

## LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2014

L'activité de la négociation collective en 2014 souligne son rôle toujours plus essentiel dans notre modèle de relations sociales du travail. À ce titre, 2014 marque une année particulièrement riche. La loi du 5 mars 2014 a réformé en profondeur le cadre de la démocratie sociale. Elle a créé pour la première fois un cadre juridique pour la représentativité patronale en stabilisant et en confortant la place reconnue aux partenaires sociaux dans l'élaboration des normes applicables aux entreprises et aux salariés, au niveau national et interprofessionnel comme au niveau des branches professionnelles. La loi a légitimé le rôle des organisations multiprofessionnelles et posé les fondements d'un nouveau dispositif de financement des organisations syndicales et patronales, qui clarifie, simplifie et consolide les ressources de ces dernières. La loi a enfin conforté la réforme de la représentativité des organisations syndicales avec les travaux relatifs au deuxième cycle électoral. En outre, l'enjeu de disposer de branches fortes est déterminant, en particulier pour les TPE et les PME pour lesquelles la convention collective joue un rôle structurant primordial. Une sous-commission dédiée à la restructuration des branches est créée au sein de la CNNC. L'année 2014 a aussi vu s'initier la réforme de la modernisation du dialogue social puis le projet de loi présenté en Conseil des ministres, le 22 avril dernier, visant à rendre ce dernier plus vivant, plus effectif et plus stratégique au sein de l'entreprise. Cet ouvrage présente les grandes tendances de la négociation collective en 2014 ainsi que le contexte législatif et réglementaire dans lequel elle s'est déroulée. Il retrace l'action de l'État pour accompagner et stimuler la négociation. Il répertorie et analyse les accords collectifs avec une approche thématique et qualitative. Il s'enrichit de nouveaux dossiers permettant d'approfondir certains thèmes et s'ouvre sur les contributions des partenaires sociaux. Ce sont quelques données essentielles, extraites de ce bilan, qui sont présentées ci-après.

La version intégrale est disponible sur le site Internet du ministère : <http://www.travail-emploi.gouv.fr>  
à la rubrique : Publications officielles – Rapports – Travail / Emploi

### ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE SOUTENUE DANS LES BRANCHES MAIS BAISSÉ DU NOMBRE D'ACCORDS SUR LES SALAIRES

2014 enregistre une baisse du nombre d'accords et avenants conclus au niveau interprofessionnel comme au niveau de l'entreprise. L'activité conventionnelle de branche est quant à elle globalement stable.

#### 28 ACCORDS ET AVENANTS INTERPROFESSIONNELS

28 textes ont été conclus au niveau interprofessionnel dont deux accords au niveau national et deux au niveau départemental. Par ailleurs, 24 avenants à des accords interprofessionnels antérieurs ont également été conclus, portant sur les retraites complémentaires des cadres et des non-cadres, l'activité partielle de longue durée, le contrat de sécurisation professionnelle ou encore l'indemnisation chômage.

#### Deux accords nationaux...

Le premier est la nouvelle convention d'assurance-chômage conclue le 14 mai 2014 et signée par le MEDEF, la CGPME et l'UPA côté patronal, et par la CFDT, la CFTEC et la CGT-FO côté syndical. Elle intègre les dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 22 mars 2014 relatif à l'indemnisation des demandeurs d'emploi, issu des négociations lancées en janvier et qui se sont poursuivies les 13 et 27 février. Cette négociation est dans la continuité de l'ANI du 11 janvier 2013 relatif à la compétitivité des entreprises et à la sécurisation de l'emploi

qui a acté le principe d'un dispositif de droits rechargeables.

Le second accord concerne le contrat de sécurisation professionnelle et a été signé côté patronal par le MEDEF, la CGPME et l'UPA, et par l'ensemble des organisations syndicales de salariés. Conclu le 8 décembre 2014 pour deux ans, il reconduit et aménage le dispositif mis en place en 2011 pour accompagner les licenciés économiques dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et les sociétés en liquidation ou redressement judiciaire.

#### ...et deux accords infranationaux

L'un est relatif aux "contreparties accordées aux salarié(e)s dans le cadre des dérogations au repos dominical dans le secteur du commerce en Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle"; l'autre vient mettre à jour le "protocole d'accord médiateurs sociaux du travail et intervenants ateliers droits et devoirs pour les salariés saisonniers du Pays Landes nature Côte d'argent pour la saison 2014".

