérieur, contrat de travail).

Mise en cause

L'application d'un accord collectif ou d'une convention collective est mise en cause notamment en cas de fusion, de cession ou de scission d'entreprises, de changement d'activité, de disparition des organisations signataires du texte, etc. La mise en cause d'un texte entraîne l'application des mêmes règles que celles applicables en cas de dénonciation d'un texte par la totalité de ses signataires. La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail précise que la perte de représentativité de l'ensemble des organisations syndicales signataires d'un texte n'entraîne pas sa mise en cause.

Négociation d'entreprise

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du Code du travail ou celles émanant du droit conventionnel aux spécificités et besoins de l'entreprise. Ce sont, en principe, les délégués syndicaux qui négocient avec l'employeur. Mais pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégué syndical, un accord peut être conclu, sous certaines conditions, par les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (ou à défaut par les délégués du personnel) ou, en l'absence de représentants élus, par un salarié spécifiquement mandaté. La négociation peut être obligatoire (avec des thèmes et un rythme imposés) ou libre. Dans tous les cas, les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité, et au respect de formalités spécifiques.

Négociation de branche

La négociation de branche joue un rôle structurant d'encadrement et d'impulsion de la négociation d'entreprise à travers l'existence de règles communes à la profession. Le niveau de la branche permet d'assurer aux salariés un système de droits et de garanties collectives adapté aux réalités économiques et sociales et d'éviter des distorsions anormales de concurrence entre les entreprises.

Négociation de groupe

Déjà reconnu par la jurisprudence, l'accord de groupe a été légalisé par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Les parties à la négociation de l'accord de groupe sont, d'une part, l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants mandatés à cet effet par les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord. Les négociateurs restent libres de fixer le périmètre de l'accord. Ainsi, un accord de groupe pourra concerner toutes les entreprises de ce groupe ou seulement certaines d'entre elles.

Procès-verbal de carence

Si l'employeur n'a pas pu mettre en place de comité d'entreprise ou des délégués du personnel (par absence de candidature), il doit établir un procès-verbal de carence qu'il doit afficher dans l'entreprise et transmettre dans les 15 jours à l'Inspection du travail.

Protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire comporte principalement :

- la retraite complémentaire légalement obligatoire, qui relève d'une négociation interprofessionnelle dans le cadre de l'Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) et de l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) ;
- la prise en charge à titre obligatoire ou facultatif des risques décès, incapacité de travail et invalidité, le remboursement des frais de santé ainsi que la constitution d'indemnités ou de primes de départ en retraite ; ces garanties sont mises en place au niveau professionnel ou instaurées par l'entreprise ;
- plus rarement, l'instauration à titre obligatoire ou facultatif de régimes de retraite supplémentaire qui procurent aux bénéficiaires un revenu de remplacement venant s'ajouter aux pensions de retraite servies par les régimes de sécurité sociale et les régimes ARRCO et AGIRC ; ces régimes sont le plus souvent mis en place au niveau de l'entreprise.

Représentant de la section syndicale

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a créé le mandat de représentant de la section syndicale (RSS). Le RSS ne peut être désigné que par un syndicat non représentatif. Il est désigné dans l'attente des élections professionnelles qui vont éventuellement permettre à son syndicat d'être reconnu représentatif et il exerce les attributions dévolues à la section syndicale (heures de délégation, liberté de déplacement, collecte de cotisation, mise à disposition de panneaux d'affichage, publication et diffusion de tracts, réunion syndicale mensuelle dans l'entreprise). Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus, tout salarié de l'entreprise ou de l'établissement peut être désigné RSS et dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le délégué du personnel peut être désigné comme RSS.

Révision

Les conventions ou accords collectifs prévoient les formes selon lesquelles et l'époque à laquelle ils pourront être révisés. La révision est conclue dans les mêmes formes qu'une convention ou un accord collectif. Seuls les syndicats de salariés signataires de la convention ou de l'accord sont habilités à signer les avenants qui en opèrent la révision, mais ce sont tous les syndicats représentatifs qui doivent être appelés à négocier. L'avenant portant révision se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie.

