

La négociation collective d'entreprise entre 2014 et 2016 : quelles caractéristiques, quelles pratiques ?

Dans 38 % des établissements de plus de 10 salariés, les représentants de la direction déclarent qu'une négociation collective au moins s'est déroulée entre 2014 et 2016, dans l'établissement, l'entreprise ou l'unité économique et sociale (UES). Le taux de négociation dans les établissements pourvus des instances nécessaires – salariés élus, mandatés ou délégués syndicaux – va de 23 % dans les établissements de moins de 20 salariés à 98 % dans ceux de 1 000 salariés et plus.

L'entreprise – plutôt que l'établissement – reste le lieu principal de la négociation collective : pour près de 7 établissements sur 10 des entreprises composées de plusieurs établissements, la quasi-totalité des thèmes ont été abordés uniquement au niveau de l'entreprise. Les salaires représentent le premier sujet de négociation collective : en cas de négociation, 82 % des établissements indiquent avoir abordé ce thème. Cependant, la branche reste une référence essentielle en la matière.

Parmi les établissements ayant connu une négociation à un niveau ou un autre, 62 % des représentants de la direction (RD) qualifient le climat des négociations de toujours ou souvent consensuel et 11 % de toujours ou souvent tendu.

La négociation collective n'est pas le seul canal d'échanges entre les représentants de la direction et ses salariés ou leurs représentants : des échanges informels hors du cadre des négociations collectives visant à la conclusion d'un accord se déroulent dans 8 établissements sur 10.

Les négociations collectives proprement dites recouvrent les rencontres formalisées entre les représentants de l'employeur et les représentants des salariés, et visent à parvenir à un accord – ou à constater formellement un désaccord – sur différents sujets. Ces rencontres sont encadrées par le Code du travail, les accords interprofessionnels et les conventions collectives de branche. Elles sont soumises à des obligations légales : thème, périodicité, personnes aptes à signer (encadré 1). D'autres échanges, n'ayant pas pour but la conclusion d'un accord, ont également lieu. Ils n'ont alors à répondre à aucune règle et peuvent être plus ou moins formalisés.

Le « formalisme » de la négociation collective ne l'isole cependant pas du contexte social et économique de l'entreprise : représentation des salariés, structure de l'entreprise – indépendance, appartenance à un groupe... –, climat social, situation économique, etc. Quels sont alors les éléments favorables ou défavorables à la tenue de négociations d'entreprise et à la conclusion d'accords ? Y a-t-il coexistence entre discussions et négociations ? Dans quel climat les négociations se déroulent-elles ?

L'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) fournit des informations, d'une part, sur les négociations collectives proprement dites et, d'autre part, sur les échanges formalisés ou non entre la direction, d'un côté, et les salariés ou leurs représentants,

de l'autre, n'ayant pas pour but de conclure un accord (encadré 2). Elle interroge les différents acteurs – représentants de direction, représentants du personnel, salariés – dans les établissements des secteurs marchand et associatif qui comptent au moins 11 salariés. L'édition 2017 de l'enquête diffère des précédentes en ce qu'elle isole ces deux rouages du fonctionnement de l'entreprise, antérieurement confondus dans une même question.

Les négociations collectives au sens strict sont surtout menées par les délégués syndicaux

Dans 38 % des établissements enquêtés – employant 65 % des salariés –, le représentant de la direction (RD) déclare au moins la tenue d'une négociation collective entre 2014 et 2016 (1), quel que soit le niveau (établissement, entreprise ou UES) (graphique 1). Parmi ces établissements, 80 % sont pourvus d'un délégué syndical à leur niveau ou à un niveau supérieur.

(1) Le questionnement de REPONSE concernant les négociations collectives porte sur les trois années précédant l'enquête, ce qui permet de lisser la cyclicité des thèmes liée aux obligations légales (certains thèmes ayant notamment un rythme triennal). De ce fait, les thèmes abordés donnent une perspective plus large que ceux qui sont retracés annuellement par l'enquête Acemo-DSE. À l'inverse, le risque de « biais de mémoire » est un peu plus élevé avec l'enquête REPONSE.

Dans 27 % des établissements pourvus d'une instance représentative du personnel (IRP) à leur niveau ou à un niveau plus centralisé, aucune négociation collective n'est signalée par la direction sur la période considérée. Ils représentent 20 % des salariés ; 79 % sont dépourvus de délégué syndical à un quelconque niveau.

Dans un tiers des établissements, les salariés ne sont représentés par aucune instance élue, et aucun délégué syndical n'est présent à quelque niveau que ce soit : dans 95 % des cas, ce sont des établissements de moins de 50 salariés et dans 73 % des cas des entreprises mono-établissement. La carence de candidatures est le premier motif de cette absence d'instance représentative du personnel évoqué par la direction [1].

Par ailleurs, dans quelques établissements sans IRP, une négociation a pu être menée avec un salarié mandaté. Ce sont des entreprises mono-établissement indépendantes de moins de 50 salariés, appartenant quasi exclusivement au secteur tertiaire. Le mandatement de salariés ou d'élus concerne une part infime de l'ensemble des établissements (moins de 1 %).

Des négociations plus fréquentes dans les grandes unités et les activités financières

La part d'établissements déclarant une négociation à un niveau quelconque entre 2014 et 2016 augmente avec la taille de l'unité enquêtée (tableaux 1 et 2). Dans les plus grandes unités (à partir de 1 000 salariés), presque tous les salariés appartiennent à des établissements dont le représentant de la direction déclare l'existence d'une négociation au moins au cours des trois années écoulées. Ce n'est le cas que de 30 % des salariés des établissements les plus petits (moins de 50 salariés).

C'est dans les banques et les assurances que les établissements déclarent le plus fréquemment l'ouverture de négociations collectives (7 établissements sur 10). Dans le secteur de l'immobilier et celui de l'information et de la communication, plus d'un établissement sur deux mentionne une négociation au moins en trois ans. À eux trois, ces secteurs d'activité ne regroupent que 8 % des établissements du champ de l'enquête. Dans le commerce qui recouvre 19 % des établissements, la négociation collective est beaucoup moins pratiquée (36 % des établissements).

La proportion d'établissements sans délégué syndical – souvent liée à la structure par taille – explique une partie des différences entre secteurs : il en va ainsi par exemple de la construction, secteur dans lequel seuls 20 % des répondants déclarent l'existence d'un délégué syndical à quelque niveau que ce soit (22 % des établissements déclarent une négociation au moins sur la période, concernant 41 % des salariés) et du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, dont 32 % des établissements sont pourvus d'un délégué syndical (DS) directement ou à un niveau supérieur (26 % des établissements déclarent une négociation au moins sur la période, concernant 40 % des salariés).

Tableau 1
Fréquence des négociations selon la taille et le secteur d'activité des établissements

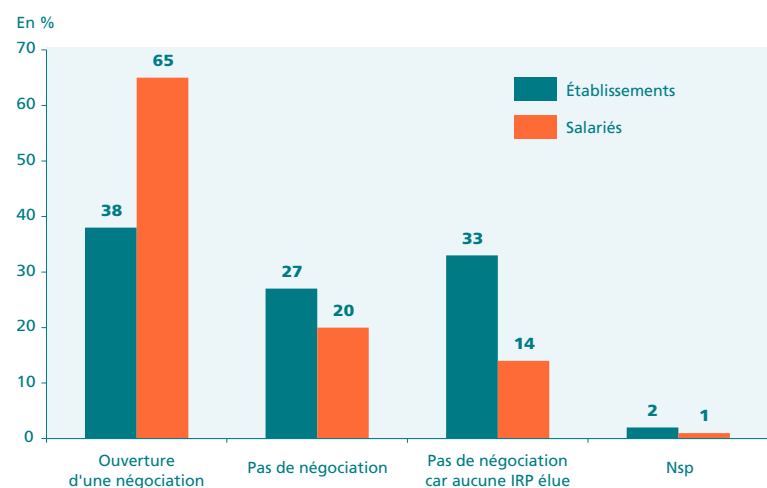
	Présence d'IRP et existence de négociations		Aucune IRP dans l'établissement, l'entreprise ou l'UES	en % d'établissements
	Oui	Non		
Taille de l'établissement				
Moins de 20 salariés.....	23	22	55	36
De 20 à 49 salariés.....	34	35	32	39
De 50 à 99 salariés.....	62	28	10	14
De 100 à 199 salariés.....	78	18	4	7
De 200 à 299 salariés.....	84	16	0	2
De 300 à 499 salariés.....	90	10	0	1
De 500 à 999 salariés.....	96	4	0	1
1000 salariés ou plus.....	98	2	0	0
Répartition par taille				
Secteur d'activité				
Industrie	43	25	32	17
Construction	22	24	54	10
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles.....	36	27	36	19
Transports et entreposage	50	22	28	6
Hébergement et restauration	26	23	52	7
Information et communication	53	34	13	3
Activités financières et d'assurance	69	23	9	3
Activités immobilières.....	52	20	28	2
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	38	29	33	13
Enseignement, santé humaine et action sociale..	43	33	23	17
Autres activités de services	32	23	46	4
Total	39	27	34	
Répartition par secteur d'activité				

Lecture : 32 % des établissements de l'industrie ne disposent d'aucune instance représentative du personnel (IRP) ; 43 % signalent une négociation collective au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (UES).

