

Bilans & Rapports

La négociation collective en 2014



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

**LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN 2014**

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

Direction générale du travail

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

Pour connaître toutes les publications
du ministère du Travail, de l'Emploi,
de la Formation professionnelle et du Dialogue social,
vous pouvez consulter son site Internet :
www.travail-emploi.gouv.fr

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

Collaboration rédactionnelle et réalisation
Publicis Activ Paris

Achévé d'imprimer au mois de mai 2015
Dépôt légal : 2^e trimestre 2015

"En application de la Loi du 11 mars 1957 (art. 41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992, complétés par la loi du 3 janvier 1995, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur. Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre."

PARTIE 1 - APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2014

LES NIVEAUX ET THÈMES DE LA NÉGOCIATION	15
I. L'ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ACCORDS CONNAÎT UNE BAISS PLUS OU MOINS MARQUÉE SELON LE NIVEAU DE NÉGOCIATION	15
II. LA HIÉRARCHIE DES THÈMES RESTE CEPENDANT GLOBALEMENT INCHANGÉE	17
LA NÉGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES	21
LES ORGANISATIONS DE SALARIÉS	23
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)	25
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (CFE-CGC)	35
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)	47
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)	61
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL-FORCE OUVRIÈRE (CGT-FO)	87
LES ORGANISATIONS PATRONALES	99
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CGPME)	101
CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ, DE LA COOPÉRATION ET DU CRÉDIT AGRICOLES (CNMCCA)	111
CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES (FNSEA)	127
CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)	133
CONTRIBUTION DE L'UNION NATIONALE DES PROFESSIONS LIBÉRALES (UNAPL)	141
CONTRIBUTION DE L'UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE (UPA)	153

PARTIE 2 - LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LES CHANTIERS SOCIAUX ISSUES DES CONFÉRENCES SOCIALES	167
I. LOI N° 2014-288 DU 5 MARS 2014 RELATIVE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE, À L'EMPLOI ET À LA DÉMOCRATIE SOCIALE	167
I.1. Volet démocratie sociale	167
I.2. Volet emploi et formation professionnelle	182
II. LOI N° 2014-873 DU 4 AOÛT 2014 POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	185
III. PROJET DE LOI CROISSANCE, ACTIVITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES ÉCONOMIQUES	187
III.1. Réforme de l'épargne salariale	187
III.2. Dispositions relatives au travail du dimanche	188
III.3. Délit d'entrave	191
III.4. Dialogue social au sein de l'entreprise	192
III.5. Amélioration du dispositif de sécurisation de l'emploi	196
IV. PROJET DE LOI RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI	198
IV.1. La négociation nationale et interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social	198
IV.2. Le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi	199
LES CHANTIERS RELATIFS À LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE ET À LA REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE	201
I. REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE	203
I.1. La publication des arrêtés de représentativité	204
I.2. Le second cycle électoral de la représentativité syndicale	205
II. REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE	208
ACTION DE L'ÉTAT	211
I. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2014	211
I.1. Le rôle d'intermédiation des commissions mixtes paritaires	211
I.2. L'activité des commissions mixtes paritaires	212
I.3. La négociation dans le cadre de commissions mixtes paritaires	213
II. L'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DE SES SOUS-COMMISSIONS	215
II.1. L'activité de la sous-commission des conventions et accords	216
II.2. Le Comité de suivi de la négociation salariale	235
II.3. La restructuration des branches professionnelles	236
II.4. Le suivi des négociations relatives au pacte de responsabilité	240

III. LES ÉVOLUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL	245
III.1. Les Commissions paritaires locales	245
III.2. Le dispositif "Appui aux relations sociales"	245
III.3. Des projets menés au niveau territorial	246
III.4. Le plan de lutte contre le travail illégal décliné au niveau territorial	248
LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE	251
I. LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE	252
I.1. Actions dans le domaine social sous la présidence grecque : premier semestre 2014	252
I.2. Actions dans le domaine social sous la présidence italienne : deuxième semestre 2014	253
II. INITIATIVES ET CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE	257
II.1. Les initiatives de la Commission européenne dans le domaine social	257
II.2. Les consultations de la Commission européenne	258
III. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL	265
III.1. Sommet social tripartite du 20 mars 2014	265
III.2. Sommet social tripartite du 23 octobre 2014	266
PARTIE 3 - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2014	
LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES	275
I. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN 2014	275
1.1. Selon le niveau géographique	279
1.2. Selon le type de texte	282
1.3. La signature des organisations syndicales	284
1.4. Les thèmes de négociation	286
LA NÉGOCIATION PAR THÈMES	
I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES	291
I.1. Négociation salariale de branche : activité conventionnelle et pourcentages d'augmentation	292
I.2. L'accompagnement de la négociation salariale de branche dans le cadre du Comité de suivi	308
I.3. Conclusions : la mobilisation reste forte mais des marges de progrès subsistent	315
II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES	329
II.1. Tendances	329
II.2. Analyse des accords et avenants	331
III. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	347
III.1. Une hausse du nombre d'accords en 2014	348
III.2. Une hausse du nombre d'accords étendus sans réserve	349
III.3. L'émergence de bonnes pratiques de la négociation de branche	351

IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE	363
IV.1. Les accords collectifs et avenants signés en 2014	363
IV.2. Conclusion et perspectives	364
V. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	366
V.1. L'aménagement du temps de travail, les forfaits et les heures supplémentaires	366
V.2. Le temps partiel	374
V.3. Les autres thèmes de la négociation sur le temps de travail	384
VI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL	398
VI.1. L'accord national interprofessionnel "Qualité de vie au travail"	398
VI.2. La négociation sur la prévention de la pénibilité	401
VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE	407
VII.1. Les thèmes abordés	407
VIII. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE GÉNÉRATION	431
VIII.1. Le contrat de génération : un dispositif adapté aux spécificités des entreprises	431
VIII.2. Une dynamique de négociation sur la gestion des âges et des actions concrètes en faveur de l'insertion durable des jeunes et l'emploi des seniors sont enclenchées	432
VIII.3. Les accords relatifs au contrat de génération	433
VIII.4. Les accords sur l'emploi des seniors	458
IX. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI	461
IX.1. Sécurisation de l'emploi	461
IX.2. Licenciement économique	462
IX.3. Assurance-chômage	465
IX.4. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	471
X. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE	476
X.1. La prévoyance complémentaire et la retraite supplémentaire	477
X.2. Retraite complémentaire obligatoire	487
XI. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	497
XI.1. Recrutement	497
XI.2. Exécution du contrat	502
XI.3. Rupture du contrat	506
XI.4. Contrats particuliers	509

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 2014	519
I. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE	520
I.1. La négociation d'entreprise	520
I.2. Circuit de la collecte des accords d'entreprise	523
I.3. Champ des accords et terminologie	525
II. NOMBRE ET TYPES DE TEXTES EN 2014	526
II.1. Décomposition du volume de textes enregistrés en 2014	526
II.2. Tendances globales en 2014	527
II.3. Types de textes signés par les délégués syndicaux et calendrier des négociations	528
III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME	530
III.1. Les thèmes des accords signés par des syndicats en 2014	531
III.2. L'épargne salariale	534
IV. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS	536
V. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ	538
V.1. Les secteurs non agricoles	538
V.2. La négociation collective dans le secteur agricole	540

PARTIE 4 - LES DOSSIERS

DOSSIER N° 1 : LES FICHES STATISTIQUES SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE EN 2012	547
Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)	
DOSSIER N° 2 : ÉTUDE STATISTIQUE SUR LES GRÈVES DANS LES ENTREPRISES EN 2013	571
Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)	
DOSSIER N° 3 : QUELQUES ENSEIGNEMENTS DE L'ENQUÊTE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISE (REPONSE) 2011	587
Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)	
DOSSIER N° 4 : L'IMPACT DES RELÈVEMENTS SALARIAUX DE BRANCHE SUR LA DYNAMIQUE DES SALAIRES DE BASE	603
Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)	
DOSSIER N° 5 : LES PROCESSUS "ATYPIQUES" DE NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ENTREPRISE	625
Dossier réalisé par Antoine Naboulet (France Stratégie)	

PARTIE 5 - ANNEXES ET DOCUMENTS

■ ANNEXES : LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE	645
ANNEXE 1 : NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BDCC)	647
ANNEXE 2 : TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2013 : RÉSULTATS DÉFINITIFS	649
ANNEXE 3 : LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2014	650
ANNEXE 4 : LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2014	651
ANNEXE 5 : LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2014	655
■ GLOSSAIRE	689
■ TABLE DES GRAPHIQUES, DES TABLEAUX ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE	699

Avant-propos

Il est d'usage dans cet avant-propos de souligner le rôle toujours plus essentiel de la négociation collective dans notre modèle de relations sociales du travail ; l'année 2014 s'inscrit dans ce mouvement de longue durée. Comme en 2013, la persistance d'une négociation dynamique notamment au niveau des branches et des entreprises, nonobstant un contexte économique difficile, atteste que le dialogue social constitue toujours un levier essentiel pour à la fois préserver et transformer notre modèle social et assurer un développement économique durable, source de progrès social.

Plus encore, 2014 marque une année particulièrement riche, et ce tant au regard des réformes structurantes que des chantiers de longue haleine qui ont été initiés.

La loi du 5 mars 2014, en premier lieu, a réformé en profondeur le cadre de la démocratie sociale. Elle a créé pour la première fois un cadre juridique pour la représentativité patronale. Il s'agit d'une avancée 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. La loi a, par ailleurs, reconnu pour la première fois le rôle des organisations multiprofessionnelles.

En deuxième lieu, elle a posé les fondements d'un nouveau dispositif de financement des organisations syndicales et patronales, qui clarifie, simplifie et consolide les ressources de ces organisations liées à la conception et à la gestion d'un certain nombre de politiques, soit directement par les partenaires sociaux eux-mêmes, soit en association forte avec la puissance publique.

Enfin, en matière de représentativité syndicale, en procédant aux ajustements nécessaires et souhaités de la loi du 20 août 2008 – tels qu'ils sont analysés dans le cadre du bilan de cette loi et des enseignements qu'en a tirés le Haut Conseil du dialogue social en décembre 2013 –, la loi du 5 mars 2014 est également venue conforter la réforme de la représentativité des organisations syndicales.

L'année 2014 constitue aussi une année de transition pour la réforme de la représentativité syndicale : après l'aboutissement au 31 décembre 2012 des travaux relatifs aux résultats du premier cycle électoral, se sont engagés les travaux relatifs au deuxième cycle électoral, visant notamment à mettre en œuvre les préconisations dégagées par le Haut Conseil du dialogue social.

Les enjeux pour ce nouveau cycle sont majeurs : nécessité de pouvoir asseoir les résultats de la mesure de l'audience sur un nombre encore plus important de résultats d'élections professionnelles ; nécessité de garantir la sécurité et la fiabilité des résultats tout en facilitant le recours à la télétransmission ; nécessité d'assurer la continuité du travail mené en toute transparence avec les partenaires sociaux dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social.

Alors que la négociation de branche est amenée à prendre de plus en plus d'ampleur et que l'articulation entre la loi et la négociation collective est sans cesse plus étroite, l'enjeu de disposer de branches fortes, à même de répondre à ces défis, est déterminant. Or, l'éclatement du paysage conventionnel et donc des périmètres de régulation sociale et économique ainsi que la dispersion des moyens des branches professionnelles affaiblissent le rôle régulateur de celles-ci et fragilisent tant les entreprises – et en particulier les TPE et les PME pour lesquelles la convention collective joue un rôle structurant primordial – que les salariés.

S'est donc ouvert au cours de l'année 2014 un chantier de longue durée pour la négociation collective, celui de la restructuration du paysage conventionnel. Lancé officiellement en septembre 2014,

il a déjà permis de franchir une première étape importante. Ainsi, par un travail de diagnostic mené conjointement par les services du ministère chargé du Travail et les partenaires sociaux, 37 branches ont pu être prioritairement ciblées en raison de leur très faible activité conventionnelle afin de faire l'objet d'une prochaine fusion avec des branches plus "actives".

Si la vitalité de la négociation au niveau interprofessionnel, avec la signature de plusieurs accords transposés dans la loi depuis trois ans, ainsi qu'au niveau de la branche n'est plus à démontrer, le dialogue social se noue aussi au plus près du terrain, au sein de l'entreprise. Sa qualité constitue à la fois un impératif démocratique et un levier de compétitivité. L'année 2014 a ainsi vu s'initier la réforme de la modernisation du dialogue social en entreprise. Après l'échec des négociations initiées en septembre 2014, le Gouvernement a présenté en Conseil des ministres le 22 avril dernier un projet de loi visant à rendre le dialogue social 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 désormais traditionnelles contributions des partenaires sociaux.

Partie 1

APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN FRANCE EN 2014

LES NIVEAUX ET THÈMES

DE LA NÉGOCIATION

I. L'ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ACCORDS CONNAÎT UNE BAISSÉ PLUS OU MOINS MARQUÉE SELON LE NIVEAU DE NÉGOCIATION

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.

Au niveau interprofessionnel, 28 textes (données provisoires) ont été conclus en 2014 (soit deux textes de moins que l'année précédente au moment de la réalisation du rapport). Après la hausse constatée en 2013 par rapport à 2012, le niveau en 2014 est équivalent à ceux des années 2012 et 2010 (respectivement 31 et 29 – données définitives).

En 2014, deux accords interprofessionnels ont été signés au niveau national (cinq en 2013, six en 2012) et deux au niveau départemental.

Au niveau national et interprofessionnel, la nouvelle convention d'assurance-chômage qui a été conclue le 14 mai 2014, intègre les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 22 mars 2014 relatif à l'indemnisation des demandeurs d'emploi dont les négociations ont été lancées en janvier et se sont poursuivies les 13 et 27 février. Le second accord national interprofessionnel concerne le contrat de sécurisation professionnelle. Il a été 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.

L'activité conventionnelle de branche, entre 2009 et 2012, s'était établie à un niveau très élevé, avec plus de 1 300 accords conclus chaque année. En 2013, le nombre d'accords de branche a fortement chuté par rapport aux années précédentes pour se situer à un millier d'accords environ (donnée définitive). 2014 s'inscrit à ce niveau avec 951 accords et

avenants signés et enregistrés à la date de réalisation du présent rapport. Cette baisse de l'activité conventionnelle de branche s'explique pour une grande partie par une moindre conclusion des accords sur les salaires.

Textes interprofessionnels et de branches signés en 2014*

	Textes de base	Accords et avenants	TOTAL
Accords interprofessionnels	2	24	26
Accords professionnels	31	56	87
Conventions collectives	1	576	577
TEXTES NATIONAUX	34	656	690
Accords interprofessionnels	0	0	0
Accords professionnels	0	3	3
Conventions collectives	2	176	178
TEXTES RÉGIONAUX	2	179	181
Accords interprofessionnels	2	0	2
Accords professionnels	1	1	2
Conventions collectives	0	104	104
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX	3	105	108
TOTAL	39	940	979
<i>dont : niveau interprofessionnel</i>	<i>4</i>	<i>24</i>	<i>28</i>
<i>niveau branche</i>	<i>35</i>	<i>916</i>	<i>951</i>

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

(*) données provisoires

Dans les entreprises, 36 500 accords entre employeurs et représentants du personnel ont été signés et enregistrés en 2014, soit 3 500 accords de moins qu'en 2013 (- 9 %). Le nombre de décisions unilatérales déposées diminue également (- 13 %). Ces baisses simultanées peuvent s'expliquer notamment par le ralentissement de l'activité de négociation traitant du contrat de génération. En effet, les accords et plans d'action relatifs au contrat de génération, d'une durée maximale de trois ans, ont été majoritairement signés en 2013.

Au-delà, les termes "accords d'entreprise" recouvrent des périmètres variables (de l'établissement au groupe). Au final, 61 000 accords et autres textes signés et enregistrés en 2014 ont été analysés en 2014. 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.

II. LA HIÉRARCHIE DES THÈMES RESTE CEPENDANT GLOBALEMENT INCHANGÉE

La hiérarchie des thèmes abordés dans les accords en 2014 est similaire à celle observée les années précédentes. Le thème des salaires est toujours le premier thème de négociation. Il est suivi par la retraite complémentaire et la prévoyance (en progression pour la branche comme pour l'entreprise), la formation professionnelle, les éléments du contrat de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la durée du temps de travail. Ce dernier thème, bien que moins fréquent, prend une place particulière en 2014 du fait des accords de branche sur le temps partiel.

S'agissant des **salaires**, les résultats de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches font apparaître, qu'après avoir connu un regain de dynamisme en 2011 et 2012, du fait notamment des doubles revalorisations du SMIC intervenues aux 1^{er} janvier et 1^{er} décembre 2011 et aux 1^{er} janvier et 1^{er} juillet 2012, la négociation salariale de branche a accusé dès 2013 un net fléchissement, qui se confirme et s'amplifie en 2014. Ainsi, 386 avenants salariaux ont été signés en 2014, contre 441 en 2013, soit une baisse de 12 %. Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est également en baisse et se situe à 252 contre 277 en 2013 (soit - 9 %).

Si est examinée plus précisément l'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés (300 branches dont 175 du secteur général), en 2014, il apparaît que le nombre d'avenants salariaux s'élève à 217 et reste donc stable par rapport à celui enregistré l'année précédente (215). Cette stabilité correspond en fait à une légère augmentation dans le secteur général ainsi que dans celui du *bâtiment et des travaux publics* (respectivement 129 et 31 accords en 2014 contre 126 et 28 en 2013) et une légère diminution dans le secteur de la *métallurgie* (57 accords en 2014 contre 61 en 2013).