Salaires médian

Le salaire médian correspond à la valeur en dessous de laquelle la moitié des salariés les moins bien payés est rémunérée (ou au-dessus de laquelle la moitié des salariés les mieux payés est rémunérée).

Salaires minima hiérarchiques

Salaires minima, horaires ou mensuels, dont l'assiette est celle du SMIC ou en est très proche (c'est-à-dire essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature).

Salaires minima garantis

Salaires minima garantis, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que celle du SMIC. Sont ainsi incluses les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, les primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni.

Salarié mandaté

Il s'agit d'un salarié désigné par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pour mener des négociations dans l'entreprise en l'absence de délégués syndicaux et de représentants élus du personnel constatée par procès-verbal de carence.

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

PARTIE 1 : APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2010

Textes interprofessionnels et de branche signés en 2010	25
Nombre de textes ayant eu un avenant ou un accord en 2010	26
Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords signés en 2010 et 2009	26

PARTIE 2 : LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LE CONTEXTE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE 141

Élections professionnelles	141
Dispositions de la loi du 20 août 2008 relatives à la mesure d'audience dans les très petites entreprises	142
Une réflexion sur le mode de désignation des conseillers prud'hommes	148
Agrégation des résultats pour la représentativité	165

ACTION DE L'ÉTAT 171

La négociation en commission mixte paritaire (CMP)	171
Principaux thèmes négociés en commissions mixtes paritaires (en % par rapport à l'ensemble des thèmes négociés en 2010)	172
Déroulement de la procédure d'extension	176
Nombre de demandes d'extension par an	183
Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'examen	184
Délai moyen d'instruction (en jours) des demandes d'extension selon les thèmes des accords	186
Le Comité de suivi de la négociation salariale de branche	192
Nombre de branches de plus de 5 000 salariés n'ayant pas porté le salaire minimum de leur premier coefficient au niveau du SMIC	192
Liste des instances de dialogue social territorial	199

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE	203
Le droit d'initiative citoyenne européenne	205
Liste des partenaires sociaux européens consultés au titre de l'article 138 du traité CE	207
La présidence du Conseil de l'Union européenne	210
Les enceintes du dialogue social interprofessionnel	214
Les acteurs du dialogue social interprofessionnel	214
Une journée de mobilisation à l'échelle européenne	215
Les comités de dialogue social sectoriel	218
Liste des comités de dialogue social sectoriel CE européens créés fin 2009 et durant l'année 2010	219
Accords renégociés en 2010	224
Un document visant à garantir l'application de la directive CE révisée	225
Le dialogue social autonome	228
Les projets de fusion de Fédérations syndicales	231
Rapport sur les accords-cadres transnationaux	234
	235

PARTIE 3 : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2010

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES	243
Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature	244
Nombre d'accords de branche selon l'année de signature	245
Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique	247
Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique	248
Taux de conventions collectives ayant eu un avenant selon le niveau géographique et l'année	249
Les différents types de textes de branche	249
Conventions collectives signées en 2010	250
Taux de signature des accords de branche par organisation syndicale	252
Taux de signature par les organisations syndicales en 2010, selon le niveau géographique et le type de texte	253
Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2010	255

LA NÉGOCIATION PAR THÈME

257

I. La négociation sur les salaires

Les salaires minima conventionnels	258
Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année	258
Effectifs salariés réactualisés à compter du 1 ^{er} janvier 2010	259
Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés	261
Répartition des accords selon le mois de signature dans le secteur général	262
Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale et effectifs salariés concernés	264
Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un relèvement et effectifs salariés concernés	265
Les salaires minima : hiérarchiques et garantis	266
Répartition des conventions collectives selon le pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis	268
Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques (pondérés par les effectifs)	269
Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis (pondérés par les effectifs)	270
Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC dans le secteur général depuis 2005 (au 31 décembre)	274
Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au SMIC (au 31 décembre)	276
Répartition des branches du secteur général selon le montant du 1 ^{er} niveau par rapport au SMIC, au 31 décembre de chaque année	280
L'éventail des salaires conventionnels	284
Écarts moyens de salaire des ouvriers et employés dans les branches de plus de 5 000 salariés (pondérés par les effectifs) (au 31 décembre)	285
La méthode de travail en matière de suivi de la négociation collective de branche	285