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête REPONSE 2017, volet « représentants de la direction ».

Graphique 1
Ouverture d'une négociation d'entreprise au moins entre 2014 et 2016*



* Les réponses « ne sait pas » sont exclues des tableaux et des graphiques suivants.

Lecture : dans 38 % des établissements – employant 65 % des salariés –, au moins une négociation a été menée entre 2014 et 2016 avec des représentants des salariés, soit au niveau de l'établissement, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de l'UES ; dans 33 % des établissements, les salariés ne disposent d'aucune instance élue du personnel ni de délégués syndicaux aux niveaux entreprise ou UES, il n'y a donc pas de négociation collective avec des représentants de salariés.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête REPONSE 2017, volet « représentants de la direction ».

Appartenir à une entreprise multi-établissements et/ou à un groupe – deux caractéristiques qui concernent notamment les activités financières et d'assurance – est un facteur favorisant la tenue de négociations collectives. Dans 59 % des établissements appartenant à des entreprises multi-établissements, une négociation au moins a été ouverte entre 2014 et 2016. C'est le cas dans 17 % des entreprises mono-établissement (la moitié des établissements sont des entreprises mono-établissement).

Quelle que soit la configuration, les salaires restent le premier thème de négociation (voir le focus), comme le montrent également le bilan de la négociation collective et l'enquête Acemo Dialogue social en entreprise (2) [2] [3]. Dans les unités dotées d'au moins un délégué syndical, les deux thèmes suivants sont l'égalité professionnelle et les conditions de travail (tableau 3). Là où les interlocuteurs parmi les salariés sont tous des élus, les deux thèmes suivants sont l'épargne salariale et la protection sociale.

Les effets de la loi du 6 août 2015 (3) visant le développement de l'épargne salariale dans les petites entreprises se font sentir dès 2016. La réduction du forfait social à 8 % contre 16 % auparavant pour les entreprises de moins de 50 salariés, le passage de 30 % à 20 % du taux de la contribution patronale sur les attributions d'actions gratuites et les modifications du Perco ont probablement conduit un plus grand nombre de ces petites unités à négocier sur l'épargne salariale avec les élus, comme l'indique la forte croissance du nombre de textes relatifs à ce thème en 2016 [4].

Dans les négociations collectives, le thème de la protection sociale est fortement présent (une négociation a été ouverte sur ce sujet dans 67 % des établissements), y compris en l'absence de délégué syndical (58 %). En effet, la loi n° 2013-504 du 4 juin 2013 (4) relative à la sécurisation de l'emploi obligeait toutes les entreprises, quelle qu'en soit l'activité, la taille ou la forme, à mettre en place au bénéfice de tous leurs salariés un contrat collectif « Complémentaire santé » devant leur apporter des garanties minimales dites « garanties socles » prévues par décret à partir du 1^{er} janvier 2016 (5). Concernant la complémentaire santé, le recours à un contrat « responsable et solidaire » permettait de bénéficier d'un taux global de taxe sur les conventions d'assurance de 13,27 % (au lieu de 20,27 %) et d'exonérations de cotisations sociales et fiscales. Les entreprises pouvaient, sous condition, bénéficier d'une période transitoire pour respecter les critères de ce type de contrat jusqu'à décembre 2017. Les entreprises se sont donc globalement conformées à la réglementation, particulièrement lorsque la branche se montrait défaillante.

Tableau 2
Fréquence des négociations selon la taille et le secteur d'activité en proportion de salariés couverts

	Présence d'IRP et existence de négociations		Aucune IRP dans l'établissement, l'entreprise ou l'UES	en % d'établissements
	Oui	Non		
Taille de l'établissement				Répartition par taille
Moins de 20 salariés.....	23	22	54	10
De 20 à 49 salariés.....	35	35	30	22
De 50 à 99 salariés.....	63	28	10	17
De 100 à 199 salariés.....	78	18	4	16
De 200 à 299 salariés.....	84	16	0	8
De 300 à 499 salariés.....	90	10	0	9
De 500 à 999 salariés.....	96	4	0	8
1 000 salariés ou plus.....	98	2	0	10
Secteur d'activité				Répartition par secteur d'activité
Industrie	78	12	10	22
Construction	41	27	32	6
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles.....	59	25	16	16
Transports et entreposage	75	15	10	8
Hébergement et restauration	40	24	36	4
Information et communication	80	15	5	5
Activités financières et d'assurance	84	14	2	5
Activités immobilières.....	71	15	14	2
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien.....	66	21	13	15
Enseignement, santé humaine et action sociale..	58	29	13	15
Autres activités de services	45	22	33	3
Total	66	20	14	

Lecture : 10 % des salariés des établissements de l'industrie ne disposent d'aucune instance représentative du personnel (IRP) ; 78 % appartiennent à un établissement signalant une négociation collective au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (UES).

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête REPONSE 2017, volet « représentants de la direction ».

Tableau 3
Les thèmes de négociation selon la présence ou non de délégué syndical

	Sans DS	Avec DS	Ensemble
L'emploi (y compris négociations sur PSE, maintien de l'emploi, contrat de génération, travailleurs handicapés).....	25	60	53
Le temps de travail.....	33	51	47
Les salaires, primes, et autres indemnités.....	58	88	82
Les qualifications, classifications, carrières.....	17	42	37
Les conditions de travail (sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé.....)	44	71	65
Les changements technologiques ou organisationnels.....	26	40	37
La formation professionnelle	35	57	53
Le droit d'expression et la représentation des salariés, le droit syndical	21	47	42
La protection sociale complémentaire.....	58	69	67
L'épargne salariale (y compris intéressement, participation).....	46	58	56
L'égalité professionnelle entre femmes et hommes.....	41	75	68

Lecture : dans 25 % des établissements dépourvus de délégué syndical une négociation sur l'emploi a été ouverte ; c'est le cas dans 60 % des établissements pourvus de DS.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine ; établissements ayant déclaré l'ouverture d'au moins une négociation entre 2014 et 2016.

Source : Dares, enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise 2017 (REPONSE), volet « représentants de la direction ».

(2) Outre les salaires, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée et l'égalité professionnelle doivent également être abordés annuellement dès lors qu'une section syndicale est présente dans l'entreprise, ceci jusqu'en 2016. La loi El Khomri permet, sous certaines conditions, la modification du calendrier des négociations. Cette mesure a été renforcée par les ordonnances de 2017.

(3) <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=JORFARTI000030979927&cidTexte=LEGITEXT000030981713&categorieLien=id>

(4) <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027546648>

(5) La généralisation de la complémentaire santé d'entreprise a été introduite par l'article 1 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013. La loi de sécurisation de l'emploi nécessaire à sa mise en œuvre a été promulguée le 14 juin 2013. La généralisation doit être effective au 1^{er} janvier 2016 [5] [6].

FOCUS La négociation salariale

Entre 2014 et 2016, les négociations salariales portent en premier lieu sur les augmentations générales, donc sur le volet collectif de ce thème (67 % des établissements ayant connu une négociation sur les salaires). La part des augmentations individuelles est abordée dans près d'un tiers des cas.

Tableau A - Les sujets abordés dans les négociations salariales

	En %
Le niveau des augmentations générales ou catégorielles des salaires.....	67
La part des augmentations individuelles de salaire.....	32
L'évolution de la masse salariale.....	29
Les primes de performance collective (y compris intéressement, participation).....	25
Les primes non liées à la performance (primes de poste, primes fixes...).....	21
Les primes de performance individuelle.....	18
Les critères d'attribution des augmentations individuelles de salaire.....	17
Ne sait pas.....	10

Lecture : dans 29 % des établissements ayant connu au moins une négociation collective entre 2014 et 2016, et traitant des salaires, les négociateurs ont abordé la question de l'évolution de la masse salariale.

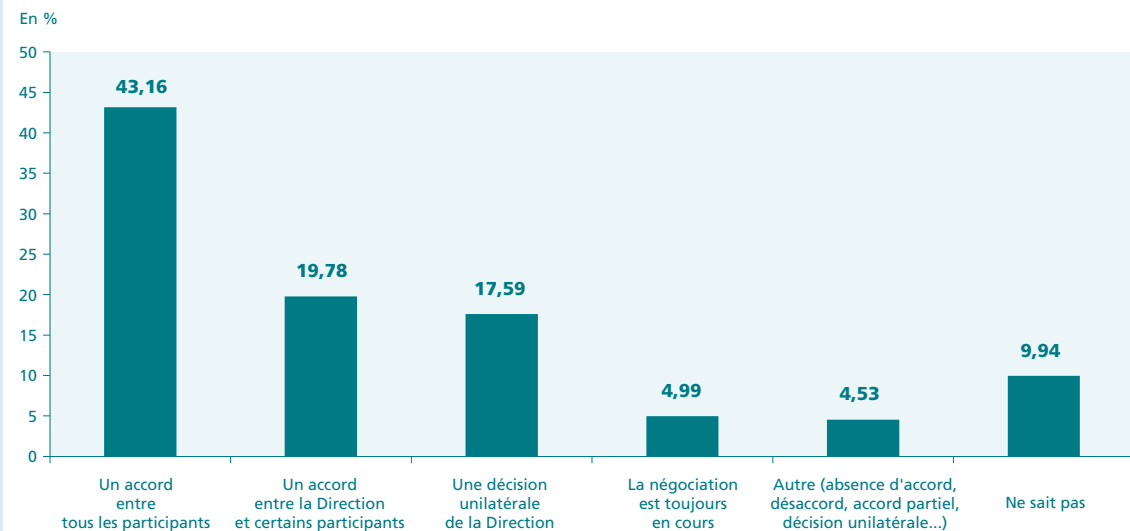
Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; établissements ayant détaillé la dernière négociation salariale ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête REPONSE 2017, volet « représentants de la direction ».