Au niveau de l'entreprise, les salaires et primes sont structurellement le thème le plus abordé dans les accords : 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. Elles sont aussi un objet central des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, compte tenu de l'objectif de réduction des écarts salariaux. En 2014, le nombre d'accords sur les salaires et primes diminue très légèrement par rapport à 2013. Cette baisse s'explique à la fois par la chute du nombre d'accords sur l'égalité profes-

sionnelle et, au même titre que celle observée sur le temps de travail, 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.

Pour le thème de la **retraite complémentaire et la prévoyance**, 2014 a été, à l'instar de 2013, particulièrement riche pour la protection sociale complémentaire. Elle a été marquée par la publication de plusieurs décrets d'application structurants. Aussi, en 2014, 193 accords de branche portant, en tant que thème principal ou connexe, sur la prévoyance et la retraite complémentaire ont été conclus et déposés à la direction générale du travail (177 en 2013 soit + 9 %). La Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) a, quant à elle, examiné au cours de l'année 2014, 143 accords (contre 112 en 2013 et 153 en 2012) dont 13 nouveaux régimes (six branches ont créé des garanties de frais de santé, et sept branches ont mis en place des garanties de prévoyance incapacité de travail, invalidité, décès).

Au niveau de l'entreprise, les accords sur la prévoyance collective et la protection sociale complémentaire sont 40 % plus nombreux qu'en 2013. En effet, les contrats de protection sociale complémentaire dits "responsables" respectent un cahier des charges particulier qui a été revu par la loi de sorte à protéger davantage les salariés. Ces contrats, s'ils résultaient d'accords collectifs signés avant le 9 août 2014, pouvaient bénéficier d'un régime transitoire qui autorisait le respect de l'ancien cahier des charges sans perte des avantages fiscaux et sociaux liés au contrat "responsable". De fait, c'est principalement au premier semestre 2014 qu'un surplus de textes sur ce thème est observé.

Le thème du **temps de travail** n'apparaît qu'en neuvième position des thèmes abordés dans les accords de branche en 2014 mais il est beaucoup plus fréquemment abordé qu'en 2013 (102 en 2014 en données provisoires, 58 en 2013 en données définitives). Cette augmentation est principalement due aux accords relatifs au temps partiel où, au 19 mars 2015, 48 accords ont été conclus dont 34 ont été étendus. Les négociations se poursuivent encore dans une vingtaine de branches. Ainsi, ce sont près de 78 % des salariés à temps partiel des 31 branches employant au moins 30 % de leur effectif à temps partiel et près de 44 % des 3,23 millions de salariés à temps partiel recensés en France, soit plus d'1,4 million de salariés, qui sont aujourd'hui couverts par un accord de branche.

Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords de branche signés en 2014 et 2013

Rang 2014	Thèmes	2014 (provisoire)	2013 (actualisé)	Rang 2013
1	Salaires	386	441	1
2	Condition de conclusion des accords	236	285	2
3	Retraite complémentaire et prévoyance	193	177	5
4	Formation professionnelle / apprentissage	187	189	4
5	Condition d'application des accords	174	197	3
6	Système et relèvement de primes	163	173	6
7	Contrat de travail	155	144	7
8	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	136	127	8
9	Temps de travail	102	58	11
10	Condition de travail, hygiène et sécurité	85	81	9

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

Note : ce tableau présente les fréquences des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. La somme des valeurs par thème est supérieure au nombre total des textes signés par année.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

VUE PAR LES ORGANISATIONS

PROFESSIONNELLES

Cette partie constitue un espace rédactionnel ouvert aux organisations professionnelles représentées au sein de la Commission nationale de la négociation collective.

Afin d'enrichir le bilan annuel réalisé par l'Administration, les partenaires sociaux ont été invités à présenter leur vision de la négociation collective au cours de l'année écoulée.

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

LES ORGANISATIONS DE SALARIÉS

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



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

L'année 2013 a vu la création de nombreux droits, grâce au dialogue social (complémentaire santé pour tous, compte personnel de formation, les droits rechargeables, etc.). L'année 2014 aura été l'année de la confirmation d'une méthode, celle de la concertation entre le gouvernement et les partenaires sociaux, puis de la négociation entre les partenaires sociaux et enfin la transposition dans la loi des accords nationaux interprofessionnels.

Dans ce cadre reconnu, le dialogue social a permis aux partenaires sociaux de s'engager pour participer au rebond de la compétitivité de l'économie française indispensable à l'emploi, de rendre effectifs les "droits rechargeables" pour sécuriser les parcours des salariés et des demandeurs d'emploi et de commencer la négociation sur l'amélioration de la qualité et de l'efficacité du dialogue social.

La CFDT s'est engagée dans trois accords.

I. LES NÉGOCIATIONS INTERPROFESSIONNELLES

1.1. Le pacte de responsabilité

Le relevé de décisions du pacte de responsabilité, signé en mars par les partenaires sociaux, devait répondre aux besoins de la France lui permettant de renouer avec le progrès économique et social, afin de sortir de la crise.

Le relevé de décisions a repris les points essentiels revendiqués par la CFDT : engagements chiffrés sur l'emploi par contractualisation dans les branches, engagements sur la montée en compétence et en qualification, leur reconnaissance dans les classifications, engagements sur le suivi des marges de manœuvre pour l'investissement, engagement sur le

déploiement des différents dispositifs du pacte par le dialogue social à tous les niveaux (interprofessionnel national, branches, entreprises, territoires).

Lors de la conférence sociale de juillet, le Premier ministre a annoncé la création d'une commission de suivi tripartite, dans le cadre de la commission nationale de la négociation collective (CNNC), du pacte de responsabilité. Cette commission s'est réunie deux fois lors du second semestre et a permis de faire le point en présence du ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social sur les négociations des 50 principales branches professionnelles.

En novembre, le Premier ministre a installé le Comité de Suivi des Aides Publiques aux Entreprises et des Engagements (COSAPEE). Ce dernier répond à une demande de la CFDT : il doit permettre de suivre l'utilisation de toutes les aides dont bénéficient les entreprises (allègements de charge, crédit impôt recherche, crédit d'impôt compétitivité emploi [CICE], pacte de responsabilité).

Pour la CFDT, le pacte de responsabilité devra se poursuivre mais être réajusté pour les années à venir au regard de l'effectivité des engagements pris par les partenaires sociaux dans les branches professionnelles.

1.2. La convention assurance-chômage

La convention assurance-chômage a été négociée lors du premier semestre 2014. Des négociations qui se sont ouvertes dans un contexte de crise persistante avec des conséquences sociales dramatiques : + 60 % de demandeurs d'emploi en cinq ans. Les plus touchés étant les jeunes, les seniors et les chômeurs de longue durée.

Plus que jamais, l'assurance-chômage doit assurer le soutien des salariés victimes de la crise, leur insertion et leur retour dans l'emploi durable. Pour la CFDT, la négociation assurance-chômage se situait dans la continuité de ce qu'elle a défendu dans les différents accords signés en 2012-2013, pour lutter contre la précarité et le chômage, en créant de nouveaux droits.

Pour la CFDT, cette convention recouvrait plusieurs enjeux :

- la mise en œuvre des "droits rechargeables", dont le principe avait été négocié dans l'accord national interprofessionnel (ANI) "Pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité

- des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés" du 11 janvier 2013, puis transposé dans la loi ;
- le refus de toute diminution des droits des chômeurs ;
 - la simplification des textes réglementaires pour rendre des droits applicables et des règles lisibles et compréhensibles pour les salariés et demandeurs d'emploi ;
 - l'articulation entre solidarité nationale et solidarité interprofessionnelle ;
 - la vigilance de la situation financière du régime.

Cette convention a marqué une étape supplémentaire dans la sécurisation des parcours des salariés et des demandeurs d'emploi, y compris les plus précaires :

- en instaurant effectivement les droits rechargeables, qui garantissent à tous les demandeurs d'emploi la possibilité de recharger tous leurs droits à l'assurance-chômage quand ils reprennent une activité en cours d'indemnisation, même en contrat court. La recharge à 100 % (un jour travaillé, un jour rechargé) intervient dès 150 heures retravaillées, ce qui permet d'intégrer les salariés précaires (contrats courts et temps partiels) ;
- en élargissant le cumul d'un salaire pour un emploi repris avec une partie de l'allocation chômage (suppression des seuils), garantissant aux demandeurs d'emploi d'avoir en fin de mois un revenu supérieur à leur seule allocation ;
- en modifiant le différé d'indemnisation des personnes ayant perçu une indemnité supra-légale de leur employeur. Sa durée devient strictement proportionnelle au niveau d'indemnité reçue à la fin du contrat, et le plafond de ce différé a été relevé à 180 jours (contre 75 jours auparavant). Ce rallongement vise notamment à dissuader l'utilisation abusive des ruptures conventionnelles des seniors ;
- en renforçant les droits des salariés qui ont plusieurs employeurs : c'est notamment le cas des assistantes maternelles ou des salariés des services à domicile. La nouvelle règle prend en compte l'ensemble des salaires perdus, et rallonge la durée d'indemnisation en cas de perte de plusieurs employeurs ;
- en ajoutant une annexe lors de la signature de la convention, relative aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation, rémunérés pendant leur alternance en pourcentage du SMIC : s'ils retravaillent en cours d'indemnisation, ils pourront soit bénéficier des droits rechar-

geables, soit choisir de renoncer à leur droit initial (long mais faible) pour une allocation plus élevée issue de leur reprise d'activité.

Concernant le régime spécifique des intermittents, les règles d'entrée et de maintien dans le régime, le nombre de jours indemnisés, le montant de l'allocation ne changent pas. Les signataires ont modifié d'une part le plafond mensuel de cumul d'un revenu d'activité et des allocations chômage qui a été abaissé à 4 381 € par mois (soit 1,4 fois le plafond de la sécurité sociale en 2014) et d'autre part les règles de calcul du différé d'indemnisation. La nouvelle formule protège les petits salaires (ceux inférieurs à 1,68 Smic horaire ne se verront pas appliquer de différé).

La CFDT a été très vigilante sur la mise en œuvre des "droits rechargeables". Elle a demandé, dès novembre 2014, un suivi chiffré auprès des services de l'Unédic de ce nouveau droit pour repérer toute difficulté d'application.

Enfin, pour la CFDT, au-delà des droits à indemnisation, le droit des demandeurs d'emploi à un accompagnement de qualité est essentiel pour un retour vers un emploi durable. En septembre 2014, avec six autres partenaires sociaux syndicaux et patronaux, elle a signé un texte définissant les orientations stratégiques de Pôle emploi quant à l'accompagnement plus ou moins renforcé des demandeurs d'emploi selon leurs besoins et aux services proposés aux entreprises. Cette lettre paritaire donnait mandat à l'Unédic dans la négociation de la convention tripartite État-Unédic-Pôle emploi pour les quatre prochaines années (2015-2018). Pour la CFDT, cette lettre paritaire, qui n'est pas un accord à proprement parler, témoigne de la palette variée de textes que les partenaires sociaux savent produire quand ils veulent que les orientations qu'ils partagent se traduisent concrètement.

1.3. Une volonté de qualité et d'efficacité pour le dialogue social dans les entreprises et d'amélioration de la représentation des salariés

La négociation sur l'amélioration de la qualité et de l'efficacité du dialogue social dans les entreprises, interrompue au printemps 2012 après trois ans de délibération, a repris en octobre 2014 à la demande du gouvernement, avec pour date butoir le 31 décembre. Elle s'est poursuivie dans les premiers jours de janvier 2015 mais n'a pu aboutir.

Cet échec est regrettable car un dialogue social plus efficace dans son fonctionnement, représenterait un atout pour la réussite économique et sociale des entreprises. Cependant cet échec peut s'expliquer au regard des facteurs conjoncturels qui se sont conjugués pour entraver la négociation.

La place du dialogue social avait été confirmée par la mise en place des conférences sociales et de l'agenda social. Poursuivre l'évolution en partie réalisée (représentativité, base de données, consultation sur les orientations stratégiques, etc.) du cadre de ce dialogue est apparu comme une priorité au plus mauvais moment : panne économique persistante malgré des mesures, dégradation de l'emploi, frondes contradictoires agitant le pays, etc.

Dans ce contexte, à l'aube de la négociation, la focalisation de la presse sur la remise en cause des seuils sociaux – un simple effet dans la négociation – a pu accentuer les clivages entre les organisations syndicales et patronales ou en leur sein. L'équivoque était d'autant plus malvenue que la représentation des salariés des très petites entreprises (TPE) – jusqu'à présent privés de leur droit constitutionnel à être représentés par des délégués – devait, pour la première fois, être traitée.

Les organisations patronales, peut-être par crainte de voir resurgir des mouvements incontrôlés ("pigeons", "bonnets rouges"), ont adopté un discours ambigu. Certes, elles plébiscitent publiquement le dialogue social, mais l'apprécient d'abord comme la possibilité pour l'employeur de faire accepter par les salariés sa vision stratégique de l'entreprise, avec son lot de contraintes – visant les salariés de préférence aux actionnaires. Elles ne le présentent jamais comme l'occasion d'enrichir, par le débat, les points de vue respectifs, voire les décisions. Elles méconnaissent la capacité de contribution des représentants des salariés au projet de l'entreprise. Pourtant, une partie non négligeable de leurs adhérents pratique un dialogue social authentique et en constate les retombées positives sur la compétitivité de leurs entreprises.

Ce discours des organisations patronales a contribué à installer une défiance croissante, renforcée au fil de la négociation par le maintien de propositions où il était moins question de simplifier le fonctionnement des instances de dialogue que d'éradiquer la présence syndicale dans l'entreprise ou d'atténuer son rôle.

Bien qu'inaboutie, cette négociation a fait apparaître quelques points de convergence entre organisations syndicales et patronales, notamment sur la nécessité de simplifier le processus d'information-consultation et de mieux l'articuler au calendrier de l'entreprise.

La CFDT a pu faire connaître sa vision des conditions d'un dialogue social utile, qu'elle espère voir se concrétiser, que ce soit par une intervention de l'État ou grâce à une prochaine négociation qui suppose notamment :

- la représentation de tous les salariés dès le premier, prenant la forme, pour les TPE, à défaut de dispositifs prévus par les branches professionnelles, de commissions paritaires régionales multiprofessionnelles composées d'élus (salariés et employeurs) issus de TPE. Ces commissions débattraient et assureraient des missions de conseil et d'information sur l'emploi, les compétences, la formation, les conditions de travail et la prévention des risques ainsi qu'une médiation pour prévenir les conflits ;
- un renforcement de la représentation des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises, avec voix délibérative ;
- l'organisation des consultations autour de trois temps forts et leur articulation aux négociations ;
- la possibilité par accord majoritaire d'entreprise, au-delà d'un socle commun d'obligations, d'adapter le fonctionnement des institutions représentatives du personnel (IRP) et la base de données unique (qui devrait aussi intégrer les données du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et devenir accessible à tous les mandats) ;
- la reconnaissance, en matière de compétences, de rémunération et de carrière, de l'engagement dans un mandat de représentant du personnel ;
- la formation et la protection de tous les salariés mandatés.

En admettant que de telles dispositions voient le jour, les difficultés de la négociation, liées à un défaut de confiance et de maturité des acteurs sur ce sujet, montrent que l'évolution du dialogue social relève des mentalités et des pratiques de terrain autant que du cadre légal. Cela conforte la CFDT dans son action continue en direction de ses équipes d'entreprises.

1.4. Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

En fin d'année, les partenaires sociaux ont renégocié le CSP. Ce dernier est une offre de sécurisation des parcours et des reconversions faites aux

salariés qui ont subi un licenciement économique dans une entreprise de moins de 1 000 salariés (il concerne 100 000 personnes par an).

Ce contrat est composé d'une allocation chômage supérieure au droit commun, d'un accompagnement renforcé pour le retour à l'emploi et d'un accès facilité à la formation professionnelle.

L'un des enjeux pour la CFDT était la participation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au cofinancement des formations des bénéficiaires, principe qui a été acté dans l'accord.

Le nouvel accord conserve les principes fondamentaux du précédent CSP et est complété par :

- la possibilité de reprendre un emploi, même de courte durée, sans perdre le bénéfice du CSP ;
- l'allocation, fixée à 75 % du salaire brut (soit près de 93 % du net) ;
- la création d'une prime de reprise d'emploi, représentant 50 % du reliquat de droit à l'allocation ;
- la prolongation du contrat, de la durée de l'emploi temporaire repris (jusqu'à trois mois maximum) ;
- l'indemnité différentielle de reclassement, automatique pour toute personne reprenant un emploi en cours de CSP dont la rémunération serait inférieure à celle de l'emploi précédent ;
- une expérimentation du CSP (sans allocation supérieure) pour des salariés en fin de contrat à durée déterminée (CDD) de plus de six mois sur des bassins d'emploi à définir.

Une négociation consensuelle puisque le nouveau contrat de sécurisation professionnelle a recueilli la signature de tous les partenaires sociaux.