### 951 ACCORDS DE BRANCHE : UNE ACTIVITÉ GLOBALEMENT STABLE

L'activité conventionnelle de branche, entre 2009 et 2012, s'était établie à un niveau très élevé, avec plus de 1 300 accords conclus chaque année. En 2013, le nombre d'accords de branche avait baissé par rapport aux années précédentes pour se situer à un millier d'accords environ. 2014 s'inscrit à un niveau équivalent à 2013 avec 951 accords et avenants signés et enregistrés à la date de réalisation du présent rapport. Cette stabilité s'explique en partie par une moindre conclusion des accords sur les salaires compensée par une augmentation du nombre des accords relatifs au temps partiel, à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ou la retraite complémentaire et la prévoyance.

#### Baisse du nombre d'accords sur les salaires

Après avoir connu un regain de dynamisme en 2011 et 2012, du fait notamment des doubles revalorisations du SMIC intervenues aux 1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> décembre 2011 et aux 1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> juillet 2012, la négociation salariale de branche a accusé en 2013 un net fléchissement, qui se confirme et s'amplifie en 2014.

Le nombre d'accords et d'avenants salariaux a ainsi baissé de 59 accords en un an, même si les salaires restent le premier thème de négociation. En outre, à la baisse du nombre des accords salariaux, est associée celle des thèmes qui lui sont souvent corrélés (système et relèvement de primes - 20 % ou encore classification - 31 %).

#### Le thème du temps de travail plus fréquemment abordé qu'en 2013

Sur un nombre d'accords plus faible, il convient de noter le quasi-doublement des références concernant le temps de travail. Cette augmentation est principalement due aux accords relatifs

au temps partiel. Au 19 mars 2015, 48 accords ont été conclus dont 34 ont été étendus. Ce sont près de 78 % des salariés à temps partiel des 31 branches employant au moins 30 % de leur effectif à temps partiel qui sont aujourd'hui couverts par un accord de branche. Rapportés aux 3,23 millions de salariés à temps partiel recensés en France, cette couverture conventionnelle couvre près de 44 % de salariés soit plus d'1,4 million.

### Hausse des accords de branche "égalité professionnelle entre les femmes et les hommes"

À l'inverse de 2013 où ce thème était en forte baisse par rapport à 2012, on enregistre une hausse : 136 textes dont six accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle et salariale et au moins 130 autres abordant ce thème.

L'égalité professionnelle et salariale est plus souvent abordée à titre secondaire, dans d'autres négociations plus larges.

### La thématique relative aux conditions de négociation / conclusion en baisse

On observe 236 accords en 2014 contre 285 en 2013 (- 17 %) après la forte baisse déjà enregistrée en 2013 (- 14 %). La fréquence en 2014 de cette thématique reste cependant supérieure à celle de 2010, qui correspond au niveau le plus bas depuis cinq ans.

### Stabilité pour la formation professionnelle

Avec 187 références, les accords relatifs à la formation professionnelle et à l'apprentissage sont stables par rapport à 2013 (189 en 2013). La majorité des accords conclus en 2014 se sont encore inscrits dans le cadre de

l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels. Toutefois, certains accords se sont inscrits dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale dont les dispositions sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les références concernant les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) sont repérées dans près d'un texte sur trois et ont doublé entre 2013 et 2014. Celles concernant l'apprentissage sont également en forte hausse (46 textes en 2014, 32 en 2013).

### Retraite complémentaire et prévoyance en forte hausse

La thématique de la retraite complémentaire et de la prévoyance est, pour la deuxième année consécutive, en forte hausse (+ 9 % entre 2013 et 2014). Cette hausse s'explique notamment par le fait que les partenaires sociaux ont été amenés à négocier des avenants pour se mettre en conformité avec l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> juin 2014, de l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale qui instaure un dispositif de maintien de la couverture complémentaire santé, à titre gratuit, pour les anciens salariés indemnisés par l'assurance-chômage. Cette hausse peut également s'expliquer par la conclusion de nombreux avenants ayant pour objet la mise en conformité de leur régime avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

### Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords signés en 2014 (données provisoires)

• Salaires .....	386
• Conditions de négociation / conclusion des accords .....	236
• Retraite complémentaire et prévoyance .....	193
• Formation professionnelle / apprentissage .....	187
• Condition d'application des accords .....	174
• Système et relèvement de primes .....	163
• Éléments du contrat de travail .....	155
• Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	136
• Temps de travail .....	102
• Conditions de travail, hygiène et sécurité .....	85
• Maladie .....	83
• Droit syndical .....	56

Ce tableau présente la fréquence des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

## 36 500 ACCORDS SIGNÉS DANS LES ENTREPRISES

36 500 accords entre employeurs et représentants du personnel ont été signés en 2014 dans les entreprises, soit 3 500 accords de moins qu'en 2013 (- 9 %). Le nombre de décisions unilatérales de l'employeur diminue également (- 13 %). Ces baisses simultanées peuvent s'expliquer en premier lieu par le ralentissement de l'activité de négociation traitant du contrat de génération, accords conclus pour trois ans, majoritairement signés en 2013 et en second lieu par l'échéance fin 2013 d'un dispositif d'épargne salariale qui permettait le déblocage des droits à participation et des sommes attribuées au titre de l'intéressement. De même, les accords sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la pénibilité au travail sont en baisse : de nombreux textes sur ces thèmes avaient été déposés en 2012 et dans une moindre mesure en 2013.

Au final, 61 000 accords et autres textes signés et enregistrés en 2014 ont été analysés en 2014 (68 000 en 2013). 60 % des textes sont issus de négociations collectives entre directions d'entreprises et représentants du personnel. L'existence de négociations collectives n'est pas avérée pour les autres textes qui se répartissent à parts presque égales entre décisions unilatérales de l'employeur et ratifications par référendum auprès des salariés. Les délégués syndicaux sont les signataires de la grande majorité (85 %) des textes signés par des représentants du personnel.

### Les accords salaires et primes représentent un tiers des accords en 2014

Salaires et primes sont structurellement le thème le plus abordé dans les accords d'entreprise : 33 % d'entre eux portent sur ce thème en 2014. Au cœur des négociations annuelles obligatoires (NAO), les rémunérations constituent un enjeu essentiel de négociation collective, même si, en 2014, le nombre d'accords dans cette thématique diminue très légèrement par rapport à 2013. Cette situation s'explique

à la fois par la baisse du nombre d'accords sur l'égalité professionnelle et par la conjoncture économique et sociale difficile qui, comme en 2013, a été de nature à limiter le nombre de négociations annuelles obligatoires aboutissant à un accord collectif.

### Baisse des textes déposés sur l'égalité professionnelle, le contrat de génération et l'épargne salariale

Du fait de la nature triennale des accords relatifs à l'égalité professionnelle, le nombre d'accords déposés en 2014 continue de baisser (-17 %) par rapport à 2013, année elle-même en baisse par rapport à 2012. Pour des raisons similaires, les accords relatifs au contrat de génération, généralement conclus pour une durée de trois ans, avec 1 000 textes environ, sont également presque trois fois moins nombreux qu'en 2013. Enfin, près de 28 000 textes sur l'épargne salariale, quel que soit leur mode de conclusion, ont été établis en 2014, soit 5 000 textes de moins qu'en 2013.

### Hausse des accords sur l'emploi, la prévoyance/retraite complémentaire et le droit syndical

Hors contrat de génération, les accords relatifs à l'emploi sont en hausse de 9 % et ce, principalement du fait des accords de sauvegarde de l'emploi. Le nombre d'accords relatifs à la prévoyance et à la protection sociale augmente, quant à lui, de 40 % avec près de 3 300 accords déposés en 2014. Ceci peut s'expliquer du fait des contrats de protection sociale complémentaire dits "responsables" qui respectent un cahier des charges particulier qui a été revu par la loi de sorte à protéger davantage les salariés. C'est principalement au premier semestre 2014 qu'un surplus de textes sur ce thème est observé. Enfin, les accords sur le droit syndical et les institutions représentatives du personnel sont au nombre de 2 500 soit + 20 % par rapport à 2013. ■

## LES CHANTIERS RELATIFS À LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE ET À LA REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

L'année 2014 constitue une année de transition pour la réforme de la représentativité syndicale. D'une part, elle s'est caractérisée par l'aboutissement des travaux relatifs aux résultats du premier cycle électoral qui s'est achevé le 31 décembre 2012. D'autre part, elle a vu démarrer les travaux relatifs au second cycle électoral, dont les bornes sont fixées du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2016.