44 % des négociations salariales se déroulent en présence de plusieurs types d'instances, dans 9 cas sur 10 avec des organisations syndicales (OS) et des élus. Ces négociations à plusieurs têtes du côté des salariés sont le fait des unités de 50 à 299 salariés : 47 % d'entre elles mènent leurs négociations salariales avec plusieurs types d'interlocuteurs, contre 39 % des unités de plus de 300 salariés. Au niveau sectoriel, c'est dans l'industrie que les interlocuteurs multiples sont les plus fréquents (25 %) et dans le commerce que l'on trouve le plus souvent les interlocuteurs uniques (33 %) ; 63 % des négociations salariales aboutissent à un accord, signé dans 7 cas sur 10 par des DS, soit par la totalité des organisations présentes, soit par quelques-unes d'entre elles (graphique A).

Graphique A

Aboutissement des négociations salariales



Lecture : dans 43 % des établissements ayant connu au moins une négociation collective entre 2014 et 2016, et traitant des salaires, les négociateurs ont conclu un accord entre tous les participants.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; établissements ayant détaillé la dernière négociation salariale ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête REPONSE 2017, volet « représentants de la direction ».

Tableau 4
Participation aux négociations collectives selon le thème

	Un ou plusieurs délégués syndicaux (DS) ou représentants de section syndicale (RSS)	Un salarié mandaté par un syndicat	Des élus du personnel (DP, CE, DUP, CHSCT...)	D'autres salariés (délégation de salariés, salariés choisis par la direction...)
Les salaires	74	< 1	52	9
Le temps de travail	68	< 1	51	11
Les qualifications, classification Carrières.....	68	< 1	49	11
L'emploi	72	< 1	48	9
Les conditions de travail	65	< 1	57	11
Les changements technologiques ou organisation.....	59	< 1	52	12
La formation professionnelle	60	< 1	57	11
Le droit d'expression et la représentation des salariés, le droit syndical	65	< 1	51	9
L'égalité professionnelle entre femmes et hommes	70	< 1	50	9
L'épargne salariale	64	< 1	52	9
La protection sociale complémentaire.....	60	< 1	58	10

Lecture : dans 68 % des établissements ayant connu au moins une négociation collective sur le temps de travail, quel qu'en soit le niveau, des délégués syndicaux (DS) ou des représentants de section syndicale (RSS) ont participé aux négociations ; dans 51 % de ces établissements, des élus étaient présents aux négociations sur ce thème et dans 11 % de ces mêmes établissements d'autres salariés. Plusieurs instances représentatives du personnel (IRP) pouvant participer aux négociations, le total en ligne est supérieur à 100.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine ; établissements ayant déclaré l'ouverture d'au moins une négociation entre 2014 et 2016.

Source : Dares, enquête REPONSE 2017, volet « représentants de la direction ».

Tableau 5
Les thèmes de négociation selon la taille de l'entreprise et l'existence ou non de plusieurs établissements

	Entreprises mono-établissement	Entreprises multi-établissements				Ensemble
		Total	au niveau de l'établissement seulement	au niveau de l'entreprise / de l'UES seulement	au niveau de l'établissement ET de l'entreprise / de l'UES	
a. Les salaires, primes, et autres indemnités	71,4	85,2	7,4	58,5	19,3	82,1
Moins de 50 salariés	61,5	83,0	5,3	57,8	20,0	78,9
50 salariés ou plus	80,3	88,2	10,4	59,4	18,5	86,1
i. L'égalité professionnelle entre femmes et hommes	53,2	72,4	4,7	50,7	16,9	68,1
Moins de 50 salariés	37,0	66,8	2,2	46,8	17,8	61,1
50 salariés ou plus	67,7	80,7	8,2	56,8	15,7	76,7
k. La protection sociale complémentaire	55,3	69,8	5,3	48,4	16,0	66,5
Moins de 50 salariés	55,5	68,9	4,7	46,4	17,9	66,3
50 salariés ou plus	55,1	70,9	6,3	51,2	13,4	66,8
e. Les conditions de travail (sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé...)	45,9	69,6	10,0	43,8	15,7	65,1
Moins de 50 salariés	40,8	71,5	7,0	45,3	19,1	65,6
50 salariés ou plus	50,5	69,9	10,2	44,5	15,2	64,5
j. L'épargne salariale (y compris intéressement, participation) ..	46,2	58,7	5,0	40,5	13,2	55,9
Moins de 50 salariés	41,0	54,8	4,8	35,9	14,1	52,2
50 salariés ou plus	80,8	63,9	5,3	46,7	11,8	60,5
d. L'emploi (y compris négociations sur PSE, maintien de l'emploi, contrat de génération, travailleurs handicapés) ..	32,7	63,0	4,7	44,3	14,0	53,1
Moins de 50 salariés	24,8	56,1	3,7	40,7	11,7	50,1
50 salariés ou plus	39,9	62,8	4,8	44,5	13,5	56,9
g. La formation professionnelle	33,5	57,4	7,9	36,7	12,8	52,8
Moins de 50 salariés	31,3	59,1	4,6	39,2	15,3	53,8
50 salariés ou plus	35,4	57,7	8,0	37,1	12,6	51,6
b. Le temps de travail	41,6	51,0	7,1	32,7	11,2	47,4
Moins de 50 salariés	39,2	47,5	2,8	33,2	11,5	46,0
50 salariés ou plus	43,8	51,2	7,2	33,0	11,0	49,1
h. Le droit d'expression et la représentation des salariés, le droit syndical	19,5	48,2	4,3	34,1	9,7	41,8
Moins de 50 salariés	20,3	49,5	4,2	35,3	10,0	43,9
50 salariés ou plus	18,8	46,2	4,6	32,7	9,0	39,1
c. Les qualifications, classifications, carrières	22,7	41,9	4,2	29,0	8,7	37,1
Moins de 50 salariés	18,7	40,7	3,0	30,0	7,7	36,5
50 salariés ou plus	26,2	42,1	4,3	29,4	8,5	37,8
f. Les changements technologiques ou organisationnels	20,9	40,5	5,7	26,0	8,7	36,9
Moins de 50 salariés	26,0	42,2	3,2	30,9	8,1	39,1
50 salariés ou plus	16,2	40,6	5,9	26,3	8,5	34,1
l. Un ou plusieurs autres thèmes	16,1	17,5	1,0	12,9	3,7	17,2
Moins de 50 salariés	14,0	16,6	0,4	12,6	3,6	16,1
50 salariés ou plus	18,0	19,2	1,9	13,5	3,8	18,6

Lecture : 71,4 % des entreprises mono-établissement ont ouvert au moins une négociation collective sur les salaires entre 2014 et 2016 ; c'est le cas de 61,5 % des entreprises mono-établissement de moins de 50 salariés et de 80,3 % de celles de 50 salariés ou plus.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine ; établissements ayant déclaré l'ouverture d'au moins une négociation entre 2014 et 2016.

Source : Dares, enquête REPONSE 2017, volet « représentants de la direction ».

La présence d'un délégué syndical est mécaniquement liée à la taille de l'unité enquêtée. Les négociations avec les élus ont lieu dans près de 7 cas sur 10 dans les unités de moins de 50 salariés.

Les organisations syndicales participent aux négociations collectives dans près de 7 cas sur 10, et les élus dans un cas sur deux. Les syndicats sont un peu plus présents dans les négociations sur les salaires et l'emploi, les élus sur la protection sociale (tableau 4).

Les entreprises mono-établissement de moins de 50 salariés déclarent moins fréquemment que les autres des négociations sur une grande partie des thèmes. De fait, les négociations annuelles obligatoires (NAO) ne s'appliquent qu'aux entreprises de 50 salariés ou plus – où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives qui comportent un délégué syndical – et aux entreprises de moins de 50 salariés lorsqu'un délégué du personnel est désigné comme délégué syndical.

Cependant, quand l'entreprise est composée d'un établissement unique, les plus petites sont proportionnellement aussi nombreuses, voire parfois plus nombreuses que les autres à aborder les thèmes des changements techniques et organisationnels, de droit syndical, de droit d'expression des salariés et de protection sociale (6). Enfin, si l'on considère les établissements de moins de 50 salariés appartenant à des entreprises multi-établissements, ils négocient aussi fréquemment que ceux de plus grande taille sur les thèmes des conditions de travail, des changements techniques et organisationnels et de la formation professionnelle (tableau 5).