II. LES NÉGOCIATIONS DANS LES BRANCHES, LES ENTREPRISES

Dans les cinquante branches qui bénéficient d'un suivi particulier sur la mise en place du pacte de responsabilité par les partenaires sociaux, sur le volet emploi (création de CDI), formation (augmentation des contrats de professionnalisation), insertion des jeunes (accès à l'emploi par l'apprentissage). Cependant ces branches ont insuffisamment saisi le volet investissement. Il est à noter que deux autres branches (hors du suivi des cinquante) se sont engagées. Au total, ce sont près de 4 millions de

salariés qui sont couverts par un accord. Mais dix mois après la signature du relevé de conclusions, les branches professionnelles ne sont pas à la hauteur des enjeux du pacte.

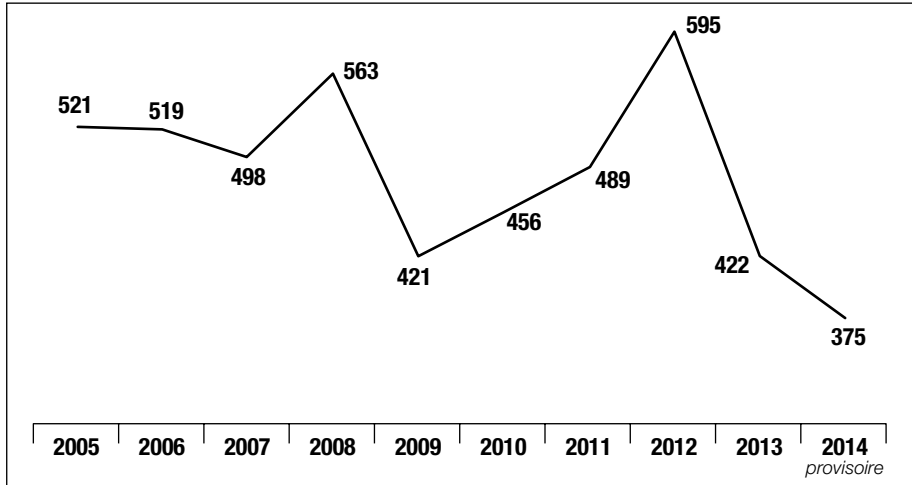
Les dispositions de la loi sécurisation de l'emploi (LSE) en faveur du dialogue social donnent aux branches professionnelles la possibilité de négocier des accords sur le contenu de la base de données économiques et sociales (BDES). De tels accords en faciliteraient la mise en place, notamment dans les entreprises de moins de 300 salariés. Mais les branches se sont montrées attentistes en la matière et de tels accords sont pour l'instant l'exception.

Dans les entreprises, à partir de 300 salariés, la BDES devait obligatoirement être mise en place au plus tard en juin 2014. Les marges d'adaptation laissées par le décret et les recommandations des textes réglementaires auraient dû inciter employeurs et syndicats de salariés à en négocier le contenu. À de notables exceptions près – essentiellement dans de très grandes entreprises où le dialogue est de mise – cela n'a pas été le cas. Les employeurs ont majoritairement procédé à la mise en place de la base de données par décision unilatérale, donnant l'impression qu'ils s'acquittaient d'une contrainte.

Les employeurs des entreprises de moins de 300 salariés, qui avaient jusqu'à juin 2015 pour instaurer la base de données, ne semblent pas avoir anticipé l'échéance.

Même si la thématique des salaires reste le premier objet de négociation en 2014, la chute du nombre d'accords et d'avenants conclus ces dernières années est vertigineuse : entre 2012 et 2014, nous constatons une diminution de 37 % du nombre de négociations qui ont abouti sur les salaires avec 375 accords ou avenants signés. Jamais sur les dix dernières années la dynamique de négociation n'avait été aussi faible.

Nombre d'accords et d'avenants conclus (salaires)



Source : données retraitées CFDT issues des bilans et rapports du ministère chargé du Travail Pour 2014 "nombre d'accords signés en 2014 à la date du 10 mars 2015".

Au niveau des branches, les évolutions et les renouvellements des systèmes de classification ont été peu nombreuses. Pourtant, les enjeux sont de taille. Améliorer les systèmes de classification de branche c'est :

- rapprocher les systèmes classant d'entreprise de celui de la branche ;
- intégrer les évolutions de l'organisation du travail et des métiers ;
- mieux contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- donner des repères pour construire des parcours professionnels.

Concernant la négociation d'entreprise portant sur les rémunérations, force est de constater que les augmentations collectives ont été mesurées et que l'augmentation des salaires de base a varié autour de 1,4 %. Dans un contexte empreint de morosité, les négociations se sont portées sur la défense du pouvoir d'achat. Au sein d'un grand nombre d'entreprises, les premières propositions d'enveloppe étaient quasiment nulles. Alors combien de séances de négociation aurait-il fallu pour obtenir le maintien des salaires réels ? Dans ces contextes âpres, l'encadrement des périphériques de rémunération et des augmentations individuelles ont été insuffisants pour espérer obtenir des résultats à hauteur des espérances. Et pourtant, la nécessité de mettre en place des mécanismes équitables de répartition de la valeur ajoutée est cruciale. Il y a encore trop d'opacité

dans la répartition des augmentations individuelles, des primes, des bonus et autres formes de rémunérations périphériques.

Le nombre global d'accords et d'avenants signés en 2014 est stable par rapport à 2013 (966 au lieu de 1 006). Il témoigne de la déclinaison des ANI de 2013 concernant la couverture complémentaire de protection sociale des salariés, la formation professionnelle et le temps de travail. Même si les branches professionnelles restent le lieu pertinent pour la négociation collective, il est regrettable qu'elles ne l'aient pas été pour le pacte de responsabilité.

Les négociations interprofessionnelles ont confirmé la volonté d'un dialogue social productif fortement impulsé avec l'ANI du 11 janvier 2013.

Un regret : le trop peu de négociations territoriales qui permettent de répondre au mieux aux attentes des salariés des TPE-PME.

Si la CFDT souhaite ardemment le développement d'un dialogue social organisé, respecté et constructif à tous les niveaux, c'est pour ouvrir de nouveaux horizons économiques et sociaux et relever les défis de notre société.



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

I. UN BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE 2014 EN DEMI-TEINTE

I.1. 2014, une année bien remplie pour la négociation collective de branche

L'année 2014 a vu le niveau de la branche très actif en mobilisation et en sujets de discussion.

La forte activité a notamment été suscitée par les suites d'accords nationaux interprofessionnels de 2013 sur l'emploi ou sur la formation professionnelle, transposés dans la loi du 14 juin 2013 et dans la loi du 5 mars 2014. Le Gouvernement a également sollicité les grands secteurs dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité. Le chantier de la restructuration des branches a été lancé avec l'objectif ambitieux de réduire le nombre actuel à 100 branches dans dix ans.

I.1.1 Les suites des accords nationaux interprofessionnels sur la sécurisation de l'emploi et la formation professionnelle

Dans ce cadre, trois thèmes ont mobilisé les négociations de branches en 2014 : le temps partiel, la couverture prévoyance, la formation professionnelle.

I.1.1.1. Le travail à temps partiel

Les négociateurs de branches professionnelles employant au moins un tiers de leurs effectifs en temps partiel ont eu à se pencher sur les conditions d'application de la durée minimale du travail à temps partiel de 24 heures

ainsi que sur les contreparties à prévoir pour les salariés travaillant en dessous de cette durée. En effet, il faut un accord étendu pour pouvoir déroger aux 24 heures par semaine dans les secteurs où structurellement le recours à un temps partiel est un mode d'organisation économique. Les discussions ont porté sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires, le nombre d'avenants et la rémunération des heures complémentaires.

Les négociateurs CFE-CGC ont été impliqués dans ces négociations en veillant essentiellement à prévoir une durée minimale de seize heures (seuil ouvrant droit à une couverture santé complète), en limitant le nombre d'avenants "complément d'heures" et en obtenant une majoration des heures complémentaires.

Les négociations ont été difficiles et ont nécessité un délai supplémentaire (six mois). Obtenir des contreparties aux dérogations a été très compliqué. Pour essayer de faciliter le travail des partenaires sociaux des branches concernées, la direction générale du travail (DGT) a mis en place un groupe de suivi de la négociation sur le temps partiel sur tout le premier semestre 2014.

Les principales branches ont été couvertes par un accord. Cependant, sur pression des employeurs, le Gouvernement a pris une ordonnance le 30 janvier 2015 qui ajoute des cas de dérogations à l'application des 24 heures minimum. Il nous faut reconnaître que la négociation collective de branche a eu du mal à remplir tout son rôle dans ce domaine. Et cette situation nous renvoie à la question récurrente du rôle de la branche et de sa capacité à apporter collectivement aux salariés des avantages supplémentaires par rapport au code du travail quand les employeurs ne voient que par la négociation d'entreprise ou la discussion de gré à gré avec le salarié subordonné... Il est indispensable de revaloriser la place de la branche en lui donnant les moyens nécessaires de fonctionnement et d'expertise.

I.1.2. La couverture prévoyance

Ce thème est passé du sixième rang en 2013 au troisième rang des accords signés en 2014.

Nous souhaitons faire un focus sur la complémentaire santé.

La CFE-CGC, avec les autres organisations syndicales, a partagé le constat suivant :

- alors que la généralisation de la complémentaire santé est obligatoire pour les salariés à compter du 1^{er} janvier 2016, les régimes de branche en santé, en l'absence de réels outils de mutualisation, restent marginaux ;
- tout organisme assureur qui s'engage à ne pas sélectionner les entreprises d'une branche est exposé à la concurrence de tous les autres organismes assureurs qui peuvent pratiquer des techniques de segmentation du marché ;
- les partenaires sociaux sont confrontés à la situation paradoxale suivante : malgré la généralisation de la complémentaire santé rendue obligatoire par la loi et voulue par les partenaires sociaux signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, des salariés ne pourront pas être protégés (entreprises porteuses de "mauvais risques" qui ne pourront pas accéder à une complémentaire santé car trop onéreux, résiliation de contrat inévitable, discrimination à l'embauche de personnes en situation de fragilité car risque d'accroître des coûts pour l'employeur notamment dans très petites entreprises [TPE] et petites et moyennes entreprises [PME]).

Suite à la conférence sociale de juillet 2014, Dominique Libault a été chargé de rendre un rapport sur cette situation. Les auditions se sont déroulées en janvier 2015 et les conclusions sont attendues pour juin 2015. Pour la CFE-CGC, le mécanisme de la co-désignation est la voie à privilégier. Il permet une véritable mutualisation des risques tout en faisant en sorte que la notion de régime professionnel conventionnel de prévoyance trouve une place solide dans l'ordre juridique national et apporte une véritable sécurité juridique aux couvertures.

En attendant, le compte à rebours est enclenché, et les appétits du marché sont voraces. La solidarité et la mutualisation construites par les partenaires sociaux depuis plusieurs décennies en matière de prévoyance, doivent être le plus possible conservées.

Les cinq organisations syndicales ont décidé de constituer un groupe de travail qui a commencé ses travaux en 2015 avec pour objectif d'établir des propositions pragmatiques pour que les branches ne s'excluent pas du sujet de la complémentaire santé et puissent s'organiser en l'absence d'outils.

La CFE-CGC se félicite de cette dynamique intersyndicale qui montre tout l'apport et la force de l'action syndicale au service de valeurs et des salariés et, globalement, de la société.

I.1.3. La formation professionnelle

Même si de 2013 à 2014, le classement ne bouge pas (quatrième position de la thématique), la négociation de branche sur la formation professionnelle a été stimulée en 2014 afin de décliner les mesures de l'ANI et de la loi de transposition.

Les négociations ont commencé au second semestre, le temps que l'ensemble des informations réglementaires soit stabilisé et transmis aux négociateurs. Les négociations ont essentiellement porté sur les taux, sur les listes d'éligibilité des formations au compte personnel de formation (CPF) et sur la gouvernance des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Pour aider nos négociateurs tant de branche que d'entreprise, la confédération a réalisé un support vulgarisant les nouvelles mesures et prônant des recommandations.

Toutes les branches n'ont pas pu finir leur négociation fin 2014 et plusieurs ont débordé sur 2015.

Du côté des organismes collecteurs nationaux interprofessionnels comme OPCALIA et Agefos-PME, les négociations se sont déroulées fin 2014.

I.2. Le pacte de responsabilité et de solidarité

La CFE-CGC avait salué l'annonce du président de la République d'un pacte de responsabilité et de solidarité qui, dans le discours annonçait la sortie d'une logique donnant-donnant pour une logique gagnant-gagnant.

La condition était évidemment des engagements en termes d'emploi et de pouvoir d'achat, au regard des efforts fiscaux et sociaux prévus en faveur des entreprises. Le pacte de responsabilité reposait sur un contrat de confiance entre le patronat et les syndicats de salariés. Il reconnaissait la nécessité d'un effort partagé entre les entreprises et les salariés pour retrouver le chemin de la croissance.

Un texte a été élaboré au niveau national interprofessionnel où tous les niveaux de dialogue social étaient mobilisés : national interprofessionnel, les branches, l'entreprise.

Malheureusement, à l'occasion de la négociation sur l'assurance-chômage (voir ci-après), le patronat a brisé cette confiance. Et la CFE-CGC a refusé de signer le texte global. Cependant, la CFE-CGC est restée impliquée dans les négociations de branche pour faire avancer ses revendications.

Pour suivre la mobilisation des branches sur le sujet, le ministère du Travail a mis en place un groupe de suivi dès l'été, en ciblant les cinquante branches principales regroupant les deux-tiers des salariés. Force est de constater que fin 2014, peu de branches avaient réussi à conclure des textes où des engagements sur l'emploi et/ou le pouvoir d'achat étaient tangibles.

Ce résultat, bien que décevant, confirme la difficulté des employeurs à vouloir s'engager alors que le million d'emplois était annoncé.

1.3. Le chantier de la restructuration des branches

Remis sur la table en 2009 par le rapport Poisson puis abordé dans le rapport Combrexelle de 2013 sur la représentativité des organisations d'employeurs, le sujet s'est invité directement dans la loi du 5 mars 2014 donnant les outils juridiques à l'administration du travail pour restructurer les branches *via* le mécanisme de l'extension et des arrêtés de représentativité. Le message délivré est d'arriver à 100 branches dans dix ans contre près de 800 aujourd'hui. Tous les secteurs sont concernés, y compris l'agriculture et le transport.

Aucune concertation en amont des partenaires sociaux dans leur ensemble, ce qu'a dénoncé la CFE-CGC qui a l'impression d'une gestion administrée du tissu conventionnel. Le travail de collaboration ministère/ partenaires sociaux se fait en aval, par la mise en place d'un groupe de travail qui a démarré en septembre 2014. Une méthodologie a été mise en place pour suivre ce chantier colossal, les premiers projets de rapprochement entre conventions collectives se sont portés sur les conventions réputées "sans activité". La CFE-CGC approuve cette approche qui permet de tester la restructuration sur des périmètres peu actifs avant d'envisager des rapprochements entre conventions collectives actives mais pouvant se chevaucher. La CFE-CGC sera particulièrement vigilante sur le sort

des conventions collectives catégorielles. Elle n'accompagnera le rapprochement de branches catégorielles sous une convention unique qu'à la condition que les différences de traitements prévues dans les conventions actuelles et toujours pertinentes demeurent. De la même façon, elle veillera à ce que les négociations de clauses catégorielles se fassent sur la base d'une mesure d'audience catégorielle pour la représentativité et le poids d'engagement.

Il est à noter que ces travaux ont commencé alors que la stabilisation des règles de la représentativité patronale n'est toujours pas assurée, notamment sur la mesure du nombre d'adhérents à une organisation patronale, nombre qui est un des éléments d'appréciation de la restructuration des branches...

II. 2014, DES RÉSULTATS AMBIVALENTS POUR LES DISCUSSIONS AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

2014 est une année où la négociation nationale interprofessionnelle a eu une activité soutenue, avec pour partie, aux yeux de la CFE-CGC, des résultats décevants et pour partie des résultats satisfaisants.

Une réelle déception se porte sur les négociations qui ont concerné l'assurance-chômage et la modernisation du dialogue social. Et la mise en place du fonds paritaire est laborieuse.

II.1. Des discussions tantôt décevantes...

II.1.1. Une convention d'assurance-chômage au goût amer

La renégociation de la convention d'assurance-chômage était prévue par la convention précédente fin 2013, dans un contexte de déficit accru au regard de la montée inexorable du chômage et s'inscrivait dans la ligne de l'ANI du 11 janvier 2013 actant le principe des droits rechargeables.

L'année 2014 a donc commencé par une négociation marathon qui s'est achevée par un accord politique sur une convention le 22 mars 2014. La CFE-CGC n'a pas signé les textes.

Passons le feuilleton sur les modifications entre l'accord politique et le texte final de la convention soumis à une relecture alors qu'il n'y a pas eu

de négociation réouverte entre-temps, semant du coup le trouble sur le statut de la fameuse réunion de relecture.

Concentrons-nous sur le fond des nouvelles règles. La convention prévoit des mesures d'économies modestes et exclusivement sur les demandeurs d'emploi, notamment en allongeant très fortement le délai de différé d'indemnisation. Il n'y a aucune équité.

Pour la CFE-CGC, si tant est que des économies devaient être réalisées, la véritable équité aurait été de faire supporter le poids des économies sur l'ensemble des acteurs de l'assurance-chômage (salariés, demandeurs d'emploi et entreprises). Il apparaît paradoxal de demander à l'acteur le plus fragile du régime d'être l'unique contributeur des économies au régime d'assurance-chômage. De plus, en faisant porter l'effort sur le délai de différé, on impose une double peine au salarié qui non seulement a perdu son emploi et son revenu mais qui devra attendre de longs mois avant de percevoir les allocations chômage pour lesquelles il a pourtant cotisé toute sa carrière professionnelle.