II. La négociation sur les classifications professionnelles

L'évolution des critères dans le cadre
des grilles à critères classants 291

Liste des textes analysés abordant le thème des classifications 297

III. La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Nombre d'accords de branche abordant le thème de l'égalité
professionnelle et salariale par rapport au nombre total de textes
(interprofessionnels, professionnels, nationaux ou infranationaux) 301

Répartition des accords spécifiques en fonction
des observations à l'extension 302

Liste des textes analysés abordant le thème de l'égalité
professionnelle entre les femmes et les hommes 310

IV. La négociation sur la participation financière

Liste des textes analysés abordant le thème de la participation
financière 322

V. La négociation dans le cadre de la durée et de l'aménagement du temps de travail

Articulation avec les accords antérieurs 323

La loi n° 2009-974 du 10 août 2009 et la négociation collective 331

Durées maximales du travail 333

Le travail de nuit 334

Les jours fériés 337

Le compte épargne temps et la loi n° 2010-1330
du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites 338

Liste des textes analysés abordant le thème du temps de travail 342

VI. La négociation sur les conditions de travail

Liste des textes analysés abordant le thème des conditions
de travail 352

VII. La négociation sur la formation professionnelle

Liste des textes analysés abordant le thème de la formation
professionnelle 367

VIII. La négociation sur l'emploi

Liste des textes analysés abordant le thème de l'emploi
(hors emploi des seniors) 385

IX. La négociation sur l'emploi des seniors	
Rappel des dispositions applicables	388
Éléments nécessaires pour qu'un accord de branche puisse faire l'objet d'un avis favorable du ministère chargé de l'Emploi	388
Domaines d'action retenus par les 88 accords de branche relatifs aux salariés âgés validés à la date du 31 décembre 2010	389
Liste globale des accords de branche relatifs à l'emploi des salariés âgés, hors secteur agricole, conclus depuis l'entrée en vigueur des dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009	394
X. La négociation sur les commissions paritaires de validation	
Liste des accords relatifs aux commissions paritaires de branche ayant pour objet de se prononcer sur la validité des accords d'entreprise conclus conformément aux articles L.2232-21 et suivants du Code du travail (hors secteur agricole)	406
XI. La négociation sur les couvertures sociales complémentaires	
Rappel des régimes de retraite complémentaire	409
Rappel de l'évolution des régimes de retraite complémentaire	415
Thèmes de la négociation collective en matière de retraite complémentaire en 2010	418
Garanties figurant dans les conventions et accords de branche comportant des dispositions de protection sociale complémentaire au 31 décembre 2010	419
Liste des textes analysés abordant les thèmes de la retraite complémentaire et la prévoyance	427
XII. La négociation sur le contrat de travail	
Période d'essai - rappel des dispositions du Code du travail	436
Indemnité de licenciement - rappel des dispositions du Code du travail	437
Liste des textes analysés abordant le thème du contrat de travail	442

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Répartition des textes signés et enregistrés en 2010	455
Nombre de textes signés dans les entreprises en 2010 et évolution estimée par rapport à 2009 selon le mode de conclusion	456
Nature des textes signés par des délégués syndicaux en 2010	458
Répartition trimestrielle des accords salariaux signés par des délégués syndicaux en 2009	459
Répartition trimestrielle des textes sur l'épargne salariale signés en 2009	459
Les thèmes de négociation en 2010 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés	461
Évolution des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale	464
Nombre d'accords ou avenants signés par des délégués syndicaux et taux de signature par organisation syndicale	467
Propension à signer pour chaque organisation syndicale	468
Répartition des accords et autres textes signés par des délégués syndicaux, par secteur d'activité (hors agriculture)	469

Depuis plusieurs 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 2010 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.