Même en l'absence de négociation collective proprement dite, les échanges sont fréquents particulièrement en présence d'IRP

Que des négociations aient lieu ou non au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou de l'UES, les échanges sont fréquents sur un certain nombre de thèmes pouvant relever de la négociation collective. L'existence de négociations collectives ne fait pas obstacle à des échanges moins formalisés. Seuls 18 % des représentants de la direction des établissements enquêtés déclarent qu'aucune discussion n'a eu lieu en 2016 (7). La présence d'IRP facilite les échanges informels (tableau 6).

Du côté des salariés, les participants aux échanges informels sont avant tout des élus (les élus sont toujours impliqués dans 43 % des établissements, parfois dans 19 %), ou des salariés représentant les autres, mais sans mandat particulier (toujours ou parfois dans 56 % des établissements), ou encore les salariés dans leur ensemble (dans 49 % des établissements) (tableau 7).

Tableau 6
Existence de discussions

Existence de négociations	Part des établissements dans lesquels se sont déroulés des échanges ou des discussions hors du cadre des négociations collectives
Aucune IRP dans l'établissement.....	72
Oui.....	88
Non.....	87
Nsp.....	68
Total	82

Lecture : 71.6 % des établissements sans IRP déclarent l'existence d'échanges ou de discussions sur un ou plusieurs thèmes en 2016

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine

Source : Dares, enquête REPONSE 2017, volet « représentants de la direction ».

Tableau 7
Les participants aux discussions

	DS ou RSS	Élus	Salariés représentant les autres, mais sans mandat particulier	L'ensemble des salariés	Autres acteurs
Toujours.....	13	43	24	23	4
Parfois.....	8	19	32	26	2
Jamais.....	4	7	44	51	88
Nsp.....	0	0	1	1	7

Lecture : dans 13 % des établissements où se sont déroulés des échanges tenus en dehors de la négociation collective au sens strict, les discussions ont toujours lieu avec un ou plusieurs DS (délégué syndical) ou avec un représentant de section syndicale (RSS). Les discussions pouvant se dérouler avec plusieurs interlocuteurs du côté des salariés, le total en ligne peut être supérieur à 100 %.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine ; établissements dans lesquels se sont déroulés des échanges hors du cadre des négociations collectives.

Source : Dares, enquête REPONSE 2017, volet « représentants de la direction ».

Les échanges informels ne sont le domaine réservé ni d'une taille d'entreprise ni d'un secteur particulier. Cependant, les établissements dans lesquels le représentant de la direction ne déclare ni IRP ni discussion (soit 24 % des établissements de 11 salariés ou plus) emploient, pour la plupart, moins de 50 salariés. Ces établissements se caractérisent par une plus forte présence des ouvriers (catégorie la plus importante dans 48 % d'entre eux contre 35 % dans les autres établissements), un travail moins autonome, plus contraint, avec des tâches prescrites et un contrôle permanent. Les salariés y sont moins informés et ont moins de moyens d'expression que dans les autres unités. On les retrouve dans des secteurs d'activité assez divers : hôtellerie et restauration (HCR), commerce, transports routiers, gros œuvre, etc.

Les modes les plus courants utilisés pour ces échanges sont des réunions ou des discussions informelles (tableau 8). Le passage par l'écrit est beaucoup plus rare. Les réunions et les discussions informelles sont le plus souvent associées : seuls

(6) Ce dernier thème est obligatoire pour la totalité des entreprises employeuses à partir de 1 salarié.

(7) Concernant les discussions, la période de référence désignée par le questionnaire est l'année 2016 (contre 2014-2016 dans le cas des négociations collectives).

6 % des établissements pratiquant des échanges informels le font uniquement dans le cadre de discussions, 5 % uniquement par l'organisation de réunions. Dans 78 % des cas, les deux modes coexistent, dont 37 % associés également à l'écrit.

Les trois sujets les plus fréquemment abordés lors d'échanges ou de discussions informels en 2016 sont le temps de travail (dans 51 % des établissements), le climat des relations de travail (50 %) et les conditions de travail (49 %) (tableau 9). Cette hiérarchie concerne tous les établissements, pourvus ou non d'IRP, mentionnant ou non une négociation entre 2014 et 2016. À l'opposé, la représentation des salariés dans l'entreprise est le thème le moins abordé dans ce cadre.

Lorsqu'ils discutent d'autres sujets que ceux proposés dans l'enquête, les employeurs et les salariés (ou leurs représentants) abordent des thèmes très divers. Dans leurs réponses, les représentants de la direction évoquent des sujets allant des nouvelles dispositions législatives au repas de fin d'année, en passant par la décoration de l'agence, l'intégration des jeunes salariés ou la création de nouveaux produits. Cependant, dans un quart des cas, les échanges portent sur la situation économique et les évolutions de l'entreprise. Ce sujet touche à l'avenir des métiers et des emplois. Il constitue par conséquent une préoccupation relativement importante parmi les « autres thèmes ».

D'autres normes régulent les relations de travail : la branche professionnelle, première référence pour les entreprises

Outre la négociation collective dans l'établissement, l'entreprise ou l'UES, d'autres normes interviennent pour réguler les relations de travail dans l'entreprise (tableaux 10 et 11).

En cas d'absence d'IRP ou de négociation, pour les classifications fixant le salaire de base, le recours à la négociation de branche est beaucoup plus fréquent pour les non-cadres que pour les cadres (tableau 10). Les autres modes d'évaluation ou l'absence de formalisme, dans la ligne de l'individualisation, sont plus courants pour les cadres.

Tableau 8
Les modes d'échanges

	Par réunions	Par écrit (sur un cahier, par échange de mails, etc.)	Par discussions informelles
Régulièrement.....	48	17	47
Occasionnellement.....	43	26	39
Jamais.....	9	56	13

Lecture : dans les établissements dans lesquels ont lieu des échanges informels, ceux-ci se déroulent régulièrement lors de réunions dans 48 % des cas, par écrit dans 17 % des cas, par des discussions informelles dans 47 % des cas et à travers d'autres modalités dans 2 % des cas. Plusieurs modes pouvant être mis en œuvre le total en ligne est supérieur à 100 %.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête REPONSE 2017, volet « représentants de la direction ».

Tableau 9
Les thèmes d'échanges ou de discussion, hors négociation

	Aucune IRP dans l'établissement	Tenue de négocia- tions (2014-2016)	Pas de négocia- tion déclarée (2014-2016)	Ensemble
Les niveaux et évolutions de salaires.....	20	35	35	30
Le climat des relations de travail (tensions individuelles ou collectives).....	40	55	54	50
Les embauches et licenciements, les ruptures de contrat.....	25	43	39	36
Des cas individuels problématiques rémunérations, carrière, discipline, absentéisme.....	28	51	41	41
Les conditions de travail (santé, sécurité, pénibilité).....	34	61	51	49
La durée, les horaires, les calendriers ou plannings.....	47	54	51	51
La représentation des salariés dans l'entreprise (création ou modification d'instances de représentation du personnel, élections professionnelles.....)	10	17	18	15
Des modifications de l'organisation du travail (changements de méthodes de travail, d'allocation du travail entre les salariés.....)	30	41	31	34
Des services aux salariés (parkings, cantines, loisirs.....)	13	33	31	26
Des dispositifs de formation, d'apprentissage, de tutorat.....	30	44	44	39
Autres thèmes.....	5	5	6	6
Aucun échange ou discussion.....	28	12	13	18
Total.....	72	88	87	82

Lecture : 20 % des établissements sans instance représentative du personnel (IRP) déclarent l'existence d'échanges ou de discussions sur les salaires en 2016, contre 35 % de ceux qui mentionnent une négociation collective, quel que soit le niveau (entreprise, établissement, unité économique et sociale).

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête REPONSE 2017, volet « représentants de la direction ».

Tableau 10
Les normes de fixation du salaire de base

Thèmes	Négociation collective	Application d'une CC* de branche	Application d'un accord d'entreprise, d'UES, etc.	Autre mode d'évaluation	Aucun cadre formel	Ne sait pas
Fixation du salaire de base des cadres (entreprises avec cadres)	Pas d'IRP	55	7	17	21	1
	Négociations	48	27	16	9	1
	Pas de négociation	56	11	17	15	0
Fixation du salaire de base des non-cadres	Pas d'IRP	63	7	13	14	3
	Négociations	50	31	12	6	2
	Pas de négociation	64	12	12	11	2

* CC : convention collective.

Lecture : 55 % des établissements comprenant au moins un cadre et dépourvus d'IRP appliquent les classifications d'une convention collective de branche pour la fixation du salaire de base de leurs cadres. Parmi les établissements ayant ouvert des négociations, 48 % appliquent une convention collective.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête REPONSE 2017, volet « représentants de la direction ».

Concernant les autres thèmes ouverts à la négociation, la branche est assez largement sollicitée, y compris lorsque des négociations ont lieu dans l'établissement, l'entreprise ou l'UES (tableau 11). Par exemple, en matière de formation professionnelle, même lorsque des négociations ont été ouvertes sur ce thème, 35 % des unités ont appliqué les dispositions de leur branche.

Cependant, cette vision « générale » de la négociation collective ne suffit pas : au sein d'une même entreprise, certains thèmes peuvent être négociés dans l'établissement, d'autres dans l'entreprise alors que, pour un troisième groupe de thèmes, ce sont les dispositions de la branche qui s'appliquent.