La CFE-CGC estime que les efforts auraient dû être mieux partagés. Le déficit du régime est essentiellement dû à l'utilisation massive de contrats de courte, voire de très courte durée (intérim et contrats à durée déterminée) par les entreprises. La CFE-CGC n'a cessé de demander le renforcement de la surcotisation existant sur ces contrats pour compenser auprès de l'UNEDIC le préjudice causé par l'utilisation de ce type de contrat de travail. Cela aurait été l'occasion pour les entreprises d'assumer leur part de responsabilité dans le déficit du régime d'assurance-chômage et cela aurait constitué une véritable mesure d'équité.

II.1.2. La négociation sur la modernisation du dialogue social : l'échec de la méthode et l'impossible sortie des postures

L'automne 2014 a vu le début du feuilleton de la négociation sur la modernisation du dialogue social.

Malgré une feuille de route gouvernementale élaborée en étroite concertation avec les partenaires sociaux et malgré une délibération de deux ans qui avait permis de mûrir certains sujets, la délégation employeur s'est d'emblée positionnée hors de ces cadres pour présenter sa vision affranchie de la modernisation du dialogue social.

Certes. Mais devant les positions extrêmes présentées, leur inflexibilité malgré les bilatérales, la rédaction des textes quasi-inchangée au fil des séances de négociation, l'explosion de la délégation des employeurs ne pouvant plus parler d'une seule voix, la surenchère médiatique et des séances plénières de négociation au MEDEF vidées de leur contenu par des bilatérales intempestives et autoritaires, l'échec se dessinait de plus en plus. Toute tentative de contre-proposition, de souplesse ou d'adaptation du texte patronal de la part des organisations syndicales était perçue comme irrecevable, conduisant alors chacun à garder ses postures.

Les négociations se sont arrêtées en février 2015, faute de consensus. Et la CFE-CGC, estimant avoir fait des concessions sans en avoir les contreparties dans le texte final rédigé par le MEDEF, a décidé à l'unanimité de son comité directeur de ne pas l'approuver. Elle a également proposé une nouvelle méthode de travail dans le cadre de la négociation nationale interprofessionnelle : négociation dans un lieu neutre, négociation en séance plénière avec un nombre modéré de bilatérales entre les séances plénières, rédaction du texte par une personne externe ou de façon paritaire.

Le gouvernement a repris la main en présentant un projet de loi qui sera débattu au printemps 2015.

II.1.3. Le fonds paritaire : une mise en place laborieuse

Après la transparence financière des organisations syndicales, après la modernisation du paritarisme, il s'agissait de mettre de la transparence dans le financement que les organisations syndicales et patronales recevaient des fonds de la formation professionnelle et de fonds étatiques, comme ceux au titre de la formation économique, sociale et syndicale.

La loi du 5 mars 2014 a prévu la création d'un fonds unique qui regroupera les différentes sources de financement, paritaires et publiques, sommes reçues au titre des différentes missions syndicales remplies par les acteurs et n'étant pas financées par les adhésions. Sur le volet paritaire, la loi prévoit un dispositif d'une cotisation générale de 0,016 % de la masse salariale prélevée dès le 1^{er} janvier 2015.

La majorité des organisations syndicales et patronales n'était pas demandeuse de ce schéma. Les partenaires sociaux ne sont donc pas saisis de la possibilité de négociation d'un accord national interprofessionnel sur les modalités de fonctionnement de ce fonds. Trop de divergences existent

pour dégager un consensus majoritaire. C'est donc par un décret que le Gouvernement a défini les bases de fonctionnement du fonds.

Fin 2014, l'ensemble du cadre de fonctionnement n'était pas calé. Et des questions se sont posées très vite sur les circuits de gestion des fonds paritaires. Le début de l'année 2015 devra apporter des réponses au plus vite.

Les discussions au niveau national interprofessionnel ont, pour une autre partie, débouché sur des résultats satisfaisants.

II.2. ...et des discussions tantôt satisfaisantes

La CFE-CGC évalue positivement les résultats issus des discussions pour améliorer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes lors des révisions des classifications, de la délibération économique, de la délibération sur l'épargne salariale, de la préparation des négociations sur les retraites complémentaires et les groupes de protection sociale.

II.2.1. Le succès des travaux du groupe de travail paritaire sur les classifications

Afin de contribuer à une égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les signataires de l'ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle ont prévu de travailler sur les classifications et de construire un outil de méthodologie au service des négociateurs de branche. L'idée est de les aider, lors de la mise en place ou de l'actualisation des critères de classification, à mettre en place des éléments qui ne sont pas source de discrimination directe ou indirecte.

Le groupe de travail s'est réuni tout au long de l'année pour produire un document de recommandations complètement paritaire disponible début 2015. La CFE-CGC salue ce travail commun ainsi que le document pertinent et utile auquel il a abouti. Il revient aux confédérations et organisation nationales d'employeurs de s'approprier l'outil en interne et de le relayer auprès des négociateurs.

II.2.2. La poursuite de la délibération économique

Démarche initiée en 2005, l'économie est maintenant depuis huit ans dans le dialogue entre les partenaires sociaux nationaux interprofessionnels.

Certes, il ne s'agit pas d'une négociation à proprement parler mais les échanges entre les participants permettent de prendre en compte le point de vue des salariés et des employeurs sur des sujets économiques qui font rarement l'objet de confrontations paritaires (sans intervention de tiers, publics ou privés) et peuvent conduire à des déclarations communes sur un certain nombre de pistes à exploiter. La CFE-CGC s'inscrit dans cette dynamique du dialogue social.

Pour prolonger et compléter le rapport "Approche de la compétitivité française", publié en 2011, et celui sur "Réinventer la croissance – Agir ensemble pour une dynamique économique", les organisations parties prenantes (hors CGT et FO) ont poursuivi leur dialogue économique en 2014 sur un sujet éminemment sensible : le partage de la valeur ajoutée.

Quatre réunions n'ont pas été suffisantes pour rédiger un texte commun et les travaux se poursuivent en 2015.

II.2.3. Les travaux utiles de la délibération sur l'épargne salariale

Dans le cadre du pacte de responsabilité, il a été prévu, à la demande de la CFE-CGC, l'ouverture d'une délibération avec les pouvoirs publics afin de développer l'épargne salariale dont l'expansion a été freinée du fait notamment de la hausse du forfait social (passé de 8 % à 20 % en 2012).

Cette délibération n'a finalement pas eu lieu. En revanche, l'année 2014 a vu l'installation du Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS) – attendue depuis 2008 – dont les travaux ont permis de nourrir utilement la délibération entre partenaires sociaux qui s'est tenue, elle, en décembre. La majorité des partenaires sociaux présents dans cette délibération se sont montrés favorables à une baisse significative du forfait social. La délibération a produit un texte qui n'a pourtant toujours pas été signé à ce jour.

II.2.4. La préparation organisée de la négociation sur les retraites complémentaires et sur les groupes de protection sociale

L'accord du 13 mars 2013 avait prévu un groupe de travail chargé de préparer la négociation d'un nouvel accord en 2015. Les partenaires sociaux, signataires et non signataires, ont respecté le tempo et préparé les éléments pour la négociation qui s'est ouverte en février 2015.

Dans le même état d'esprit, les partenaires sociaux ont préparé en 2014 le bilan de l'ANI de 2009 sur les groupes de protection sociale, en vue de la négociation qui s'ouvrira en 2015.

En conclusion, nous finirons ce bilan sur une alerte concernant l'arrêt de la Cour de cassation du 2 juillet 2014 (arrêt Yara). D'après cet arrêt, la CFE-CGC ne peut signer aucun accord généraliste, peu importe le niveau de son score électoral et de son poids d'engagement, parce qu'elle est statutairement catégorielle.

Cet arrêt va être publié au rapport annuel de la Cour de cassation, ce qui montre son importance et sa portée. Il nous paraît donc indispensable d'en montrer les limites et les vicissitudes.

Cette décision doit interpeller car elle malmène selon nous trois éléments fondamentaux : le poids d'une voix exprimée, la notion de majorité d'engagement et d'opposition, le respect de l'action syndicale dans la négociation collective.

L'arrêt Yara a pour conséquence le fait que chacun des suffrages obtenus par les organisations syndicales aux élections n'est pas traité de la même façon : le suffrage n'a pas "le même poids" selon qu'il sera obtenu par un syndicat généraliste ou un syndicat catégoriel. C'est même plus subtil : le suffrage obtenu par la CFE-CGC a le même poids que celui d'autres organisations syndicales intercatégorielles dans le cadre d'un accord concernant tous les salariés. Cette solution a été confirmée par un arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 19 février 2015 au sujet du calcul de la majorité d'engagement d'un accord sur un plan social (société DIM). Mais lui est affecté un poids moindre lorsque la CFE-CGC signe, sans les autres, ce même accord. Pourtant, en matière électorale, 50 % des voix, c'est 50 % des voix !

Avec cette solution, il y a un trouble sur la notion de "majorité" : qu'est-ce qu'un accord valide au sens de la loi du 20 août 2008 ? La loi y répond : un accord qui a une majorité de 30 % d'engagement et une absence d'opposition à 50 %. La décision Yara conduit à ce qu'une majorité issue d'un syndicat catégoriel ne peut pas s'imposer à la minorité issue de syndicats généralistes. Une minorité de 30 % issue de syndicats généralistes pourra signer seule un accord alors qu'une majorité de 50 % issue de syndicats catégoriels ne le peut pas. Pourtant la loi du 20 août 2008 a modifié substantiellement le régime de validité des accords collectifs en

entérinant le principe majoritaire d'engagement en voix pour la validité et en permettant à des syndicats majoritaires non signataires d'un accord collectif de le remettre en cause. Le principe majoritaire devient l'alpha et l'omega de la négociation collective.

L'impact de la jurisprudence Yara est immédiat dans l'entreprise : lorsque la CFE-CGC est la seule organisation syndicale, les employeurs estiment qu'il n'y a plus de négociation possible. D'après nos estimations tirées de la base de données MARS, ce blocage de la négociation collective pourrait concerner près 18 000 entreprises représentant 890 000 salariés. L'interprétation des employeurs est confirmée par certaines directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) qui refusent, en toute illégalité, le dépôt des accords qui seraient malgré tout signés dans ces conditions. La DIRECCTE n'est pas juge des accords mais devant une demande de dépôt d'un accord signé majoritairement au sens de la loi par la seule CFE-CGC, elle invite l'employeur à renégocier, à voir si une discussion avec les élus du personnel est possible ou à transformer son accord en décision unilatérale... Et devant ces réponses, au fur et à mesure des négociations, les employeurs contournent le délégué syndical CFE-CGC en n'ouvrant aucune négociation ou en déclarant un procès-verbal de désaccords. Ces procédés sont très irrespectueux de la loi du 20 août 2008 qui fait de l'interlocuteur syndical choisi par les salariés dans l'entreprise la pierre angulaire de la négociation collective...

Comment mettre fin à cette situation ?

Pour la CFE-CGC, la loi est claire : une voix = une voix, peu importe l'organisation syndicale qui l'a reçue dès lors qu'elle pouvait présenter des candidats. C'est la démocratie sociale. C'est même la démocratie tout court.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)

Puisque cette année 2014 n'a pas dérogé aux précédentes en matière de conjoncture économique, la négociation interprofessionnelle est restée au service de la lutte anticrise. Les partenaires sociaux ont poursuivi la mise en œuvre des solutions les plus efficaces pour protéger et créer l'emploi. Comme en 2013 avec l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la sécurisation de l'emploi, les branches doivent s'inscrire dans le déploiement des dispositions décidées dans le cadre du relevé de conclusion du Pacte de responsabilité. La négociation de branche demeure dynamique mais dans un contexte compliqué. La baisse significative du nombre d'accords salariaux par rapport aux années 2012 et 2013 témoigne de ces difficultés.

La CFTC durant cette année 2014 s'est efforcée d'obtenir les avancées sociales, que ce soit dans les entreprises, dans les branches ou au niveau interprofessionnel.

I. LES GRANDS CHANTIERS SOCIAUX NATIONAUX DE L'ANNÉE 2014

1. Pérennisation du système d'assurance-chômage par l'accord national interprofessionnel du 22 mars 2014

Lors de cette négociation, plusieurs objectifs ont été fixés, dont les principaux ont finalement été atteints pour aboutir à un accord que la CFTC estime équilibré, raisonnable et raisonné :

- les fondamentaux de l'accord de 2011 ont ainsi été préservés, notamment sur le montant de l'indemnisation et sa durée, avec le respect du principe "un jour cotisé, un jour indemnisé" ;
- la mise en œuvre des droits rechargeables, revendiqués par la CFTC lors de la précédente négociation, et définis dans l'accord sur la sécurisation

de l'emploi de 2013. Ce nouveau droit consiste pour un demandeur d'emploi à conserver des droits acquis non épuisés en cas de reprise d'un emploi, puis de les additionner à de nouveaux droits acquis, en cas de retour au chômage. Ce nouveau droit concrétise la revendication de la CFTC, issue de son "Statut du Travailleur" d'attacher les droits à la personne pour mieux sécuriser les parcours de vie ;

- par ailleurs, concernant l'intégration des intérimaires au régime général, la CFTC a réussi à sauvegarder certaines dispositions qui bénéficieront plus particulièrement aux contrats les plus courts. De même, au sujet de l'allongement du délai de carence en cas de licenciement, la CFTC est parvenue à maintenir l'existence d'un plafond et à conserver les règles en vigueur dans le cas d'un licenciement économique.

Enfin, un autre enjeu était de taille : trouver des solutions équilibrées pour réduire le déficit de l'assurance-chômage qui atteignait 17,8 milliards d'euros en décembre 2013. Dans un contexte d'emploi difficile, la CFTC, en partenaire responsable, a contribué à la définition de nouvelles règles avec comme souci constant la pérennisation du régime d'assurance-chômage.

2. Une réforme de l'épargne salariale inachevée

La réforme des dispositifs de l'épargne salariale a été annoncée depuis la fin de l'année 2012 par le président de la République avec un triple objectif : l'harmonisation, la pérennisation et l'élargissement des dispositifs existants. La feuille de route établie lors de la Conférence Sociale de juin 2013 a posé le principe d'une négociation interprofessionnelle la même année sur les dispositifs de participation financière et d'épargne salariale visant à en simplifier l'économie générale et à en favoriser l'accès aux très petites entreprises (TPE) / petites et moyennes entreprises (PME). Contraints par un agenda social dense, les partenaires sociaux n'ont pu s'atteler à la tâche que fin 2014 sur la base des travaux préalables réalisés par le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS) remis en date du 26 novembre 2014. Ce rapport préconise de mettre en place dans toutes les entreprises un "contrat collectif de performance" permettant d'associer les salariés aux performances de l'entreprise, tant au niveau des résultats économiques (participation) qu'au niveau de l'atteinte des objectifs fixés (intéressement). En outre, l'accord de participation et l'accord d'intéressement pourraient désormais être négociés en même temps et pour la

même durée. Concernant l'affectation des fonds, en l'absence de réponse du salarié, le rapport propose qu'ils soient obligatoirement orientés vers le plan d'épargne (PE).

Forte de ces conclusions qu'elle a approuvées mais qui déjà pouvaient aller encore au-delà, la CFTC a abordé la délibération sociale qui s'est ouverte par la suite avec d'ambitieuses attentes :

- le libre choix de l'affectation des sommes issues de la participation et de l'intéressement pour le salarié. Ceci présuppose l'existence de plusieurs "offres" et la capacité pour le salarié d'exercer librement son choix : des moyens d'information et de formation sont donc à prévoir ;
- par ailleurs, la CFTC, soucieuse d'une économie responsable et durable, demandait à ce que, parmi les produits de placement offerts aux salariés, figurent des produits labellisés par le Comité intersyndical de l'épargne salariale, de façon à orienter les capitaux des salariés vers le financement d'entreprises "exemplaires" en matière sociale, environnementale et de gouvernance ;
- le droit à la participation aux résultats de l'entreprise quel que soit l'effectif de l'entreprise ;
- enfin, selon la CFTC, tant la mise en œuvre des mécanismes d'intéressement et de participation que l'affectation de l'épargne ainsi collectée devraient faire l'objet d'une concertation sociale au sein de l'entreprise ou de la branche.

La CFTC a cependant fait le constat et regretté que le Gouvernement et le législateur s'emparent du sujet avant même la fin de la délibération sociale, en intégrant les préconisations du COPIESAS dans le projet de loi Macron, vidant la négociation interprofessionnelle en cours d'une partie de ses enjeux.

3. La négociation sur la modernisation du dialogue social : un rendez-vous manqué

Débutés en 2009, les travaux de modernisation du dialogue social ont patiné pendant deux ans sans aboutir à autre chose qu'à un état des lieux. De nombreuses thématiques de cette délibération avaient d'ailleurs été réintégrées dans le champ de la négociation interprofessionnelle sur la sécurisation de l'emploi en 2013. Ainsi l'accès à l'information par les représentants du personnel a été facilité grâce à la mise en place de la

base de données économiques et sociales. Les règles de l'expertise du comité d'entreprise et du comité hygiène sécurité et santé au travail ont été rendues plus efficaces ainsi que la représentation des salariés dans les organes de gouvernance des entreprises de plus de 5 000 salariés en France.