Les travaux du second cycle électoral se sont largement fondés sur le rapport sur l'application des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et de la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 les complétant, et sur les enseignements qu'en a tirés le Haut Conseil du dialogue social.

À l'instar de la réforme de la représentativité syndicale, le Haut Conseil du dialogue social et son groupe de suivi seront étroitement associés à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale.

À ce titre, le décret n° 2015-654 du 10 juin 2015 pris en application de l'article 29 relatif à la représentativité patronale de la loi du 5 mars 2014 a été soumis à l'avis du Haut Conseil du dialogue social, ainsi qu'en Commission nationale de la négociation collective. Comme le prévoit l'article L.2152-5 du code du travail, ce décret prévoit les conditions dans lesquelles se déclareront candidates les organisations professionnelles d'employeurs pour l'établissement de leur représentativité.

Le Haut Conseil du dialogue social est en outre associé à la détermination des modalités pratiques des actes de candidature. La solution de recueil et de traitement des candidatures des organisations professionnelles qui sera retenue devra tenir compte des spécificités du monde patronal.

## LES CHANTIERS SOCIAUX ISSUS DES CONFÉRENCES SOCIALES

### Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

La loi du 5 mars 2014 introduit dans le droit du travail français des réformes importantes visant à conforter la démocratie sociale notamment par la mise en place de dispositifs assurant une transparence du financement du dialogue social et une plus grande légitimité de ses acteurs.

#### • Volet démocratie sociale

La loi du 5 mars 2014 :

- crée pour la première fois un cadre juridique de la représentativité patronale. Il s'agit d'une étape majeure pour stabiliser et conforter la place reconnue aux partenaires sociaux dans l'élaboration des normes applicables aux entreprises et aux salariés, au niveau national et interprofessionnel comme au niveau des branches professionnelles ;
- consolide les règles applicables en termes de représentativité syndicale ;
- pose les bases d'un nouveau dispositif de financement des organisations syndicales et patronales ;
- renforce la transparence des comptes des comités d'entreprise ;
- fixe un cadre juridique à la restructuration des branches en élargissant les modalités d'évolution du paysage conventionnel dans un cadre associant étroitement les partenaires sociaux.

#### • Volet emploi et formation professionnelle

La loi :

- met en œuvre le compte personnel de formation ;
- renforce l'entretien professionnel entre le salarié et son employeur ;
- rénove le financement de la formation professionnelle par les entreprises ;
- apporte des financements supplémentaires pour l'apprentissage ;
- provoque un approfondissement de la décentralisation ;
- porte une plus grande vigilance à l'égard de la qualité des formations dispensées ;

- renforce le congé individuel de formation ;
- confirme une orientation plus marquée de la formation professionnelle vers la qualification.

### Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

La loi du 4 août 2014 :

- réarticule, au niveau de l'entreprise, les obligations de négocier en matière d'égalité professionnelle et d'égalité salariale. Au niveau de la branche, la négociation annuelle salariale doit désormais comporter des mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- enrichit le contenu du rapport de situation comparée (entreprises d'au moins 300 salariés) et du rapport unique (entreprises de moins de 300 salariés) ;
- met en place une expérimentation visant à permettre le financement du chèque emploi service universel (CESU) via les droits acquis sur le compte épargne-temps (CET) ;
- renforce les obligations légales des entreprises en créant une nouvelle exigence d'égalité professionnelle dans le droit de la commande publique pour les entreprises employant au moins 50 salariés.

### Projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi

Le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi tel qu'il a été adopté en première lecture à l'Assemblée nationale :

- prévoit le regroupement et la rationalisation des obligations d'information et de consultation des représentants du personnel, ainsi que des obligations de négociation ;
- renforce la lisibilité et l'efficacité des institutions représentatives du personnel, en s'adaptant davantage à la diversité des entreprises (pour les entreprises de moins de 300 salariés, élargissement de la DUP qui inclut désormais le CHSCT ; pour les entreprises de plus de 300 salariés, possibilité de regrouper les institutions représentatives du personnel par accord majoritaire) ;

- institue une forme de représentation adaptée pour les salariés issus des très petites entreprises via la création de commissions paritaires régionales interprofessionnelles composées de représentants salariés et employeurs issus des TPE ;
- accorde de nouveaux droits aux représentants des salariés et améliore la reconnaissance et la qualité de leurs parcours (entretien individuel avec l'employeur, certification des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant élu ou désigné, garantie d'évolution de la rémunération) ;
- impose une obligation de parité relative dans la composition des listes de candidats aux élections professionnelles.

### Projet de loi croissance, activité et égalité des chances économiques

Le projet de loi tel qu'il a été adopté en nouvelle lecture à l'Assemblée nationale :

- Réforme l'épargne salariale
- simplifier les dispositifs pour accroître leur lisibilité ;
- faciliter la mise en place de l'épargne salariale notamment dans les TPE et PME ;
- mobiliser les fonds de l'épargne salariale au profit du financement des PME.
- Introduit des dispositions relatives au travail du dimanche
- définition de quatre types de zones dans lesquelles il sera possible d'employer des salariés le dimanche si l'entreprise est couverte par un accord collectif qui fixera notamment les contreparties permettant de compenser les charges induites par la garde des enfants. Seuls les salariés volontaires pourront être amenés à travailler le dimanche ;
- des négociations devront être engagées sur le thème du travail dominical dans les branches du commerce de détail dans les six mois suivant la promulgation de la loi.
- Supprime les peines d'emprisonnement en cas de délit d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel
- Unifie le contentieux en matière d'élections professionnelles au profit du juge judiciaire
- Améliore le dispositif de sécurisation de l'emploi

### L'activité des commissions mixtes paritaires

En 2014, 90 branches professionnelles ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre chargé du Travail.

Les secteurs des services (47 branches) et du commerce (36 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel, quant à lui, n'apparaît que pour une faible part (7 branches). 620 réunions se sont déroulées en commission mixte paritaire et ont porté sur les thèmes suivants : salaires, temps partiel, frais de santé, retraite/prévoyance, classification, formation professionnelle, rapport annuel de branche, pacte de responsabilité, égalité femmes/hommes, financement du paritarisme, contrat de génération, champ d'application, conditions de travail.

Au total, 203 textes ont été signés dans l'année. Ce chiffre est en sensible augmentation par rapport à l'année précédente où 176 textes avaient été signés.

Comme les années précédentes les salaires restent le thème prépondérant dans les négociations se déroulant dans le cadre d'une CMP.

### L'activité de la commission nationale de la négociation collective et de ses sous-commissions

La commission nationale de la négociation collective donne son avis sur la fixation du SMIC, le suivi de l'évolution des salaires effectifs, du principe "à travail égal, salaire égal" et d'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes ou du taux d'activité des seniors. Elle doit en outre rechercher les moyens à mettre en œuvre pour faciliter le développement de la négociation collective, en particulier en vue d'harmoniser les définitions conventionnelles des branches. Elle examine le bilan annuel de la négociation collective. En son sein, trois sous-commissions sont instituées :

#### • La sous-commission des conventions et accords

La SCCA donne un avis motivé sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs.

Les organisations signataires d'une convention ou d'un accord collectif

peuvent demander au ministre chargé du Travail de rendre ce texte applicable à tous les salariés et à tous les employeurs compris dans son champ d'application, que les entreprises soient adhérentes ou non aux organisations professionnelles signataires. En cas de décision favorable, un arrêté d'extension est publié au *Journal Officiel*.

Au cours de l'année 2014, 640 textes ont été étendus dont 351 accords de salaires. Les accords de salaires représentent plus de la moitié de l'ensemble des accords étendus en 2014.