Des niveaux de négociation différents selon le thème mais l'entreprise reste le lieu principal de la négociation collective...

Les rémunérations sont de loin le thème le plus fréquent en cas de négociation collective, quelle que soit la configuration de l'entreprise (tableau 3). À l'opposé, moins de 4 établissements sur 10 ont mentionné les classifications ou les changements techniques ou organisationnels. Les thèmes les plus fréquemment cités renvoient aux évolutions du cadre législatif entre 2014 et 2016 (encadré 2).

Lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements, la négociation collective se déroule majoritairement au seul niveau de l'entreprise (ou de l'UES) (tableau 5). Les obligations en la matière – négociation annuelle obligatoire (NAO), accords triennaux... – concernent d'ailleurs l'entreprise et non l'établissement ; l'entreprise constitue, de fait, le pivot de la négociation.

Parmi les établissements signalant une négociation collective, plus de 50 % mentionnent un nombre de thèmes négociés au niveau de la seule entreprise, supérieur au nombre de thèmes négociés au niveau du seul établissement. Pour les seules entreprises multi-établissements, la proportion d'établissements déclarant des négociations plus nombreuses à leur niveau tombe à 10 %, et celle des établissements déclarant plus de thèmes négociés auprès de la seule entreprise atteint 70 %.

... y compris à l'intérieur des groupes

40 % des établissements appartiennent à un groupe ; dans ces établissements, 42 % des représentants de la direction interrogés déclarent la tenue d'au moins une négociation de groupe. Lorsque le groupe mène des négociations collectives, celles-ci sont également conduites aux niveaux de l'entreprise ou de l'établissement dans 79 % des cas. La proportion d'ouvertures de négociations aux niveaux entreprise ou établissement tombe à 43 % lorsque le groupe n'a pas négocié ses qualités. L'existence de négociations au niveau

Tableau 11
Les normes de référence pour les thèmes non salariaux

Thèmes	Négociation collective	Application d'une CC* de branche exclusivement	Application d'un accord d'entreprise éventuellement associé à une CC* de branche	Aucune convention
Temps de travail	Pas d'IRP	66	14	19
	Négociations	23	73	4
	Pas de négociation	52	32	14
Conditions de travail	Pas d'IRP	64	12	23
	Négociations	29	54	14
	Pas de négociation	56	22	21
Formation professionnelle	Pas d'IRP	61	10	27
	Négociations	35	43	19
	Pas de négociation	55	16	26
Protection sociale	Pas d'IRP	65	19	14
	Négociations	26	63	8
	Pas de négociation	50	31	16
Emploi	Pas d'IRP	55	11	31
	Négociations	29	49	20
	Pas de négociation	49	20	27
Droit syndical	Pas d'IRP	50	8	37
	Négociations	33	45	17
	Pas de négociation	48	17	31

* CC : convention collective.

Lecture : en matière de temps de travail, 66 % des établissements dépourvus d'IRP se réfèrent à une convention collective de branche.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête REPONSE 2017, volet « représentants de la direction ».

supérieur semble orienter les négociations aux niveaux inférieurs. Cependant, cela ne dit rien de la qualité de la négociation ni des thèmes laissés par le groupe aux niveaux inférieurs, ou des marges d'adaptation à l'intérieur d'un thème traité par le groupe.

43 % des établissements filiales ou appartenant à des entreprises filiales mentionnent une négociation de groupe. En matière de salaires, lorsqu'elles ne sont pas tête de groupe, l'autonomie est totale pour 15 % d'entreprises, importante pour 19 %, limitée pour 45 % d'entre elles et nulle pour 21 %. Elle est limitée pour 33 % et nulle pour 8 % en matière d'emploi, mais plus fréquemment totale (23 %) que pour les rémunérations.

Comme au niveau de l'entreprise, les salaires sont le thème le plus fréquemment négocié au niveau du groupe, mais à quasi égalité avec l'emploi. PSE, GPEC, travailleurs handicapés relèvent du « centre » au même titre que la politique salariale. Les autres sujets (épargne salariale, égalité, conditions et temps de travail, formation, protection sociale...) sont moins abordés à ce niveau. Au dernier rang, on retrouve tout ce qui touche aux classifications et carrières, souvent traitées par la branche (grilles et minima salariaux).

Le jugement le plus fréquent des RD sur les relations entre IRP et direction lors des négociations : souvent consensuelles et parfois tendues

Lorsque des négociations au moins ont été ouvertes entre 2014 et 2016, les relations entre IRP et direction lors de leur déroulement sont très rarement considérées comme « jamais consensuelles » (4,3 % des représentants de la direction) ou « toujours tendues » (1,9 %) (graphique 2). Elles sont estimées majoritairement comme « souvent consensuelles » (43 %), « parfois tendues » (50 %).

Ce jugement diffère selon la présence ou non d'un délégué syndical. En présence d'au moins un DS, les relations sont jugées toujours ou souvent consensuelles par 55 % des RD, contre 87 % en l'absence de DS, et toujours ou souvent tendues par 14 % des RD contre 3 % en l'absence de DS.

Pour 27% des RD, le climat des négociations collectives est à la fois souvent consensuel et parfois tendu (19 % sans DS, 29 % avec DS) ; 17 % l'estiment à la fois parfois consensuel et parfois tendu (6 % sans DS, 20 % avec DS), 14 % toujours consensuel et jamais tendu (37 % sans DS, 8 % avec DS), 13 % souvent consensuel et jamais tendu (24 % sans DS, 10 % avec DS).

La préparation des négociations collectives : un recours limité aux experts externes

Les réunions organisées dans le cadre des négociations collectives ont lieu majoritairement une à quatre fois par an (tableau 12). Elles sont plus fréquentes en présence de délégués syndicaux.

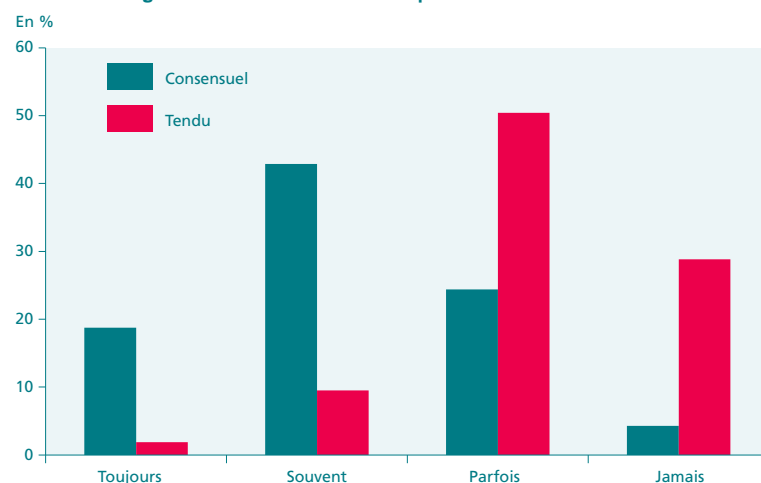
Dans un peu plus de la moitié des établissements, les négociateurs ne font appel à aucun organisme interne ou externe, et près d'un tiers ne sollicitent que les experts internes ou les consultants externes, seuls ou combinés (tableau 13). Lorsqu'elles usent de cette possibilité, les entreprises recourent avant tout aux services de leurs propres experts (pour un tiers d'entre elles) pour appuyer les négociations collectives. Au-delà d'une possible motivation financière, recourir à des experts internes peut aussi présenter l'avantage d'une meilleure connaissance des enjeux, des acteurs et des moyens, et faciliter ainsi la négociation du point de vue de la direction.

Un quart des entreprises font appel à des consultants extérieurs. À l'inverse de la première option, c'est le regard « distancié et technique » qui pourrait être à l'origine du choix, dans des négociations éventuellement plus difficiles. Le recours aux experts est d'ailleurs plus fréquent en présence de DS, à l'exception des consultants privés extérieurs à l'entreprise.

Le croisement de cette information avec le climat des négociations décrit par la direction ne conforte cependant pas l'hypothèse d'un recours à

Graphique 2

Le climat des négociations collectives selon les représentants de la direction



Lecture : 18,7 % des représentants de la direction jugent le climat des négociations collectives toujours consensuel ; 1,9 % l'estiment toujours tendu.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine ; établissements ayant déclaré l'ouverture d'au moins une négociation entre 2014 et 2016.

Source : Dares, enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise 2017 (REPONSE), volet « représentants de la direction ».

Tableau 12

Rythme des réunions dans le cadre des négociations collectives entre 2014 et 2016

Fréquence des réunions	Ensemble	Sans DS	Pourvus d'un DS
Au moins 1 fois par mois	19	16	20
Au moins 1 fois par trimestre	33	28	34
Au moins une fois par an	35	43	33
Moins d'une fois par an	4	10	2
Ne sait pas	10	4	11

Lecture : dans 19 % des établissements ayant connu au moins une négociation collective entre 2014 et 2016, des réunions dans le cadre de négociations collectives ont lieu tous les mois ; le rythme mensuel concerne 16 % des établissements sans délégué syndical (DS), 20 % des établissements avec DS.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) (établissements ou entreprises ayant négocié au moins une fois entre 2014 et 2016) ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête REPONSE 2017, volet « représentants de la direction ».