La volonté des partenaires sociaux de reprendre les discussions sur la modernisation du dialogue social en 2014 pour terminer ce vaste chantier laissait donc penser que, forte de l'expérience passée, cette négociation allait enfin trouver une issue favorable ; cela ne fut pas le cas puisqu'un accord faisant consensus n'a pu être trouvé. Pour autant, la CFTC rappelle qu'elle a abordé la négociation avec un esprit d'ouverture, ne rejetant pas l'objectif annoncé d'une simplification du dialogue social dès lors que cette dernière ne conduisait pas à son appauvrissement. C'est avec cette même lecture qu'elle a reçu le projet de loi qui a été élaboré par le Gouvernement suite au constat d'échec de la négociation, acté en janvier 2015.

Ce qui montre que le dialogue social a aussi ses limites et qu'il est temps de réformer les règles de la négociation interprofessionnelle.

La création d'un comité permanent du dialogue social

L'amélioration du dialogue social dans le souci du bien commun est une revendication de longue date de la CFTC. Depuis des années, la CFTC n'a cessé de revendiquer la création d'une instance permanente siégeant dans un lieu neutre qui pourrait être le Conseil économique, social et environnemental (CESE). Ce comité est une réponse aux difficultés rencontrées en matière d'organisation des négociations interprofessionnelles. Cela permettrait de traiter tous les sujets de discussions, de concertations ou de négociations concernant les partenaires sociaux, et ce, dans un contexte neutre, libre et dépassionné. Il serait composé de commissions permanentes (ex. : emploi, protection sociale, formation, etc.) ou temporaires, selon les besoins. Des commissions au sein desquelles serait représenté chacun des partenaires sociaux et qui permettraient de mûrir les différents sujets avant d'ouvrir une négociation. Un gage de plus grande efficacité sur la forme et une approche plus efficace sur le fond. Après la conclusion d'un accord, le comité permanent du dialogue social pourrait devenir l'interlocuteur privilégié des parlementaires afin de faciliter si nécessaire sa

transposition dans la loi. Cette logique de fonctionnement s'appliquerait également au suivi de l'accord, de la loi et des décrets d'application.

Un projet de loi sur le dialogue social annonçant des évolutions positives

De nombreuses avancées qui figuraient déjà dans le dernier projet d'accord ont été reprises dans le projet de loi.

- La reconnaissance du parcours du militant syndical, comme une plus-value pour l'entreprise et la société, est une revendication de la CFTC qui va enfin devenir réalité pour tous les militants syndicaux. En effet, les mesures telles que l'entretien professionnel de début et fin de mandat, la certification des compétences ou encore la progression salariale minimale marquent incontestablement une évolution positive dans la longue et parfois difficile reconnaissance du fait syndical en France. Toutes ces propositions ont été faites par la CFTC et obtenues dans le projet de loi du dialogue social qui nous a été présenté au mois d'avril 2015. La CFTC ne peut que s'en réjouir.
- Il en va de même pour la création des commissions régionales paritaires composées de salariés et d'employeurs issus des TPE. Cette innovation sonne la fin d'une injustice sociale qui voyait plusieurs millions de salariés dépourvus de toute forme de représentation. Si elle accueille favorablement l'étendue des missions qui leur seront confiées (concertation sur l'emploi, formation professionnelle, rôle de conseil et d'accompagnement des acteurs, etc.), la CFTC regrette cependant l'absence d'œuvres sociales ou encore de possibilité de médiation. Il appartiendra aux premiers nouveaux élus de revendiquer puis obtenir l'élargissement de leurs attributions.

L'appréciation des dispositions les plus déterminantes puisque touchant aux institutions représentatives du personnel reste, en l'état du texte, très incertaine. La question des moyens humains (nombre d'élus et heures de délégation) demeure centrale. Pour la CFTC, la réalité des pratiques du dialogue social à l'échelle de l'entreprise renvoie certes à des critères objectifs, juridiques tels que les effectifs, par exemple, qui conditionnent les règles applicables. Cette réalité renvoie également à l'histoire et à la culture de chaque entreprise. Dès lors, élaborer de nouvelles normes censées s'appliquer à tous selon des critères qui ne prennent pas en compte ces spécificités, comporte toujours le risque du rejet par certains. La CFTC

privilégie aujourd'hui les solutions qui minimisent ce risque, et attend de cette future loi qu'elle laisse à partir d'un socle commun aux acteurs de l'entreprise, par la négociation, une large part d'autodétermination de ces conditions et moyens. Une question que seuls les décrets d'application éclaireront en formalisant les précisions qui manquent aujourd'hui dans le texte législatif.

II. LES BRANCHES PROFESSIONNELLES AUX PRISES AVEC LA DÉCLINAISON DE LA LOI DE SÉCURISATION DE L'EMPLOI

1. Le difficile déploiement de la complémentaire santé dans les branches

L'ANI sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013 prévoit la généralisation de la complémentaire santé pour les salariés à l'horizon du 1^{er} janvier 2016. La loi de transposition de l'ANI a été censurée par le Conseil constitutionnel une première fois et la solution palliative trouvée par le Gouvernement n'a pas plus satisfait les juges du Conseil constitutionnel qui n'a pas pleinement avalisé le mécanisme puisqu'il a censuré la modulation de taux du forfait social, ce qui a eu pour conséquence de vider le dispositif de son contenu.

Les partenaires sociaux sont donc confrontés à un environnement "post-deuxième décision du Conseil constitutionnel", où domine l'incertitude dans l'application effective de la mutualisation des risques et des solidarités, sans réel outil fiscal ou juridique d'incitation pour les entreprises de rejoindre un accord de branche. Les parutions des décrets encadrant la recommandation ont certes levé quelques incertitudes quant aux contours du paysage de la protection sociale complémentaire en entreprise, mais ils n'en ont pas pour autant éclipsé les inquiétudes qui planent sur les modalités de mutualisation des risques. Toutes ces péripéties juridiques ont eu pour conséquence un blocage des négociations de branche sur les mutuelles pendant toute l'année 2013 puis en 2014.

Le processus de généralisation privilégie le niveau de la branche et n'envisage de descendre au niveau de l'entreprise que de façon subsidiaire si aucun accord de branche n'avait été trouvé au 1^{er} juillet 2014. Malheureusement, à cette date peu de branches avaient négocié un accord, alors que 250 d'entre elles étaient dépourvues de régime frais de santé.

Les partenaires sociaux ont été peu enclins à conduire des accords devant l'incertitude relative au cadre réglementaire concernant la couverture minimale et les clauses de recommandation.

Pour la CFTC, il n'est donc pas tabou d'affirmer que la première étape du processus de généralisation a fait défaut.

La mise en place de quatre décrets d'application de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi a été laborieuse. Le premier d'entre eux, le décret sur le panier de "soins minimum" n'a été publié au *Journal officiel* que le 10 septembre 2014. Celui sur les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité, condition obligatoire à la recommandation, est paru le 11 décembre 2014. Le dernier décret à être entré en vigueur en janvier dernier a été celui relatif à la définition des procédures d'appel d'offres et de mise en concurrence. Mais c'est bien le décret d'application sur les contrats responsables qui a constitué la pierre d'achoppement des discussions et a retardé la mise en place d'un cadre réglementaire stable et défini. Face à ce nouveau cadre réglementaire, les branches réagissent de manière différente : certaines veulent continuer avec l'organisme historique dédié ; d'autres laissent les entreprises s'emparer de la question. Enfin restent celles qui optent pour la construction d'un socle de solidarité et d'un cadre de mutualisation suffisamment solide par le dispositif de la recommandation.

Des négociations au niveau des branches professionnelles doivent préciser le contenu et les niveaux de garanties ainsi que la répartition des cotisations. Si une entreprise n'est pas couverte par un accord de branche, elle devra négocier en interne. Pour la CFTC, tout le monde doit bénéficier de la même couverture des risques. L'important est d'éviter que le processus de généralisation de la complémentaire santé professionnelle se réalise de manière "décentralisée" au niveau de l'entreprise, où les risques de fragilisation de la mutualisation des risques sont plus importants en dehors des grands groupes.

La CFTC a donc demandé aux pouvoirs publics de remettre les partenaires sociaux au centre du jeu dans la mise en place d'accords qui garantissent la mutualisation la plus large et la plus homogène au sein d'un secteur ou d'une branche.

La CFTC a exprimé ses craintes sur le fait que la généralisation de la complémentaire santé, censée constituer un progrès, ne débouche sur une

forme de fragilisation de la mutualisation, notamment au niveau des PME/TPE où la couverture des risques lourds “invalidité, décès” est plus difficile à mettre en place. Face à la complexification et à la modification constante des règles d'exonération sociale applicables aux régimes de prévoyance en entreprise, celles-ci seraient réticentes à mettre en place des couvertures de bon niveau. Dans un contexte économiquement contraint, les entreprises vont être tentées de diminuer le niveau de garantie pour se maintenir à coût constant ou alors se limiter au minimum légal en laissant les salariés financer eux-mêmes une couverture sur-complémentaire. La CFTC ne peut pas accepter l'apparition d'un troisième étage dans le paysage de la protection sociale.

2. Les accords temps partiel dans les branches mis à mal par les dérogations législatives

L'ANI prévoyait un principe clair : une durée minimale de 24 heures par semaine, sauf quatre cas de dérogations (à la demande du salarié, par accord de branche étendu, pour les particuliers employeurs et pour les jeunes de moins de 26 ans). Les branches professionnelles étaient incitées à négocier sur le temps partiel ; celles employant un tiers de leurs salariés à temps partiel y étaient même tenues.

Or, les cas de dérogation à la durée minimale se sont considérablement élargis (salariés d'associations intermédiaires et d'entreprises de travail temporaire d'insertion, contrats de moins de huit jours, contrats de remplacement) alors que les dérogations à la durée minimale par accord de branche suffisaient pour couvrir toutes les éventuelles difficultés des entreprises. Une quarantaine d'accords de branche ont d'ailleurs déjà été conclus couvrant 78 % des salariés à temps partiel relevant des 31 branches recourant structurellement au temps partiel.

En augmentant le nombre de dérogations, la portée de la durée minimale qui permettait de lutter contre la précarité des salariés a été très atténuée. Pour la CFTC, assouplir la loi équivaut à un déni de démocratie. En effet, les mesures concernant le temps partiel étaient le fruit d'une négociation interprofessionnelle, laquelle avait été ensuite débattue au Parlement et adoptée par ce dernier. Cela met également à mal les négociations de branche qui ont eu lieu sur ce temps partiel. Malgré les difficultés induites par ces bouleversements législatifs, de nombreuses branches ont engagé des négociations sur le temps partiel. Preuve en est l'entrée de la théma-

tique durée du travail dans les dix principaux thèmes de la négociation de branche en 2014.

III. LE DÉPLOIEMENT DE L'ANI "SÉCURISATION DE L'EMPLOI" DANS LES ENTREPRISES

1. La négociation des plans de sauvegarde des emplois (PSE) en entreprise

L'ANI sur la sécurisation de l'emploi a également été novateur concernant les procédures de licenciement collectif. En effet, désormais, l'employeur a la possibilité de négocier le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) avec les partenaires sociaux. Cela représente une grande avancée pour le dialogue social, car les organisations syndicales deviennent actrices de la construction du PSE alors que dans le passé elles ne pouvaient que prendre acte des orientations imposées par l'employeur. Ce grand changement réalisé par les signataires de l'ANI a eu un succès indéniable puisque les entreprises qui ont mis en place des PSE par la suite ont pour beaucoup choisi de le négocier avec les organisations syndicales plutôt que par voie de décision unilatérale sous le contrôle de l'administration. Ce qui montre le courage des organisations syndicales signataires de l'ANI, car accepter de négocier un PSE c'est se confronter directement avec une réalité difficile dans la vie d'une entreprise. De plus, les organisations syndicales ne sont pas seules, car la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) joue un rôle de régulateur et de facilitateur dans tout le processus de négociation du PSE. Elle a un droit de regard tout au long du processus. La CFTC considère que la possibilité saisie de négocier un PSE est la preuve que le dialogue social n'est pas en panne dans l'entreprise. En effet, aujourd'hui 61 % des décisions administratives d'homologation des PSE concernent des accords majoritaires négociés dans l'entreprise. Parallèlement le taux de contentieux a été réduit à 5 % quand un PSE est négocié, contre 20 % avant l'ANI.

2. Accord de maintien dans l'emploi : un outil "anticrise" qui ne trouve pas son public

L'accord "maintien dans l'emploi" était l'un des éléments phares revendiqué par le patronat dans l'ANI "sécurisation de l'emploi". Les

organisations patronales lors de la négociation de l'ANI y tenaient particulièrement prétextant une forte attente des entreprises en France. Force est de constater que cet outil n'a été que très peu utilisé, puisqu'on recense cinq accords conclus en France. Quel bilan peut-on tirer face à si peu d'accords conclus ? La CFTC considère que comme tout nouvel outil, il faut du temps pour se l'approprier et ce d'autant plus que l'accord "maintien dans l'emploi" se veut à destination d'entreprises de taille modeste qui mettent plus de temps à s'approprier les changements de législation que les grandes entreprises qui disposent souvent de services juridiques et de cabinets de conseils qui les orientent dans les stratégies à suivre.

Il existe de nombreux autres outils juridiques pour faire face aux difficultés économiques (les dispositifs de chômage partiel, les accords mobilité, ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences [GPEC], etc.). Les entreprises disposent donc d'un choix non négligeable d'outils de lutte contre la crise. Pour que les accords "maintien dans l'emploi" se développent, la CFTC privilégie la pédagogie et l'information vers les PME. Néanmoins, la CFTC continue à faire preuve de vigilance, car certains accords conclus ont eu des effets contreproductifs et non prévus par l'entreprise, comme dans les exemples suivants. En effet dans certaines entreprises, les salariés qui avaient le savoir-faire et les compétences techniques "cœur de métier" de l'entreprise sont partis en masse en refusant l'accord, ce qui a conduit à désorganiser fortement l'entreprise et amplifier ses difficultés. Dans d'autres entreprises, l'application de l'accord aboutit à une réduction de personnel supérieure à celle qui aurait existé avec un PSE puisque là aussi les salariés ont choisi de partir en masse.

IV. LE PACTE DE RESPONSABILITÉ : UN PARI SUR L'AVENIR

1. L'esprit du pacte : un équilibre difficile à trouver

La situation économique et sociale du pays, la tentation du repli, du rejet de l'autre ainsi que des mécanismes de solidarité, alors que la France compte paradoxalement et fort heureusement de très nombreux atouts, l'imposaient et l'imposent toujours. Fidèle à son histoire, à ses valeurs, à sa pratique d'un syndicalisme de construction sociale, la CFTC a donc négocié ce pacte de responsabilité puis signé le relevé de conclusions qui

lui donne corps. Reconstituer des marges pour investir, innover et créer de l'emploi, tels sont les objectifs du pacte. En effet, l'économie ainsi réalisée par les entreprises s'élèverait à des dizaines de milliards d'euros. C'est pourquoi il est prévu dans le pacte un volet "contreparties" dont l'essentiel doit être négocié dans les branches et décliné dans les entreprises. L'objectif que doivent poursuivre ces contreparties est double : la création des emplois de demain et l'amélioration de ceux d'aujourd'hui. Parce que les réalités économiques et sociales varient considérablement d'un secteur à l'autre, la CFTC, toujours pragmatique, a défendu et obtenu que chaque branche détermine, selon sa spécificité, ses objectifs quantitatifs et qualitatifs en matière d'emplois. La CFTC conçoit la nécessité de reconstituer des marges pour investir, innover et créer de l'emploi, mais elle considère que c'est moins le coût du travail qui est responsable de ces difficultés, que l'insuffisance des investissements. L'investissement productif est la clé de l'emploi de demain.

Pour la CFTC, ces baisses de cotisations doivent en partie aller dans l'investissement productif, "le made in France" et le développement des produits haut de gamme, ceci afin de ne plus subir la concurrence des pays émergents spécialisés dans les produits bas ou moyenne gamme. Les organisations patronales de branches, les directions d'entreprises doivent fixer un cap, une stratégie concrète visant à relancer l'investissement productif, la montée en gamme de nos biens et services, afin de créer des emplois de qualité. L'investissement productif permettra la création d'emplois directs, notamment dans les pôles Recherche et Développement des entreprises, et indirectement, le maintien et la création d'emplois sur le plus long terme.

2. La mise en œuvre dans les branches

Toutes les branches, loin s'en faut, n'ont pas engagé les discussions. Quand discussions il y a, trop peu d'entre elles génèrent des engagements en matière d'embauches et de qualité d'emploi. Et le problème ne s'arrête pas au faible nombre de négociations amorcées ! Les projets d'accord soumis à signature ont ainsi tendance à recycler des engagements pris par ailleurs, ou encore à reproduire l'existant, qu'il s'agisse de création d'emplois ou encore d'investissements. Certains secteurs se sont engagés avec des engagements réels et chiffrés sur l'emploi tel le secteur des assurances. D'autres comme celui de l'agriculture ont mis en avant

toute une série de mesures pour lutter contre les freins à l'embauche en milieu rural. Dans la branche de la restauration rapide, un panel de mesures pour inciter à l'embauche des seniors a été mis en place (la part des salariés de moins de 30 ans peut atteindre 70 % dans cette branche). Plus généralement, chacune des branches ayant entrepris des négociations s'est au préalable appuyée sur un diagnostic des besoins. Les discussions sur le pacte de responsabilité ont aussi permis dans plusieurs branches d'ouvrir ou de relancer des chantiers que les organisations patronales refusaient jusqu'à lors de mettre à l'ordre du jour. On a ainsi pu constater la relance de négociations sur le contrat de génération. La CFTC signataire de l'accord dans le secteur des assurances a obtenu un engagement écrit d'ouvrir des discussions sur la qualité de vie au travail. Il en est de même dans l'agriculture où la CFTC a, simultanément au pacte, négocié et obtenu un agenda social comprenant notamment des discussions sur les grilles de classification. **Le pacte de responsabilité a aussi permis de redonner un souffle au dialogue social et redynamisé la négociation dans de nombreuses branches.**

La CFTC souhaite encourager une thématique de négociation émergente qui devrait prendre de plus en plus de place dans le dialogue social dans les branches et en entreprise : la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE). La CFTC a d'ailleurs porté cette thématique dans toutes les discussions engagées sur le pacte de responsabilité qui se sont ouvertes en 2014. L'accord signé par la CFTC dans la branche des télécommunications inclut cette démarche RSE que nous avons portée et obtenue lors des négociations.