#### • Le comité de suivi de la négociation salariale

La sous-commission Salaires est chargée de suivre régulièrement la négociation de branche notamment sur les salaires, les classifications et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Le Comité de suivi de la négociation salariale de branche – qui comprend les membres de la sous-commission des salaires et les représentants de l'État – s'est réuni en 2014 pour l'examen de la situation des minima conventionnels au regard du SMIC et la présentation pour 2014 de l'étude spécifique sur les éventails de salaires au sein des branches et pour l'examen de la situation des minima conventionnels au regard du SMIC au 1<sup>er</sup> décembre dans le secteur général ainsi que dans ceux de la métallurgie et du bâtiment et des travaux publics.

#### • La sous-commission de la restructuration des branches professionnelles

Le décret n° 2015-262 du 5 mars 2015, publié au *Journal Officiel* du 7 mars procède à la création, au sein de la CNNC, de la "sous-commission de la restructuration des branches professionnelles".

Deux principes essentiels guideront son action :

- les rapprochements de branches envisagés devront prendre en compte l'absence de couverture conventionnelle de certains salariés,
- et devront permettre d'assurer la pérennité des dispositions conventionnelles.

Enfin, les travaux de la sous-commission seront menés en lien avec ceux du HCDS, les questions de restructuration du paysage conventionnel et de représentativité syndicale et patronale étant étroitement liées. ■

### Le suivi des négociations relatives au pacte de responsabilité

Les partenaires sociaux se sont réunis les 28 février et 5 mars 2014. Un relevé de conclusions relatif aux contreparties du pacte a été signé d'une part, par le MEDEF, la CGPME et l'UPA et, d'autre part, par la CFDT et la CFTC. Ce texte qui décline les trois orientations retenues par le Gouvernement a ouvert la voie aux négociations dans les branches professionnelles pour mettre en œuvre ces contreparties en termes d'emploi. Afin d'assurer un suivi pertinent et efficace des négociations relatives au pacte de responsabilité, le Gouvernement a proposé de le focaliser sur cinquante branches ciblées selon différents critères, le principal étant celui des effectifs. Le premier point d'étape s'est déroulé le 10 septembre 2014 en présence du ministre chargé du Travail et des représentants des cinquante branches suivies dans le cadre du suivi des négociations relatives au pacte. Il a fait apparaître que trente-trois branches avaient abordé le pacte de responsabilité dans leurs négociations et que deux étaient parvenues à conclure un accord ou un accord de méthode. Depuis, le groupe de suivi dédié a été réuni à trois reprises, en novembre 2014, janvier et mai 2015.

À la date d'édition du bilan, un accord avait été conclu dans 10 des branches suivies (ce chiffre s'élève à 11 à la date de la présente publication).

## LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE

Lors de la grande conférence sociale, tenue les 7 et 8 juillet 2014, la table ronde sur l'Europe sociale a été l'occasion de discuter avec les partenaires sociaux d'une ambition sociale pour l'Union européenne et pour la zone euro. Elle a traité des initiatives européennes en faveur de l'emploi, plus particulièrement de l'emploi des jeunes, de la lutte contre le "dumping social", des mécanismes d'une convergence sociale par le haut ainsi que du renforcement du dialogue social en Europe.

Il en est ressorti les recommandations suivantes :

- favoriser l'organisation d'une concertation sociale tripartite plus en amont des Conseils européens ;
- œuvrer pour la mise en place d'un Eurogroupe social, en lien avec les travaux sur la gouvernance de la zone euro et avec les partenaires sociaux européens ;
- adopter un plan de travail annuel du Comité du dialogue social sur les questions européennes et internationales (CDSEI) mobilisant les ministères experts concernés.

Les partenaires sociaux ont également demandé une association plus en amont pour la rédaction du Programme National de Réforme (PNR) annuel. ■

**La négociation collective en 2014** retrace l'actualité de la négociation et en dégage les principales tendances. L'ouvrage commence, comme pour les éditions précédentes, par les analyses des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs. Il présente les évolutions du contexte de la négociation collective, ainsi qu'une analyse thématique 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. L'ouvrage contient également des dossiers spécifiques (voir ci-dessous) qui permettent d'approfondir certaines thématiques liées à la négociation collective.

#### DOSSIERS

- Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2012
- Étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2013
- Quelques enseignements de l'enquête relations professionnelles et négociation d'entreprise (REPONSE) 2011
- L'impact des relèvements salariaux de branche sur la dynamique des salaires de base
- Les processus "atypiques" de négociation collective en entreprise.