Tableau 13

Le recours aux services

Services	Ensemble	Sans DS	Pourvus d'un DS
D'experts internes à l'entreprise, hors négociateurs (juridique, RH...)	32	18	36
D'une organisation d'employeurs ou d'experts de la branche professionnelle	11	8	12
De la Chambre de commerce et d'industrie (CCI) ou de la Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA)	ns	ns	ns
D'autres consultants ou experts privés extérieurs à l'entreprise	24	26	24
De l'inspection du travail ou de la Direccte (ex-DDTEFP)	12	8	12

Lecture : dans 32 % des établissements ayant connu au moins une négociation collective entre 2014 et 2016, les négociateurs ont recours aux services d'experts internes à l'entreprise.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) (établissements ou entreprises ayant négocié au moins une fois entre 2014 et 2016) ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête REPONSE 2017, volet « représentants de la direction ».

une expertise externe en cas de négociation jugée difficile : seuls 2 % des expertises internes comme externes, venant de la branche ou de l'inspection, interviennent dans les établissements déclarant des relations toujours tendues lors des négociations, 12 % en cas de relations souvent tendues. 14 % des expertises quelles qu'elles soient interviennent dans un contexte de climat de négociation toujours consensuel, 44 % dans un contexte de climat souvent consensuel.

C'est dans les activités immobilières que le recours à des experts quels qu'ils soient est le plus rare (26 % des établissements), dans l'information et la communication qu'il est le plus fréquent (55 % des établissements). Il est fortement utilisé dans les unités de 1 000 à 5 000 salariés (72 %), mais ne concerne que 46 % des unités comptant entre 300 et 500 salariés. Les entreprises mono-établissement le pratiquent un peu moins souvent (47 % contre 50 % des entreprises multi-établissements).

Le secteur d'activité est déterminant pour le recours aux experts de branche : 20 % des entreprises qui se tournent vers les organisations d'employeurs ou les experts de branche appartiennent au secteur de l'industrie, 13 % au secteur du commerce, des transports et de l'hébergement restauration. L'expertise interne est plutôt le fait de grandes entreprises pourvues de délégués syndicaux. L'expertise externe est, plus que les autres expertises, un recours pour les plus petites unités (moins de 50 salariés) en l'absence de DS. Les interventions de l'inspection du travail se concentrent dans les entreprises de moins de 100 salariés et dans celles de 1 000 salariés ou plus.

Il semble donc que les entreprises font appel à des expertises selon les ressources internes ou externes dont elles disposent et en fonction des moyens qu'elles peuvent y consacrer. Ce recours dépend apparemment peu du climat des négociations, mais intervient probablement en tant que de besoin ou sur la base d'autres considérations.

Un climat social jugé plutôt consensuel malgré un regain de tension lorsqu'il y a négociation, particulièrement avec les délégués syndicaux

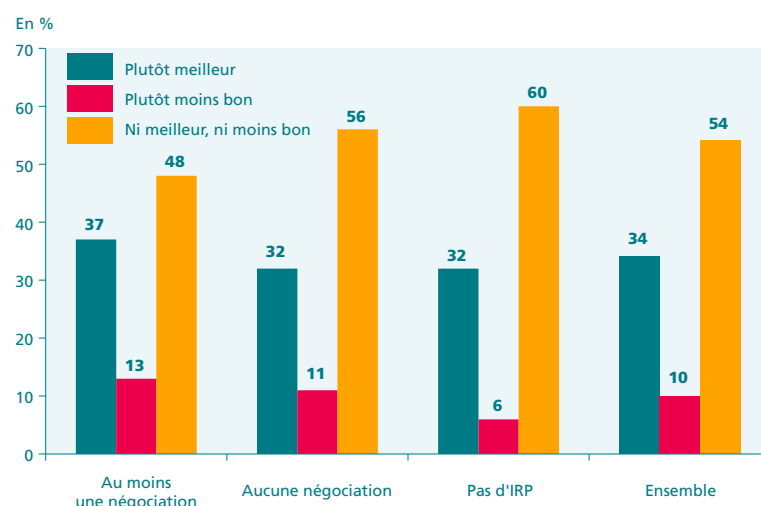
Le climat social général dans l'entreprise est jugé calme ou plutôt calme par 92 % des répondants représentant la direction. Dans 36 % des cas, ces RD relèvent d'établissements pourvus de DS. Ils appartiennent pour un tiers au secteur du commerce. Les petites unités sont surreprésentées dans ce groupe appréciant plutôt positivement le climat social. Ils sont également plus souvent dépourvus d'IRP, la négociation y est donc mécaniquement moins fréquente. Parmi les RD jugeant le climat social tendu ou plutôt tendu (8 %), 51 % relèvent d'établissements pourvus de DS, un quart appartiennent au secteur du commerce.

L'évolution du climat social est jugée plus positivement si des négociations ont été ouvertes : 37 % des RD estiment alors le climat social meilleur en fin qu'en début de période (graphique 3). Ils ne sont que 32 % à penser de même en l'absence de négociation ou d'IRP.

Climat social et relations entre direction et représentants des salariés lors des négociations ne sont pas sans lien. À un climat social plutôt tendu ou tendu répondent des relations toujours ou souvent tendues dans près d'un tiers des cas contre 9 % si le climat social est jugé calme ou plutôt calme. À l'inverse lorsque le climat social est jugé

Graphique 3

L'évolution du climat social selon l'existence d'IRP et de négociations



Lecture : dans 37 % des établissements ayant connu au moins une négociation collective entre 2014 et 2016, les représentants de la direction estiment que le climat social est meilleur en 2016 qu'en début de période.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête REPONSE 2017, volet « représentants de la direction ».

calme ou plutôt calme, celui des négociations est jugé toujours ou souvent consensuel par 64 % des RD contre 44 % si le climat social est estimé tendu ou plutôt tendu. Ce lien ne détermine évidemment pas une causalité.

Des négociations majoritairement conclues par un accord, mais moins fréquemment dans un climat social tendu

Les négociations collectives aboutissent très majoritairement à la signature d'un accord d'après les représentants de la direction (tableau 14). C'est particulièrement vrai pour l'égalité professionnelle et l'épargne salariale. Rappelons que le premier thème est obligatoirement négocié sous peine de pénalité financière, et que le second peut être traité avec des élus du personnel, y compris en présence de délégués syndicaux.

Les décisions unilatérales, qui marquent un échec des négociations ou leur absence (y compris faute de partenaire du côté des salariés), sont plus fréquentes lorsque la négociation porte sur la protection sociale ou l'organisation du travail (8). Concernant l'organisation du travail, une étude de 2015 relève, à partir des enquêtes REPONSE 2004-2005 et 2010-2011, un « *déport vers les enjeux psychosociaux et les CHSCT* » de la part des syndicats [7].

C'est sur le temps de travail et les classifications que les désaccords dûment déclarés sont proportionnellement les plus nombreux.

Hormis en matière de droit syndical et d'expression des salariés, et d'égalité professionnelle, les taux de conclusion d'une négociation collective par un accord sont relativement proches, que les unités soient ou non pourvues de délégués syndi-

Tableau 14
Issue des négociations collectives selon le thème

	Par un ou plusieurs accords collectifs	Par une ou plusieurs décisions unilatérales de l'employeur	Par une ou plusieurs décisions unilatérales de l'employeur	Aucune de ces conclusions, toutes les négociations entamées sur ce thème étant encore en cours	Ne sait pas
Le temps de travail.....	67	7	9	12	11
Les qualifications, classifications, carrières.....	60	7	11	11	17
L'emploi (y compris négociations sur PSE, maintien de l'emploi, contrat de génération, travailleurs handicapés).....	69	6	8	8	14
Les conditions de travail (sécurité, risques psychosociaux, pénibilité, santé...).....	67	6	8	11	13
Les changements technologiques ou organisationnels.....	50	5	15	13	22
La formation professionnelle.....	65	5	11	7	15
Le droit d'expression et la représentation des salariés, le droit syndical.....	59	5	7	11	22
L'égalité professionnelle entre femmes et hommes.....	76	4	5	7	10
L'épargne salariale (y compris intéressement, participation).....	73	4	8	7	10
La protection sociale complémentaire.....	69	3	15	5	10

Note : les négociations sur un thème ayant pu aboutir à plusieurs types de texte (un désaccord puis un accord ou une décision unilatérale par exemple), le total en ligne peut être supérieur à 100.

Lecture : dans 67 % des établissements ayant connu au moins une négociation collective entre 2014 et 2016 relative au temps de travail, un ou plusieurs accords collectifs ont été conclus sur ce thème.

Champ : établissements de 11 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif (hors agriculture)(établissements ou entreprises ayant négocié au moins une fois entre 2014 et 2016) ; France métropolitaine.