La responsabilité sociétale de l'entreprise s'inscrit de plus en plus dans une prise de conscience réelle dans le dialogue social. Dans cette occurrence, des accords "RSE" commencent à fleurir au sein des entreprises. D'aucuns voient dans la gestion des "parties prenantes" une manière de contourner le dialogue social ; il n'en demeure pas moins que le dialogue social reste largement préconisé par les instances internationales comme outil pratique de la RSE, que ce soit au niveau "national", au sein de l'entreprise (EDF par exemple) ou à un niveau plus international avec les accords-cadres internationaux (ACI) entre les multinationales françaises et les fédérations syndicales internationales qui sont en train de connaître un renouveau depuis 2014.

En effet, un accord RSE bien négocié entre les partenaires sociaux possède bien plus de légitimité que les divers outils de “soft law” et autres labels en la matière. Ces accords recouvrent en règle générale, les principaux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux (sous-traitance par exemple) identifiés dans la démarche RSE de l’entreprise.

D’une manière générale, un renforcement de l’implication des institutions représentatives du personnel dans les procédures permet une certaine effectivité des démarches RSE.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

Contribuer au bilan de la négociation collective pour 2014 nécessite de replacer celle-ci dans son environnement. Dans beaucoup de pays européens, les populations subissent des politiques d'austérité et de réformes, réduisant les droits des travailleurs et leur protection sociale. L'expérience récente de l'Espagne et de la Grèce confirme que ces politiques, au lieu de résoudre les problèmes, ne font que les aggraver : hausse du chômage, de la précarité et de la pauvreté, dégradation de la qualité des services rendus à la population, destruction de pans entiers d'activités. C'est pour cela que la CGT considère, avec la Confédération Européenne des Syndicats, qu'il faut stopper ces politiques et investir pour des emplois de qualité et une croissance tenant compte des impératifs de développement durable.

Le bilan de la négociation collective démontre, s'il en était besoin, que la France n'échappe pas à la pression de cet environnement largement marqué par l'emprise du patronat en Europe. La négociation collective, à tous les niveaux, peine à redevenir un levier pour plus d'efficacité économique et sociale.

Les prétendues "solutions" mises en avant par le patronat français y contribuent largement. Ainsi, l'offensive menée par celui-ci se fait au nom de l'emploi : promesse de la création d'un million d'emplois... en contrepartie du démantèlement des droits collectifs et de la poursuite des aides et exonérations de cotisations sociales. Ces "remèdes", largement relayés par le gouvernement, ont fait preuve de leur inefficacité. Cela fait des années qu'une organisation comme l'OCDE reconnaît que le marché du travail en France est suffisamment flexible.

Cette flexibilité accrue n'a pas empêché la hausse du chômage. En dépit du suivi des engagements du pacte de responsabilité, celui-ci est un échec

en matière de création d'emplois. À fin mars 2015, la situation de l'emploi n'est guère florissante. La France compte 3 494 400 privés d'emploi en catégorie 1, 5 262 500 demandeurs d'emploi au total dont moins d'un sur deux est indemnisé. Il devient urgent de s'interroger s'il convient de poursuivre dans cette voie, qui considère l'encadrement des relations individuelles et collectives du travail comme un poids pour l'emploi et le développement économique et social.

Le projet de la loi Macron est significatif de cette approche. Élaboré sans concertation, ni négociations avec les acteurs sociaux, il sert largement les employeurs : nouvelles facilitations des licenciements économiques, fin programmée du repos dominical et banalisation des nocturnes, attaques contre la justice prud'homale malgré les "bougés" obtenus par la mobilisation.

La méthode valorisant le dialogue social autour des conférences sociales annuelles est elle-même, éprouvée. Les salariés n'y voient que peu de retombées. En revanche, les options patronales sont largement reprises dans les feuilles de route qui en sont issues, malgré les propositions avancées par les organisations syndicales et notamment la CGT.

La feuille de route de la conférence sociale de 2014 décidait d'engager un travail de concertation entre le Ministre du Travail et les organisations syndicales et professionnelles afin de définir un document d'orientation en vue d'une négociation sur la modernisation et la qualité du dialogue social. Une négociation s'est donc engagée en octobre 2014 à partir d'un document d'orientation fixant trois objectifs : améliorer la représentativité des salariés, faire évoluer le cadre du dialogue social dans un sens bénéfique pour les employeurs et les salariés, sécuriser les parcours syndicaux valorisants et fluides. L'ouverture de cette négociation s'est faite sous pression des prétendus "effets de seuil" affirmés par le patronat, mais relayés aussi par le Gouvernement.

Cette négociation s'est conclue par un constat de désaccord patronat/syndicats à l'issue de la séance du jeudi 22 janvier. À noter qu'il n'y avait pas eu "d'échec" de grandes négociations interprofessionnelles depuis 2001. La CGT en tire quelques enseignements de fond et de forme. L'issue de cette négociation, mais aussi les conditions et le déroulement de la négociation assurance-chômage, témoignent que les méthodes de négociations interprofessionnelles qui ont cours habituellement sont dépassées.

Nous devons avoir des négociations loyales, à égalité, qui ne se déroulent pas au MEDEF, mais dans un lieu neutre, à l'écart de toutes manœuvres obscures. La CGT a des propositions qu'elle entend soumettre aux groupes de travail paritaires sur ce sujet.

Sur le fond, la responsabilité de cet échec incombe au patronat. On ne peut affirmer que le dialogue social est essentiel pour l'efficacité de l'entreprise et considérer, dans le même temps, qu'il est un coût. Les ambitions patronales ont été constantes dans cette négociation : laminer les droits, les moyens et prérogatives des instances, marginaliser le droit syndical en s'appuyant et en renforçant les pratiques dérogatoires qui sont à l'œuvre depuis des années. D'ailleurs, le patronat ne se prive pas de tenter d'obtenir du gouvernement une loi sur le dialogue social qui entérine ce qu'il n'a pu obtenir par la négociation. L'actuel projet de loi démontre hélas, que son objectif est largement atteint. Voilà qui écorne un peu plus l'article L.1 du code du travail.

Pour la CGT, il importe de mener une évaluation sérieuse des processus dérogatoires, de la primauté donnée à l'accord d'entreprise et de remettre à l'ordre du jour le principe de faveur. Dans sa lettre de mission confiée au président de la section sociale du Conseil d'État sur la place de l'accord collectif dans notre droit du travail et la construction des normes sociales, le Premier ministre, évoquant celle-ci indique :

« le champ concerné reste restreint, et si la norme négociée est reconnue comme étant mieux à même de prendre en compte la diversité économique et sociale des entreprises tout en garantissant les droits des salariés, les partenaires sociaux ne se saisissent pas suffisamment des souplesses que la loi leur donne pour déroger au cadre réglementaire « standard » ».

Au regard de ces quelques enseignements et des points thématiques développés plus bas, la CGT invite à s'interroger sur l'efficacité économique et sociale à attendre des objectifs fixés par le Premier ministre.

ACCORD ASSURANCE-CHÔMAGE 2014

Les négociations ont officiellement débuté fin 2013, mais sont entrées dans le vif du sujet de janvier à mars 2014 pour l'accord national inter-professionnel dit "accord politique". L'accord a été conclu le 22 mars et a

été suivi d'une convention assurance-chômage le 14 mai, avec entrée en vigueur au 1^{er} juillet pour un premier train de mesures et au 1^{er} octobre pour l'essentiel de la réglementation. Ces textes ont été signés par le MEDEF, la CGPME, l'UPA, la CFDT, la CFTC et FO.

Ces négociations, qui se sont déroulées au MEDEF malgré les protestations de la CGT, sous sa présidence et finalement sur la base de ses textes, ont été marquées par une déloyauté extrême. La CGT n'a pas été destinataire des mêmes documents de l'Unedic (censée être neutre) que les organisations patronales et syndicales futures signataires, ni invitée aux mêmes réunions. Cela fait l'objet de procédures juridiques en cours. Sur le fond, la CGT a proposé un système d'indemnisation du chômage qui élargisse l'indemnisation en intensité, en durée, et en abaissant les seuils d'accès. Le patronat a obtenu dans cette négociation un abaissement du droit à l'indemnisation, soit une économie de 2 milliards d'euros sur trois ans, maquillée derrière quelques avancées sur les droits rechargeables. L'enjeu majeur a porté sur les allocations des travailleurs confrontés à l'alternance entre petits boulots et/ou temps partiels, globalement les privés d'emploi des catégories B et C de l'assurance-chômage. Les derniers chiffres de l'assurance-chômage sur plusieurs années montrent que ce sont dans ces catégories qu'on enregistre les plus fortes progressions : ainsi désormais 51 % des chômeurs indemnisés le sont à l'issue d'un contrat à durée déterminée (CDD) et non plus d'un licenciement malgré la progression scandaleuse des ruptures conventionnelles dont beaucoup cachent des licenciements économiques.

La CGT a porté la proposition d'un système de droits rechargeables qui soit réellement favorable aux demandeurs d'emploi, en proposant un cumul des droits avec bénéfice du droit le plus fort en priorité. La CGT a également demandé une modulation importante des cotisations en fonction du recours à la précarité par les employeurs. Par ailleurs, un enjeu, très médiatisé, a porté sur le maintien et la rénovation sur la base de nos propositions des annexes 8 et 10 qui concernent les artistes et techniciens intermittents du spectacle. Sur le régime général, la refonte du système d'activité réduite et le système retenu de droits rechargeables combiné à la règle de non-épuisement des droits a généré des pertes de droits pour 383 000 demandeurs d'emploi. La mobilisation qui s'est poursuivie en 2015 a conduit à une réouverture exceptionnelle pour un avenant le 25 mars 2015 instaurant un droit d'option résolvant le cas des 120 000 cas

les plus graves mais laissant sur le carreau les autres et générant une usine à gaz pour les agents de Pôle emploi.

De même, la mobilisation a conduit le gouvernement à faire prendre en charge provisoirement par l'État une mesure relevant des annexes 8 et 10 et a lancé une concertation confiée à un trio constitué de Hortense Archambault, Jean-Patrick Gille et Jean-Denis Combrexelle qui a poursuivi ses travaux jusqu'en décembre 2014 et doit être suivie d'un plan d'actions en 2015.

Globalement, la CGT estime que la négociation assurance-chômage 2014 a été catastrophique, tant sur la méthode que sur la forme. Sur la méthode, il est urgent de proposer une autre présidence, un autre lieu et un autre déroulement avec un travail d'experts infiniment moins partial et plus sérieux. Sur le fond, les demandeurs d'emploi ont vu leurs indemnités sacrifiées sur l'autel de l'austérité et des exigences du patronat à utiliser l'assurance-chômage comme une incitation à accepter le développement de l'emploi précaire. La CGT poursuit le combat pour que l'assurance-chômage constitue une autre protection sociale basée sur la sécurité sociale professionnelle.

SALAIRES

Dans un contexte de crise qui continue à produire ses effets, une croissance en berne, un chômage toujours plus à la hausse, la CGT demande une augmentation générale des salaires, seule à même de relancer la consommation. En réponse à cette exigence, le gouvernement continue au contraire à considérer le salaire comme un "coût du travail", agissant uniquement sur ce levier *via* les allègements de cotisations sociales et en accompagnant la modération salariale chère à la Commission européenne et au MEDEF. Ainsi, par les effets du Crédit impôt compétitivité emploi (CICE) et du Pacte de responsabilité, les employeurs ne payent aujourd'hui plus aucune cotisation de sécurité sociale au niveau du SMIC.

En plus de continuer à fragiliser le système de sécurité sociale, la multiplication des exonérations de cotisations sociales a pour effet de baisser directement le salaire socialisé, socle de protection pour les salariés. La Commission européenne, dans ses "recommandations" à la France, engage le gouvernement à aller plus loin, notamment en revoyant le mode du

calcul du SMIC, en prônant des SMIC différenciés, en attaquant le mode de formation des salaires et la hiérarchie des normes et en renvoyant la négociation vers l'entreprise. Ces nouvelles tentatives de fragilisation du système des salaires en France seront combattues par la CGT avec toute la vigueur nécessaire.

Pour les accords conclus sur le thème des salaires, classifications et primes en 2014, on observe qu'une forte majorité porte sur de multiples primes (astreinte, repas, panier, mariage, déplacement, outillage, congés, etc.). Cela confirme une tendance préoccupante. Pour de multiples raisons (dont les cotisations sociales), la CGT rappelle que l'augmentation du revenu des salariés doit passer par celle de leur salaire de base, et non sous forme de primes.

Des accords portent sur la majoration pour travaux dangereux et incommodes ou insalubres et salissants (CC 1596, Bâtiments ouvriers Nord - Pas-de-Calais et CC 1597 Bâtiments ouvriers Limousin). Et sur la prime de pénibilité (CC 1596 et 1597, Bâtiments ouvriers PACA [Corse] et CC 1597 Bâtiments ouvriers Limousin).

La CGT rappelle que les dispositions conventionnelles ayant mis en place en 2015 des primes pour travaux dangereux ou incommodes allouées aux apprentis, sont contraires à toutes les négociations engagées autour des enjeux de la santé et de la sécurité au travail. Ces primes tournent le dos aux nécessaires politiques de prévention des maladies et accidents du travail en particulier en direction des jeunes. En outre, les accords ne s'inscrivent pas dans une stratégie d'analyse et d'évaluation des risques inscrite dans une véritable démarche de progrès social. On observe que certains accords semblent également avoir été conclus sur les grilles de classifications (nouvelles ou évolution de grilles existantes), les minima, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la prise en compte de l'ancienneté, etc.

Dans un contexte marqué par la loi Macron, des accords ont été signés sur la rémunération du dimanche et jours fériés (notamment Commerces Alsace-Moselle – Accord interprofessionnel territorial). Malgré les obligations de la loi de 2012, de nombreuses branches ont des pieds de grilles inférieurs au SMIC (31 branches au 27 juin 2014, soit 18 %). Un nombre limité d'entre elles concluent les négociations obligatoires par des accords permettant non seulement de corriger le niveau de ce premier échelon, mais

également de répercuter une hausse dans les autres niveaux. En l'absence d'un changement des règles, les grilles ne peuvent donc que continuer à se tasser. Ainsi, le nombre d'accords salaires déposés à l'extension reste à un niveau relativement bas. La CGT observe qu'il y a toujours une volonté patronale pour jouer la montre sur cette question. Le Ministre du Travail déclarait en octobre 2012, qu'un travail serait engagé sur la question du tassement des grilles et sur les trajectoires salariales, le chantier est à l'arrêt et rien n'a été engagé.

Pour le travail réalisé en sous-commission salaires, la CGT réitère sa demande d'avoir des données claires et comparables, alors que cela n'est pas le cas aujourd'hui avec la confusion faite entre SMIC et RMAG. La CGT rappelle, en conséquence, sa revendication d'un SMIC à 1 700 euros avec une répercussion sur les échelons des grilles.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : UN BLOCAGE PERSISTANT DU PATRONAT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

La négociation pâtit du blocage persistant du patronat : aucune négociation sur l'égalité femmes/hommes et la lutte contre les discriminations n'a été ouverte contrairement à la demande unanime des organisations syndicales. Les travaux du groupe de travail issu de l'article 19 de l'accord national interprofessionnel (ANI) qualité de vie au travail et égalité professionnelle (QVTEP) sur les classifications et l'égalité professionnelle ont été longs et laborieux : la méthodologie a été adressée aux négociateurs QVT le 21 avril 2015 alors que la feuille de route imposait un rendu des travaux en mars 2014. Alors qu'aucune négociation de classification depuis 2004 n'a porté sur l'égalité professionnelle, contrairement à l'ANI de 2004 et à la loi, la méthodologie construite par le groupe paritaire reste très floue (bien en-deçà du guide du défenseur des droits, de l'OIT, de la commission européenne, etc.). Une impulsion des pouvoirs publics (et notamment du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle [CSEP] et de la direction générale du travail [DGT]) est donc indispensable pour que la loi soit appliquée.

La négociation de branche reste trop faible sur l'égalité professionnelle, de nombreuses branches n'ont toujours pas d'accords, qui quand ils existent sont souvent insuffisants et formels. Sur les temps partiels, occupés à 82 %

par des femmes, le seuil minimal de 24 heures n'est pas appliqué, du fait des 43 accords de branches dérogatoires et des nombreuses dérogations individuelles.