Source : Dares, enquête REPONSE 2017, volet « représentants de la direction ».

caux. Les DS portent logiquement plus le thème de leurs droits, le sujet aboutit donc plus souvent à un accord s'ils sont présents (61 %) qu'en leur absence (45 %). Cette tendance est probablement renforcée par les dispositions de la loi Rebsamen permettant de nouveaux regroupements d'IRP par voie conventionnelle. Quant à l'égalité professionnelle qui peut faire l'objet d'une décision unilatérale de l'employeur en cas d'absence ou d'échec de la négociation, voire d'une sanction financière si aucun texte n'est produit, elle constitue un thème complexe de négociation englobant à la fois les conditions et l'organisation du travail, les classifications et les rémunérations. Elle nécessite peut-être des négociateurs formés ou chevronnés pour aller au-delà des simples affirmations de principe. Les acteurs aboutissent à un accord dans 78 % des cas s'il y a au moins un DS et dans 63 % des cas s'il n'y en a pas.

Lorsque le climat social est jugé tendu ou plutôt tendu, le taux de conclusion d'accords est plus bas sur l'ensemble des thèmes, et plus particulièrement sur les thèmes de l'organisation du travail (-24 points par rapport à un climat social jugé consensuel ou plutôt consensuel), des classifications (-19 points) et des conditions de travail (-16 points).

Les établissements dans lesquels la direction déclare les plus faibles taux de conclusion dans un climat tendu sont ceux pourvus de délégués syndicaux. Certes, la présence d'un DS favorise la négociation collective, ne serait-ce que par le jeu des obligations légales. Mais négociation n'est pas gage de conclusion. Même lorsqu'un texte doit

être produit, par exemple dans le cas de l'égalité professionnelle, une décision unilatérale de l'employeur peut se substituer à l'accord en cas d'échec des négociations ou d'absence d'interlocuteur du côté des salariés.

Dans les établissements dont la direction déclare au moins un conflit [8] [9] entre 2014 et 2016, quelle que soit sa forme – soit 16 % de l'ensemble –, le taux d'aboutissement à un accord est très proche, sur nombre de thèmes, de celui des établissements dans lesquels aucun conflit n'est déclaré sur la période.

Le temps de travail, l'organisation du travail et les classifications sont les trois sujets pour lesquels l'aboutissement à un accord est le plus sensible à l'existence ou non d'un conflit, quel que soit le thème sur lequel il a porté. La probabilité de signature d'un accord baisse de 5 points sur le temps de travail, de 10 points sur l'organisation du travail et de 8 points sur les classifications en présence d'un conflit sur la période d'observation.

Premier objet de négociation, la rémunération est également le premier sujet de conflit. Les accords issus de la dernière négociation salariale sont beaucoup moins souvent signés à l'unanimité si un conflit, quel qu'en soit le thème, s'est produit (35 % contre 47 % en l'absence de conflit) mais plus fréquemment conclus avec une partie des participants (26 % contre 17 % en l'absence de conflit).

Sur tous les autres thèmes, l'écart entre le taux d'aboutissement des établissements avec conflit déclaré et le taux d'aboutissement des autres établissements est minime voire inexistant.

(9) Le référendum en entreprise ne figure pas dans la loi du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail – troisième des lois dites Auroux – comme moyen de conclure des accords dérogatoires. Il est reconnu par plusieurs articles du Code du travail : L.3322-6 (participation), L.3312-5 (intéressement), L.3122-24 (horaires individualisés en l'absence de représentant du personnel) et du Code de la Sécurité sociale : L.911-1 (protection sociale complémentaire), sur des thèmes précis et dans des conditions déterminées. La loi du 19 janvier 2000 en son article 19 puis la loi du 4 mai 2004 (articles 37, 47) lui donnent une place strictement encadrée lorsque les conditions de conclusion habituelles d'un accord collectif ne sont pas réunies. L'article 246 de la loi du 6 août 2015 précise, concernant le travail du dimanche et en soirée, que dans les entreprises de moins de onze salariés à défaut d'accord collectif ou d'accord conclu à un niveau territorial, l'employeur peut fixer les contreparties si elles sont approuvées par la majorité des salariés par voie de référendum. La loi du 8 juillet 2016 prévoit le recours au référendum si la condition de majorité de 50 % n'est pas vérifiée [6].

Le référendum, un outil très peu utilisé

Le référendum (9) tel qu'abordé dans l'enquête couvre des pratiques plus larges que sa définition par le Code du travail. Il est en effet demandé aux enquêtés si les salariés ont été consultés par référendum, sans prise en considération de son organisation et de son encadrement légal.

Cependant, seuls 4 % des établissements signalent la tenue d'un référendum en 2016 ; 69 % d'entre eux sont dépourvus de DS à quelque niveau que ce soit, mais 74 % disposent d'IRP. Ce sont majoritairement des entreprises mono-établissement (57 %), et essentiellement de petits établissements : 81 % comptent moins de 50 salariés. Les trois quarts appartiennent au secteur du commerce et des services. Le climat des relations sociales et professionnelles y est jugé calme ou plutôt calme par les représentants de la direction dans 94 % des cas.

L'analyse ne peut cependant être poussée plus loin en raison du faible nombre d'établissements déclarant un recours à ce dispositif. De plus, le référendum de 2016 (la question concerne l'existence d'un référendum l'année de référence, c'est-à-dire 2016) ne peut être situé par rapport aux éventuels textes, puisque ces derniers couvrent une période de trois ans. L'existence d'un référendum en 2016 n'est donc incompatible ni avec des discussions ni avec des négociations entre 2014 et 2016, sur les mêmes sujets ou sur d'autres.

Plus du quart de ces consultations portent sur le temps ou l'aménagement du temps de travail, dont le travail en horaires atypiques. Par ordre d'importance, les autres sujets sont : la situation et l'avenir de l'entreprise, les éléments de rémunération, l'épargne salariale, la protection sociale, la vie sociale et les relations de travail, la santé et les conditions de travail, l'organisation du travail. Une part des référendums porte sur des sujets très hétérogènes ou très locaux.

Les thèmes de référendum et de négociation collective se répondent : ainsi, 30 % des unités ayant organisé un référendum sur le temps de travail en 2016 ont également mené des négociations sur ce thème (période 2014-2016), qui ont abouti à des accords dans 95 % des cas. Bien que ne disposant pas de la succession des événements, on peut supposer que, dans un certain nombre de cas, un accord conclu avec un élu ou un délégué du personnel mandaté a été approuvé par les salariés. Le référendum vient alors étayer un texte qui ne pourrait s'appliquer sans cette validation. En l'absence d'accord, il est plus difficile de se prononcer : soit un projet d'accord a été rejeté, soit aucun texte n'était en jeu et il s'agissait d'une simple consultation sans valeur juridique.

La consultation des salariés par cette voie ne semble donc pas se substituer systématiquement à la négociation collective dans la période couverte par l'enquête. Depuis 2017, elle permet de conclure un accord en dépit de l'(ou des) organisation(s) syndicale(s) majoritaire(s) (10). En effet, la loi El Khomri de 2016 a généralisé la règle

de l'accord d'entreprise majoritaire, supprimant de fait le droit d'opposition, mais elle a prévu une procédure de référendum auprès des salariés pour valider les accords paraphés par un ou des syndicats représentant plus de 30 % des suffrages. Enfin, les ordonnances de 2017 ont introduit le référendum dans les entreprises de moins de 10 salariés et celles de 11 à 20 salariés dépourvues d'IRP comme mode de validation d'un texte proposé par l'employeur.

Moins de négociation collective dans les unités peu syndicalisées ou dans lesquelles le RD pense que « les syndicats sont une gêne »

D'autres caractéristiques des établissements ou entreprises non directement liées à la négociation collective peuvent la favoriser ou la freiner (11). Ainsi, penser que syndicats et IRP sont des interlocuteurs qui tiennent compte de la situation économique de l'entreprise, informer les salariés sur l'évolution des salaires, mettre en œuvre des réunions régulières d'atelier, de bureau ou de service et avoir des salariés syndiqués sont des caractéristiques positivement corrélées au fait d'avoir mené des négociations collectives entre 2014 et 2016. Il en va de même de la présence de cadres (appréhendée par l'existence de forfaits jours), de l'existence d'un conflit – qu'il précède une négociation ou lui succède, soit à son origine ou en soit une conséquence –, du fait d'être une entreprise donneuse d'ordres et d'avoir un service RH (appréhendé par la fonction du représentant de la direction), d'une durée collective du travail de 35 heures.

À l'inverse, être un établissement de moins de 5 ans, cantonné à un marché local ou régional, et penser que les syndicats sont gênants et traduisent les aspirations des salariés sont des caractéristiques négativement corrélées à l'existence d'une négociation collective sur la période.

La propension à négocier reste cependant élevée dans les situations économiques et sociales favorables (main-d'œuvre qualifiée, évolution de l'activité prévisible, large marché...) comme les situations les plus difficiles (climat tendu, conflit, effectifs et activité en baisse...). Elle est également sensible aux opinions : la probabilité d'avoir négocié sur la période est moins importante lorsque les opinions des représentants de la direction sur les IRP ou les syndicats sont négatives, sans que l'on puisse en inférer un sens de causalité.