Le nombre d'entreprises disposant d'un accord égalité augmente régulièrement du fait de la mise en place de la sanction issue du décret du 18 décembre 2012. Cependant, leur contenu, comme celui des plans d'actions unilatéraux des employeurs sont souvent très insuffisants ne comportant aucun objectif chiffré voire aucune référence au diagnostic que doit poser le rapport de situation comparée. Quand un objectif chiffré de réduction des écarts de salaires est fixé, il ne porte que sur les écarts de salaire de base pour les salarié(e)s à temps plein occupant un même poste, contrairement à la loi qui impose la suppression des écarts de salaires pour un travail égal ou de valeur égale. L'action des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) est très inégale sur le sujet, et doit être amplifiée par la mise en place de moyens dédiés pour permettre un vrai contrôle de l'existence et du contenu des accords.

La loi du 4 août pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes reprend plusieurs propositions de la CGT, notamment sur les classifications, la discrimination au cours de la carrière et l'évaluation sexuée des risques professionnels. En l'absence de décrets d'application ces mesures ne sont cependant pas appliquées. La suppression du ministère de plein exercice et le manque de moyens du CSEP affaiblissent considérablement l'impulsion des pouvoirs publics qui est déterminante pour dépasser le blocage du patronat. Alors que l'écart de salaire stagne toujours à 27 %, il est indispensable de prendre des mesures fortes, durables et proportionnées pour renforcer la négociation collective et garantir l'effectivité du droit (sanctions, contrôles, obligations de suppression des écarts, etc.).

FORMATION PROFESSIONNELLE

Après l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relatifs à la formation professionnelle qui bouleversent en profondeur le système français de financement de la formation professionnelle, il était indispensable de renégocier les accords constitutifs des deux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) nationaux interprofessionnels : AGEFOS-PME et OPCALIA. Dans les deux conseils d'administration de ces structures, la

CGT n'a eu de cesse de réclamer l'ouverture de négociation afin de mettre leurs accords constitutifs et leurs statuts en conformité avec les nouvelles dispositions induites par cette réforme voire par celle de 2009. Ces deux négociations ont été ouvertes presque simultanément fin novembre, début décembre, pour aboutir début 2015.

La CGT, lors de la négociation de l'ANI du 14 décembre 2013, comme lors des consultations parlementaires qui ont précédées l'élaboration de la loi du 5 mars, a cherché à convaincre et à gagner des moyens supplémentaires de financements mutualisés permettant d'aboutir aux ambitions affichées par cette réforme. Ces moyens sont notoirement insuffisants puisque la mise en œuvre des nouveaux dispositifs (conseil en évolution professionnelle [CEP] ; compte personnel de formation [CPF] ; entretien professionnel) s'accompagne d'une baisse de l'obligation légale de financement de la formation professionnelle, les rendant de fait difficilement accessibles.

Si les deux négociations portaient sur la mise en place de la réforme dans les deux OPCA interprofessionnels, elles ne pouvaient naturellement pas aboutir de la même manière puisqu'une des organisations patronales était signataire et porteuse de l'ANI du 14 décembre 2013 alors que l'autre ne l'était pas. Cependant nous aurions espéré que ce positionnement liminaire n'aurait pas nui à la qualité de la négociation. Tel n'a pas été le cas.

La CGT au regard des orientations qu'elle a portées et de leurs prises en compte dans les textes finaux a donc naturellement :

- signé l'accord AGEFOS-PME construit autour d'une volonté de développer la mutualisation et les outils plus particulièrement à destination des salariés de TPE-PME. Cet accord nous semble être un point d'appui pour construire un système de mutualisation complémentaire au système général notoirement insuffisant depuis la baisse de l'obligation légale, tout particulièrement pour les salariés les plus en difficulté pour accéder à la formation professionnelle ;
- refusé de signer l'accord OPCALIA construit sur la volonté d'apporter aux entreprises un service d'optimisation financière et fiscale, quitte à ce que ça se fasse au détriment des TPE-PME (article 10 de l'accord sur la formation) ; et d'autres services d'accompagnement RH relevant plus du secteur marchand que d'une gestion paritaire.

PÉNIBILITÉ

Pour la CGT, le dossier pénibilité est un dossier essentiel et ancien. Depuis de nombreuses années, la CGT formule des revendications précises sur le sujet. Déjà en 2003, nous avons dénoncé le renoncement du gouvernement à traiter clairement cette partie fondamentale du droit à retraite. La loi de réforme s'était, contre notre avis, contentée de renvoyer le sujet à une concertation entre acteurs sociaux. On a vu le résultat : les organisations patronales se sont braquées dans un refus constant et obstiné de concrétiser les avancées produites par plusieurs années de discussions et d'expertises. Malgré cela, des entreprises ont mis en œuvre des conditions de prises en compte de la pénibilité sur la base de ces avancées.

La loi du 20 janvier 2014 a ouvert une nouvelle porte, trop étroite. Mais c'était encore trop pour le patronat qui a fait campagne contre la perspective d'une prise en compte, même partielle, de la pénibilité. Il a imposé des conditions *a minima*.

La CGT avait contesté la mise en place de seuils pour déterminer l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Ces seuils sont différents et supérieurs à ceux définis par le code du travail et par de nombreuses études produites sur la prévention. Elle a émis de sérieux doutes sur le caractère opérationnel du dispositif et a formulé de nombreuses propositions d'amélioration, puisées tant dans les discussions antérieures que dans l'expérience des accords déjà conclus. Elle a proposé une approche moins individuelle de la pénibilité, plus collective, notamment par métier, plus simple, plus efficace et en fait plus réaliste : sur ce point également, elle n'a pas été entendue. Le MEDEF s'est constamment opposé à cette approche collective de la pénibilité.

La CGT a revendiqué qu'une reconnaissance de la pénibilité pour les fins de carrières soit au moins ouverte par les décrets d'application relatifs à cette loi, afin de permettre le départ rapide en retraite des salariés concernés les plus âgés. Or, il n'en sera rien. Ces décrets, déterminant en particulier les facteurs et les seuils d'exposition à la pénibilité, sont complexes et restrictifs. Après l'espoir créé par une approche législative de la pénibilité, enfin sortie de la médicalisation, la désillusion est, et surtout, va être d'autant plus grande. Ce dispositif produira également beaucoup de contestations.

La CGT n'a pas été entendue. Les représentants des employeurs l'ont été, y compris au dernier moment en retardant l'application des mesures qui pour certaines ne s'appliqueront qu'à compter de janvier 2016. Le dispositif gouvernemental est très insuffisant, du point de vue de la reconnaissance de la pénibilité, mais également de la prévention.

En outre, les majorations de trimestres ne seront prises en compte que pour l'ouverture du droit à retraite, mais n'entreront pas dans le calcul de la pension. Un départ anticipé n'exclura pas l'application d'une décote. Quant à la dimension prévention qui serait assurée par l'obligation de convertir les 20 premiers points en formation professionnelle, on voudrait y croire mais on est vite rappelé à l'ordre par la réalité. Les employeurs sont déjà très loin de remplir leurs obligations légales en matière de formation. En quoi ces nouvelles mesures sont-elles susceptibles de changer la situation ? D'autant que l'acharnement est grand, du côté du patronat et du gouvernement, à refuser de prendre à bras-le-corps la question du travail et de sa revalorisation. Le travail n'a jamais été autant malmené, considéré principalement comme un "coût" qu'il faut réduire par tous les moyens. Intensification du travail, dégradation des conditions de travail, non reconnaissance, refus obstiné de discuter l'organisation, le contenu, et le sens du travail, demeurent au menu et s'opposent frontalement à toute réelle prévention.

Ces mesures ne régleront donc pas les problèmes liés à la pénibilité, notamment celui de l'espérance de vie en bonne santé. Rappelons que pour la CGT, un dispositif de reconnaissance de la pénibilité digne de ce nom doit permettre aux salariés ayant été exposés d'avoir une espérance de vie, et une espérance de vie en bonne santé, au plus près de celles des autres salariés. Ce ne sera assurément pas le cas avec le dispositif mis en place par ce gouvernement. Pire ces mesures écartent les procédures de prévention nécessaires qui permettraient de rompre avec ce cycle infernal du mal travail.

PRÉVOYANCE COLLECTIVE

Les décrets d'application prévus par la loi "sécurisation de l'emploi" ont été publiés tardivement. Ce fait a freiné les négociations de branche sur la mise en place des accords frais de santé alors même que la loi prévoit que l'ensemble des salariés devront être couverts au 1^{er} janvier 2016.

TEMPS PARTIEL

À ce jour, 34 accords de branches sur le temps partiel ont été étendus. Les dispositions portant sur le temps partiel dans la loi dite “Sécurisation de l’emploi” sont d’une part, peu contraignantes pour les employeurs, en particulier en ce qui concerne la durée minimale de 24 heures hebdomadaire, et d’autre part comportent des régressions en termes de droits des salariés à temps partiel. Le bilan de la réforme issue de l’ANI, n’est pas en faveur des salariés à temps partiel.

Le bilan du ministère reposant sur l’analyse des chiffres aboutit au même constat. Il confirme que la *“quasi-totalité des branches parvenues à la conclusion d’un accord sur le temps partiel s’est emparée de la possibilité de fixer une durée minimale inférieure à 24 heures hebdomadaires”*. 43 accords sur 48 dérogent à cette durée. Pourtant, ces dérogations rendent difficile l’accès des salariés à temps partiel, à une protection sociale et à une rémunération décente.

De même, en ce qui concerne la possibilité, par avenant au contrat de travail, d’augmenter temporairement et jusqu’à huit avenants par an, la durée du travail, le bilan ministériel indique *“la très grande majorité des accords étendus a organisé le recours à ce nouveau dispositif”*. Cependant, ce dispositif est susceptible d’abus et augmente nécessairement la précarité ainsi que les inégalités femmes/hommes. Il est difficile de concevoir une stabilité professionnelle avec une durée du temps de travail qui peut varier jusqu’à huit fois dans l’année.

Pourtant la CGT avait proposé des pistes de réflexion pour réduire la nocivité de ce dispositif : prévoir une sanction en cas de non-respect par l’entreprise de la durée minimale légale, mieux encadrer la possibilité de dérogation aux 24 heures hebdomadaires à la demande du salarié afin de sécuriser ce dispositif dans l’intérêt de ce dernier, mieux encadrer légalement le regroupement des horaires par journées ou demi-journée, inciter les entreprises grandes utilisatrices de temps partiel à prévoir des accords multi-employeurs, etc.

À ce jour la CGT n’a pas été entendue sur ces différents points. En revanche, le patronat a fait pression pour un aménagement de la loi lui permettant de se soustraire davantage à l’obligation légale des 24 heures minimales hebdomadaires, il a obtenu satisfaction une fois de plus. Une

ordonnance est venue modifier les modalités d'application des règles en matière de temps partiel, issues de la loi dite "sécurisation de l'emploi" en favorisant encore davantage la partie patronale dans la relation de travail, aggravant encore le déséquilibre du dispositif. Elle augmente les cas d'exclusion du bénéfice des 24 heures hebdomadaires pour les salariés à temps partiel.

Ainsi, concernant la renonciation individuelle du salarié, l'objectif du patronat était d'empêcher le salarié concerné de pouvoir revenir de plein droit sur sa renonciation notamment si les contraintes familiales cessent. C'est chose faite, celui-ci disposera uniquement d'une priorité pour accéder à un emploi à temps partiel d'une durée de 24 heures ou le cas échéant, de celle prévue par l'accord de branche. En outre, la durée des 24 heures hebdomadaires n'est pas applicable aux CDD et aux contrats d'intérim de remplacement, ceci quel que soit le motif du remplacement.

Le projet d'ordonnance soumis pour avis à la sous-commission des conventions et accords de la Commission nationale de la négociation collective a fait l'objet d'un avis défavorable unanime de l'ensemble des organisations syndicales.

PACTE DE RESPONSABILITÉ

La CGT a clairement affirmé son désaccord avec le dispositif du pacte de responsabilité et l'aide de près de 45 milliards aux entreprises, sans contreparties. Un an après son lancement par le Chef de l'État, le bilan du pacte de responsabilité est un échec en termes de contreparties, en particulier en ce qui concerne les créations d'emplois. Sur les 50 branches les plus importantes, seules 7 auraient abouti à un accord 10 mois après la signature du relevé de conclusion de mars 2014.

La CGT a clairement affirmé son désaccord avec le dispositif du pacte de responsabilité et l'aide de près de 45 milliards aux entreprises sans contreparties. Tel a été le cas notamment du premier accord de branche signé dans la Chimie qui "annonçait" le recrutement de 47 000 salariés (CDD ou CDI) de 2015 à 2017 et l'accueil de 5 000 apprentis par an. La fédération CGT de la chimie a dénoncé une supercherie. Les *"47 000 embauches inscrites dans le pacte de responsabilité ne sont qu'une illusion de créations d'emplois"*. La plupart d'entre elles correspondent aux recrutements ordinaires dans la

branche : *“Avec le nombre de départs de toute nature, auxquels s’ajoutent les départs en retraite, mais aussi les restructurations, les « recrutements » ne suffisent pas à maintenir les emplois dans la branche”,* qui est passée de 244 685 à 203 161 salariés entre 2000 et 2013.

Néanmoins, le patronat de la chimie bénéficiera de 300 millions d’euros d’allègements de prélèvements dans le cadre du pacte de responsabilité, à l’horizon 2017. Enfin, la majorité des thèmes en discussion sur les négociations en cours portent sur l’emploi des jeunes, des seniors, l’apprentissage, le contrat génération, etc. Des négociations qui auraient en fait, eu lieu même sans le pacte de responsabilité.

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE À OBJET DÉFINI (CDD OD)

Ce dispositif a été pérennisé par la loi du 20 décembre 2014. Il était prévu par l’ANI du 11 janvier 2008 et transposé dans l’article 6 de la loi du 25 juin 2008 à titre expérimental. Cette forme de contrat existe déjà dans certains secteurs (ex. : BTP) et n’a pas démontré son efficacité économique. Prétextant de l’incertitude qui pèse sur la réalisation de certains projets et que “leur terme (...) ne pourrait pas être apprécié avec précision”, les employeurs réclamaient la création d’un CDI qui aurait pu être rompu au terme de la mission.

Finalement l’ANI du 11 janvier 2008 a créé le CDD OD qui précarise davantage une catégorie de salariés. La possibilité d’autoriser la mise en place de ce contrat d’une durée maximum de 36 mois par conclusion d’un accord d’entreprise et pas seulement par accord de branche, est une source potentielle d’abus supplémentaire. Ce nouveau CDD est une brèche dans le droit commun des CDD puisqu’il peut être rompu à la date anniversaire pour une cause réelle et sérieuse et pas uniquement pour faute grave. De plus, il peut être utilisé pour pourvoir à un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise.

Il a été pérennisé sans que soit effectué un bilan transparent et exhaustif de ce dispositif en expérimentation depuis six ans. En outre, le comité de suivi composé des signataires, prévu par l’ANI du 11 janvier 2008 qui devait examiner et évaluer l’évolution de ce contrat à partir du contenu des accords de branches et d’entreprises n’a pas été mis en place. Les branches

dans lesquelles ce dispositif a été mis en place semblent, également, ne pas avoir constitué de comité de suivi.

Enfin, la démarche du gouvernement constituant à recueillir l'avis des organisations syndicales oralement et de manière "informelle", nous semble inadaptée car l'article 6 de la loi du 25 juin 2008 prévoit une concertation préalable des *"partenaires sociaux et une consultation de la CNNC avant l'éventuelle présentation du rapport gouvernemental au Parlement proposant la pérennisation du dispositif du CDD OD"*.

SIMPLIFICATION ET SÉCURISATION DE LA VIE DES ENTREPRISES

C'est sous ce prétexte que s'inscrit le "choc de simplification" pour les entreprises, voulu par le gouvernement, avec un rôle important d'initiateur dévolu au conseil de la simplification dont la majorité des membres est constituée de chefs d'entreprises et de hauts fonctionnaires, un seul est issu du monde syndical. L'esprit de ce projet est de consulter principalement les entreprises et de les faire participer à ce chantier, parfois avec les administrations. Les organisations syndicales ne sont pas réellement intégrées dans la construction de ces projets qui néanmoins ont des conséquences sur la situation des salariés dans les entreprises. En effet, certaines préconisations consistent souvent en une modification du code du travail, généralement par ordonnances.

Sous couvert de simplification, et au nom de la libération des "contraintes" pour l'employeur, les dispositions présentées portent de graves atteintes aux droits des salariés et à leur représentation collective. Tel a été le cas, du projet d'ordonnance portant *"simplification et adaptation du droit du travail"*, présenté pour avis à la réunion de la sous-commissions des conventions et accords du 16 juin 2014 et pour lequel la CGT ainsi que les autres organisations syndicales de salariés représentées à la CNNC, ont donné un avis négatif.

UNE INTERPRÉTATION DISCUTABLE DE L'ARTICLE L.1 DU CODE DU TRAVAIL ET UNE UTILISATION EXCESSIVE DE LA PROCÉDURE D'ORDONNANCES

L'article L.1 du code du travail prévoit qu'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives est nécessaire avant tout projet de réforme qui porte sur le droit du travail. Or cette procédure n'a pas été respectée à plusieurs reprises au cours de l'année 2014 concernant des projets de réformes, entrant néanmoins dans ce cadre, selon la CGT, telle que la loi dite "*habilitant le gouvernement à simplifier et sécuriser la vie des entreprises*", le projet de loi Macron dite "*pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques*", pour certains des articles.