Il convient de rappeler ici que les obligations concernant les IRP et celles concernant la négociation ne reposent pas sur les mêmes critères. Les seuils d'effectifs pour la mise en place des IRP sont ceux de l'établissement pour les délégués du personnel (supérieurs à 10 salariés), de l'entreprise ou des établissements distincts pour le CE, le CHSCT, les RSS et les DS (supérieurs ou égaux à 50 salariés), de l'entreprise pour des instances centrales, etc. De plus, les regroupements d'IRP – hors délégation unique du personnel (DUP) ou DUP élargie – ont

(10) L'élargissement du champ du référendum contenu dans l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, y compris à l'initiative de l'employeur, peut lui conférer un caractère substitutif.

(11) Ces résultats sont confortés par une procédure « toutes choses égales par ailleurs ».

obligatoirement fait l'objet d'un accord pour être mis en place dans les entreprises de plus de 299 salariés et parfois dans des unités plus modestes (entre 200 et 299 salariés par exemple).

L'obligation d'ouvrir des négociations – et non de conclure *a fortiori* sur un accord – est conditionnée, quant à elle, par des critères de taille de l'entreprise et de sa couverture par un accord de

branche ou de groupe, ces critères étant, de surcroît, variables selon les thèmes considérés.

Ce contexte réglementaire, variable selon la situation de l'entreprise, fausse en partie l'analyse de l'existence ou non d'une négociation pour les entreprises de 300 salariés ou plus, dès lors que tout regroupement entraîne mécaniquement pour celles-ci une négociation collective.

Catherine DANIEL (Dares).

Encadré 1 – Les évolutions du cadre législatif de la négociation collective

Jusqu'à la loi du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises, ainsi qu'au développement de la négociation collective, seuls les délégués syndicaux, désignés par les organisations syndicales représentatives, avaient la possibilité de signer des accords d'entreprise avec l'employeur (1). Depuis, plusieurs lois ont permis, sur des thèmes précis (temps de travail ou épargne salariale en particulier), aux représentants élus du personnel ou à des salariés mandatés temporairement par des organisations syndicales de conclure des accords d'entreprise. À partir du 1^{er} janvier 2010, en l'absence d'accord de branche étendu, les élus du personnel d'entreprises de moins de 200 salariés peuvent négocier sur presque tous les sujets pour lesquels la loi renvoie à un accord collectif.

La période à laquelle se réfèrent les questions sur la négociation collective dans l'enquête REPONSE est scindée en trois par le vote de deux lois ; celle du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen, et celle du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi El Khomri.

Regroupés en 3 blocs dans la première loi, les 12 thèmes obligatoirement abordés par les entreprises recouvrent un très large spectre de ce qui peut être traité dans le milieu du travail. En outre, les temporalités diffèrent selon les thèmes : annuelle (salaires, durée du travail, épargne salariale, droit syndical, pénibilité, handicap, équitable vie privée/vie professionnelle), annuelle ponctuellement (égalité professionnelle devenant triennale en cas d'accord, l'égalité salariale demeurant un élément de la négociation annuelle obligatoire (NAO), protection sociale et prévoyance, l'obligation tombant en cas d'accord), triennale (GPEC, mobilités, formation professionnelle, temps partiel et contrats précaires). Les accords, pour être valides, doivent être signés par les organisations syndicales représentant au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel quel que soit le nombre de votants, et ne pas faire l'objet d'une opposition des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % au 1^{er} tour de ces élections, quel que soit le nombre de votants. La loi du 17 août 2015 permet également le regroupement de trois institutions représentatives du personnel : le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), selon toutes les combinaisons possibles et des modalités variables en fonction de la taille de l'entreprise. Elle prévoit également, pour les entreprises de moins de 11 salariés, la mise en place de commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) au sein desquelles siègeront dix représentants salariés issus des très petites entreprises (TPE), et autant d'employeurs.

La seconde loi permet la modification de la périodicité des négociations obligatoires par accord de branche ou interprofessionnel : 3 ans pour les négociations annuelles, 5 ans pour les négociations triennales, 7 ans pour les négociations quinquennales. Elle instaure l'accord majoritaire mais ouvre également la possibilité de valider des accords minoritaires par référendum, d'étendre le pouvoir de négociation à l'ensemble des thèmes pour les salariés mandatés, de supprimer l'approbation de la commission de branche pour les accords signés par des élus non mandatés et d'instaurer une représentation des salariés des réseaux de franchise, mesure non reprise dans les ordonnances de 2017.

(1) Depuis la loi du 20 août 2008, les organisations syndicales sont tenues d'avoir obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles pour, d'une part, être reconnues représentatives et pour, d'autre part, être habilitées à négocier et à conclure un accord collectif.

DARES ANALYSES est édité par le ministère du travail.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétariat de rédaction : **Joris Aubrespin-Marsal, Marie Avenel, Hadrien Baer, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail.

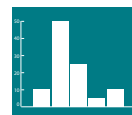
Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares :

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Données des graphiques
et tableaux
accessibles au format excel



Encadré 2 – L'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) de 2017

Depuis 1993, la Dares interroge, tous les six ans, à travers l'enquête REPONSE, les acteurs des relations sociales dans les établissements, afin de comprendre la dynamique des relations professionnelles et du dialogue social existant entre les directions des entreprises, les représentants du personnel et les salariés.

Le champ économique couvert par l'enquête est celui des établissements des secteurs marchand et associatif (hors agriculture) comptant au moins 11 salariés, établis en France métropolitaine. L'unité d'enquête est l'établissement au sens de l'Insee, c'est-à-dire l'unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise.

Pour la version 2017 de cette enquête statistique, la Dares a recueilli et analysé les réponses de 3 échantillons de personnes :

- 4 364 représentants de direction d'établissements interrogés en face-à-face ; l'échantillon des établissements est constitué à partir de la base SIRENE de l'Insee, selon une méthode de sondage qui en assure la représentativité ;
- 2 891 représentants du personnel de ces établissements, interrogés également en face-à-face. Le représentant du personnel interrogé est sélectionné parmi les personnes ayant un mandat et appartenant à la liste majoritaire aux dernières élections dans l'établissement ;
- 28 963 salariés de ces mêmes établissements, interrogés via un questionnaire auto-administré par voie postale, avec possibilité de répondre sur un site Internet sécurisé ; l'échantillon des salariés est constitué à partir des informations disponibles au 31/12/2015 dans les déclarations annuelles de données sociales (DADS) de ces établissements.

Les salariés répondants sont, par conséquent, ceux qui travaillaient déjà dans l'établissement au 31/12/2015, soit 15 mois au moins avant d'être interrogés.

Les réponses ont été collectées tout au long du premier semestre 2017.

Par rapport aux éditions précédentes, le questionnement de l'enquête 2017 du volet employeur, sur lequel s'appuie la présente publication, permet de mieux appréhender la couverture des salariés par des instances représentatives du personnel, et leur présence effective dans les établissements.

Ce questionnement permet aussi désormais de différencier les négociations collectives et les autres discussions pouvant se tenir entre représentants de la direction et représentants du personnel, alors que dans les éditions précédentes les réponses portaient indistinctement sur les « négociations ou discussions ». Les résultats de 2017, en particulier sur la propension à négocier, ne sont ainsi pas comparables à ceux des précédentes enquêtes.

L'enquête pose, par ailleurs, des questions sur l'information et la consultation des représentants du personnel et des salariés, sur l'environnement économique et la structure capitaliste de l'unité, sur l'organisation du travail, la gestion des ressources humaines, les pratiques salariales et les conflits au travail dans l'établissement.

Pour en savoir plus

- [1] Romans F. (2018), « Les relations professionnelles en 2017 : un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements ? », *Dares Analyses* n° 015, avril.
- [2] Daniel C. (2017), « La négociation collective d'entreprise en 2015 : stabilité de la part des entreprises qui négocient », *Dares Résultats* n° 066, octobre.
- [3] Daniel C. (2017), « La négociation collective d'entreprise en 2016 : stabilité des thèmes de négociation », *Dares Résultats* n° 058, décembre.
- [4] Ministère du travail (DGT, Dares) (2017), *La négociation collective en 2016*, Bilans et rapports, La documentation française, septembre.
- [5] Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) (2016), « La complémentaire santé : acteurs, bénéficiaires, garanties », *Panoramas de la Drees Santé*, avril.
- [6] Boutier K. (2018), « Participation, intéressement et épargne salariale en 2016 : les sommes distribuées aux salariés progressent pour la troisième année consécutive », *Dares Analyses* n° 040 août.
- [7] Élodie Béthoux et al. (2015), « Dialoguer plus, mais sur quoi ? Les régulations d'entreprise en matière d'emploi, de formation et de conditions de travail en temps de crise », *La Revue de l'Ires* 2015/1 (n° 84), p. 91-123, janvier.
- [8] Higouenc C. (2017), « Les grèves en 2015 : une intensité en léger repli », *Dares Résultats* n° 065, octobre.
- [9] Higouenc C. (2018), « Les grèves en 2016 : Plus intenses, un peu plus fréquentes et portées par des mots d'ordre interprofessionnels », *Dares Résultats* n° 059, décembre.
- [10] Tall A. (2018), « Le dialogue social dans les TPE en 2016 : conditions et temps de travail au premier plan des discussions », *Dares Résultats* n° 020, mai.
Pignoni M.-T. (2019), « Les représentants des salariés dans l'entreprise : des salariés comme les autres ? », *Dares Analyses* n° 002, janvier.