Cette pratique est contraire à l'esprit de l'article L.1 et surtout souligne, en dépit de ce qu'il prétend et ne cesse de proclamer, l'absence de volonté du gouvernement d'instaurer un dialogue social de qualité, et ce qui revient *in fine*, à refuser de satisfaire les revendications des travailleurs. Par ailleurs, il a été fait une utilisation excessive de la procédure d'ordonnances, en particulier en matière de droit du travail ; des modifications substantielles ont été faites par ce biais, sous couvert notamment de simplification.

UNE CNNC DE MOINS EN MOINS CONSULTÉE

Il devient aujourd'hui fréquent, que soient abordés en sous-commission des conventions et accords, des projets d'ordonnances ou de décrets. Le ministère réserve la réunion de la CNNC plutôt aux projets de loi. Or, l'alinéa 2°, de l'article L.2271-1 prévoit parmi les missions de la CNNC, celle "d'émettre un avis sur les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs aux règles générales portant sur les relations individuelles et collectives du travail, notamment celles concernant la négociation collective".

On peut s'interroger sur un éventuel abus dans l'utilisation pratiquement systématique faite par le Ministre, de la consultation de la sous-commission des accords et conventions, sur des projets de décrets ou d'ordonnances dont les enjeux, en raison de leur l'impact sur les droits des salariés et la démocratie sociale, justifieraient pleinement la consultation de la CNNC instance plénière. Ceci est dommageable en termes de démocratie sociale, car la sous-commission n'est pas la structure appropriée à se prononcer

sur ces questions. Elle a plus vocation à traiter chaque mois des extensions et élargissements des accords de branches. En outre, ces projets d'ordonnances ou de décrets sont souvent à consulter dans un délai extrêmement court et parfois, sans être accompagnés d'exposé des motifs.

RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Ce chantier doit être mené avec méthode, détermination mais également prudence, au regard des conséquences potentielles pour les salariés. Pour la CGT, il importe de se placer dans une démarche d'efficacité pour le dialogue social et la construction de normes, et non dans une démarche exclusivement bornée par la réduction du nombre de conventions. La CGT a démontré, depuis des années, sa volonté d'avancer sur ce dossier et, par conséquent, y participera activement. Le travail a commencé en ciblant les branches les moins dynamiques au regard de deux critères (nombre de suffrages exprimés aux élections professionnelles et date du dernier accord signé). Pour le moment, l'approche avec ce critère a toute sa pertinence. Ainsi, en quelques mois, un passage à l'étape suivante a pu être réalisé pour un nombre déjà significatif de conventions collectives. En revanche, l'élargissement des critères va conduire à travailler sur des conventions collectives bien plus significatives ce qui va nécessiter d'agir avec la plus grande prudence.

Par ailleurs, une approche qualitative devrait pouvoir être explorée, dans certains cas, en lien avec celle par critères lorsqu'existent des cohérences de champs conventionnels. La CGT rappelle qu'elle a demandé à ce que les conventions collectives des DOM soient traitées en coordination avec les organisations syndicales représentatives.

REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

La loi du 5 mars 2014 a établi des règles concernant la représentativité patronale. La CGT tire un bilan extrêmement négatif de la concertation ayant abouti à ces dispositions. Très vite, il s'est avéré que la loi s'est bornée à mettre en œuvre juridiquement la mal nommée "position commune" du MEDEF, de la CGPME et de l'UPA. Les propositions que la CGT a amenées n'ont eu aucun écho, alors qu'elles pouvaient permettre d'éviter le problème identifié par le groupe de suivi du Haut Conseil du dialogue social.

Sur le fond, pour la première fois va être instituée une mesure d'audience s'appuyant non pas sur le suffrage et l'expression démocratique, mais sur le paiement de cotisations à une organisation patronale. Ce paiement de cotisations sera validé par un commissaire aux comptes, mais en aucun cas vérifiable par les partenaires sociaux, qui n'auront pas accès à l'information sur le lieu de gouvernance de l'entreprise où été prise la décision d'adhésion. En résumé, le Haut Conseil du dialogue social va être informé du nombre d'entreprises adhérentes pour chaque organisation patronale sans avoir accès à la liste des entreprises votantes !

Cela revient à une élection sans procès-verbal d'élection. Pire encore, possibilité est offerte dans la loi aux entreprises de payer les cotisations d'autres entreprises. C'est tout simplement l'instauration de l'achat de suffrages ouvrant la voie aux pires marchandages, comme par exemple entre donneurs d'ordres et sous-traitants !

Enfin, quant à vérifier la sincérité de l'adhésion par le biais de la cotisation, aucun garde-fou sérieux n'est mis en place pour faire face à la création d'organisations fantaisistes, voire populistes, pouvant brader par des cotisations basses l'adhésion.

Pour la CGT cette loi est extrêmement dangereuse, et cela d'autant plus qu'un droit d'opposition à l'extension des accords sera offert aux organisations patronales sur la base d'une mesure d'audience, dont la réalité démocratique tout au moins, fait débat.

FINANCEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS ET D'EMPLOYEURS

Le décret relatif au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs et celui relatif à la contribution des employeurs au fonds paritaire comportent des dispositions qui aggravent celles prévues par la loi du 5 mars 2014, que nous contestions déjà :

- représentativité supposée (auto-décidée) pour le patronat, non-respect pour les organisations syndicales, pourtant, elle, rigoureusement mesurée ;
- taux de contribution des employeurs de 0,016 % notoirement insuffisant pour la prise en charge de l'ensemble des contributions du syndica-

lisme au développement de la démocratie sociale : la sous-évaluation du transfert du 0,08 pour mille vers le fonds est édifiante sur ce plan.

La parution tardive des décrets et l'absence d'anticipation et de propositions pour un système de subrogation simplifiant la continuité du salaire et des droits des salariés en FESS compliquent une mise en place rapidement opérationnelle du fonds. Avec cette légèreté de traitement par le Ministre, le MEDEF s'en tire à bon compte.

SPECTACLE, AUDIOVISUEL ET ANIMATION

Convention de la production cinématographique

La commission mixte paritaire (CMP) s'est poursuivie sans conclusion d'accord pour le titre IV manquant, pour les salariés permanents. Tout a été suspendu à la procédure intentée au Conseil d'État par les seuls non-signataires (CFDT, APFP – producteurs de films de pubs – ainsi qu'une association), lequel leur a donné raison en annulant l'arrêté d'extension sur motif de représentativité patronale insuffisante. Mais un nouvel arrêté d'extension a été pris, confortant notre convention signée depuis ; convention largement signée côté employeurs.

Convention audiovisuel

La DGT doit ouvrir une CMP de la diffusion audiovisuelle ; pour l'instant elle n'est pas mise en place. Une négociation est en cours sur les droits des musiciens. Les commissions de suivi se réunissent sur le film d'animation et la prestation. Gros conflit dans ce dernier domaine avec les employeurs sur la commission de certification des entreprises qui vise ni plus ni moins qu'à "labelliser" les employeurs pouvant recourir à "l'intermittence".

Dans le champ du spectacle vivant

La principale discussion toujours en cours porte sur les règles de coordination entre les conventions "spectacle vivant privé" et "spectacle vivant subventionné" pour déterminer les critères qui précisent le champ d'appartenance d'entreprises, à cheval sur les deux conventions.

Sport et animation

Les CMP se poursuivent, sans accords signés en 2014. Les branches sont concernées par les discussions générales au niveau de l'UDES qui évite les accords contraignants.

Temps partiel

Un accord excluant les salariés intermittents du spectacle de l'application du temps partiel est bloqué à l'extension et doit faire l'objet d'une nouvelle discussion.

Formation continue

Dans le cadre de l'obligation légale, un accord entre employeurs et syndicats représentant les intermittents du spectacle a été conclu le 30 septembre 2014, adaptant les dispositions notamment du congé individuel de formation (CIF), du compte personnel de formation (CPF) et du conseil en évolution professionnelle (CEP) à ces salariés multi-employeurs et désignant l'AFDAS comme OPCA porteur des droits. Particularité, la Caisse des congés spectacles, seule à même de connaître l'exhaustivité des carrières, se substitue à la Caisse des dépôts et consignations pour porter le CPF. Un accord sur les entreprises du spectacle vivant a été conclu en décembre 2014, tandis que la discussion – avec celles de l'audiovisuel – s'est poursuivie début 2015.

Négociation annuelle obligatoire (NAO)

Les propositions d'augmentations sont extrêmement faibles. La CGT a signé celles supérieures à 1 %.

MÉTALLURGIE

Quatre accords nationaux ont été signés dans la branche :

- le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres : une ultime proposition patronale à hauteur de 1,1 % a été acceptée par quatre organisations syndicales. L'UIMM dévalorise cette négociation salariale considérant qu'elle ne concernerait que quelques ingénieurs et cadres. Or, de plus en plus d'ingénieurs et cadres, notamment les plus jeunes, sont impactés directement par l'augmentation des minima ;

- l'égalité professionnelle et la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La branche pourrait paraître mieux lotie que d'autres secteurs professionnels et pourtant, c'est l'arbre qui cache la forêt. Se concentrer sur les écarts salariaux minimise la réalité de la différence de traitement en matière de rémunération et d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes au travail. L'essentiel est ailleurs ! C'est sur l'égalité professionnelle que le fossé s'est creusé et que les écarts sont les plus importants.

L'égalité salariale suppose une comparaison entre les femmes et les hommes à même niveau de qualification, selon le principe "*à travail de valeur égale, salaire égal*". Il s'agit d'une photographie à l'instant T de la situation salariale. Cette approche est trompeuse car elle n'intègre pas l'ancienneté et l'âge des personnes que l'on compare. Pour un même niveau de qualification on compare ainsi des femmes à un niveau où elles sont placées et maintenues (plafond de verre). Ce qui importe, ce n'est pas la photographie à l'instant T à un même niveau, mais c'est bien le film du déroulé de carrière.

La négociation qui s'est conclue le 8 avril était l'occasion de doter la branche d'indicateurs pour aider les entreprises à révéler ce qui s'apparente à des discriminations salariales et professionnelles, à l'image de ce qui se développe pour mesurer les différences de traitement réservées aux militants syndicaux :

- le développement de l'alternance dans la métallurgie. Rien de contraignant pour le patronat dans cet accord. Tout est conditionné à la situation économique et au seul arbitrage du patronat. Notre branche forme aujourd'hui un peu plus de 26 000 apprentis dans nos centres de formation des apprentis de l'industrie (CFAI). La CGT a insisté sur le besoin d'en former un tiers de plus à l'horizon 2016. L'UIMM s'engage, et uniquement si les conditions économiques le permettent, à atteindre le nombre de 46 000 alternants au 31 décembre 2020.

La formation professionnelle tout au long de la vie

Le bilan de la réforme de la formation professionnelle voulue par l'actuel gouvernement risque rapidement de prendre des allures dramatiques. La FTM-CGT s'était déjà exprimée sur les dangers de l'ANI de 2013 et sa transcription dans la loi. Force est de constater que les négociations

dans la branche n'ont pas permis d'en atténuer les effets négatifs, pas plus que d'élaborer des mesures ambitieuses, spécifiques, offrant la possibilité de répondre aux enjeux de l'industrie. Un accord, que la CGT n'a pas signé, valide l'abandon de l'obligation de financement de la formation, notamment pour les entreprises de plus de 300 salariés. En outre, il renonce aux obligations conventionnelles, pourtant seules dispositions capables de financer une action spécifique à la métallurgie tout en affirmant que la formation professionnelle doit être un investissement. Le lien nécessaire à opérer en matière de formation professionnelle, entre donneurs d'ordres et sous-traitants pour une politique de filière cohérente est ignoré.

L'accord signé dans la branche n'est pas un point d'appui pour une évolution de la formation au service des salariés et des demandeurs d'emploi, mais il est la réaffirmation des orientations du patronat. L'objectif n'est pas l'industrie, le maintien et le développement des compétences des salariés et des entreprises, mais la recherche systématique du "coût minimum". Il est la réaffirmation de la volonté de l'UIMM de mettre à bas tout ce qui pourrait mettre en cause sa maîtrise unilatérale de tout dispositif intervenant dans l'activité de l'entreprise.

L'année 2014 a également été l'occasion de faire un bilan de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération. Les publications tardives de statistiques n'aident pas à l'application de cet accord et à la formulation d'objectifs chiffrés rapidement tangibles. De plus l'analyse qualitative des pratiques des entreprises en la matière fait également défaut.

SECTEUR DE LA SANTÉ

Branche hospitalisation privée (fédération de l'hospitalisation privée FHP)

Alors que les rémunérations des salarié(e)s des cliniques privées à but lucratif n'ont pas été revalorisées depuis juillet 2012, que la grille de classification n'a pas été révisée depuis 2002, la FHP interrompt unilatéralement les négociations. Elle menace même, une fois de plus, de ne plus participer à la formation des élèves infirmier(ère)s et aide-soignant(e)s. Depuis deux ans, la chambre patronale s'ingénie à différer la négociation sur les classifications, qui aurait dû être une restructuration complète tenant compte de l'égalité des salaires femmes-hommes, des nouveaux métiers

et des évolutions des diplômes. Or, la négociation s'est transformée en une modification *a minima* et à enveloppe égale. De même, la demande des syndicats de prolonger l'acquisition de l'ancienneté de 30 à 42 ans n'a abouti qu'à l'étalement des augmentations de salaires sur cette période. Pourtant les établissements privés à but lucratif ont, comme toutes les entreprises, bénéficié du CICE et de toutes les mesures prises depuis quelques années en faveur de ces dernières. Il n'est pas admissible que les salarié(e)s servent de moyen de pression pour obtenir des financements et des abattements fiscaux supplémentaires.

CCN 51 (branche des établissements hospitaliers et d'aide à la personne du 31 octobre 1951)

Suite à la recommandation patronale, la négociation collective a repris en commission paritaire nationale. Celle-ci a abouti à la proposition d'un avenant "socle conventionnel". Celui-ci, sur certains points, inférieur même à la recommandation patronale FEHAP, doit servir à nourrir la négociation pour intégrer les points déterminés par le syndicat employeur, à savoir :

- négociation classification – qualification ;
- intégration des nouveaux métiers.

Cette négociation semble être celle de l'année 2015 ; en effet la première réunion a eu lieu en début d'année, la FEHAP liant la question des classifications avec l'intégration des nouveaux métiers ! La CGT a demandé une négociation réelle et sérieuse sur les classifications, celle-ci est, au regard du code du travail, une obligation quinquennale. Or elle n'a pas eu lieu depuis 2003 ! Elle a demandé également, une remise à plat des classifications et des qualifications ainsi qu'un accompagnement pour cette négociation afin d'aborder la question de "*à travail de valeur égal, salaire égal*". Le défenseur des droits a accepté et un travail sur cette question va pouvoir commencer. Néanmoins, la mauvaise volonté des employeurs n'augure pas d'une issue favorable et la création d'un véritable rapport de forces sera nécessaire.

Branche associative sanitaire et sociale (BASS)

La Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale est toujours très inquiète de l'attitude de cette "*interbranche*". Alors que les conditions de travail des salarié(e)s continuent de se dégrader, que les emplois précaires

se multiplient, plutôt que de négocier des accords tendant à l'amélioration, le seul élément récent est la dénonciation de l'accord sur la formation professionnelle. Cette dénonciation aura nécessairement des conséquences néfastes sur l'emploi, les conditions de travail, les classifications et qualifications, alors que les salarié(e)s sont en souffrance et les salaires bloqués depuis 2010.

ANALYSE DES NÉGOCIATIONS EN 2014, DANS LE BTP, LE BOIS ET L'AMEUBLEMENT

Négociations de branche

La contrainte du cadre imposé dans les discussions demeure trop forte. Pas ou très peu de place pour la prise en compte et le traitement d'innovations ou d'idées nouvelles, au sein des instances nationales. À titre d'exemple, l'amélioration de la protection sociale pour les ayants droits des salariés décédés sur chantier est une réelle possibilité. En fonction des propositions, le consensus est possible. Ne manque plus qu'un espace "prévu", pour les échanges et les débats nécessaires. Pour autant, les méthodes notamment en séance plénière, nécessitent d'être sorties de logiques de tractations trop souvent coutumières entre patronat et certaines organisations syndicales.

Négociations salariales

Il n'y a plus de négociations. C'est devenu un rituel sans intérêt, où les décisions sont prises en amont. Pour le coup, elles sont "non négociables" ! Les décisions unilatérales deviennent la norme. Elles conduisent la fédération à s'interroger sur l'opportunité à participer dans de telles conditions.

Égalité entre les femmes et les hommes

Les accords dans nos champs professionnels ne sont pas les plus mauvais. C'est une négociation "apaisée", à la mesure du peu de femmes dans nos métiers. Le financement pour le "rééquilibrage", n'est pas significatif.

Temps d'Activités Partielles

Au nom de la sauvegarde de l'emploi, cet outil financé par l'argent public, sert à faire pression sur la modulation du temps de travail, en lien avec la saisonnalité dans nos activités.

Exemple BTP : - semaine à 0 heure l'hiver ;
- semaine à 44 heures l'été. En fonction du plan de charges dans l'entreprise.

Le TAP se substitue également en grande partie, aux congés Intempéries qui sont financés par les entreprises. Les liquidités sont donc conservées. Cette caisse n'est pas paritaire et son opacité comptable demeure la norme !

Sécurisation de l'emploi : maintien, mobilité, etc.

La fédération constate que nous sommes uniquement dans la déclaration d'intentions ! Dans nos professions, où l'on mesure un véritable dérapage s'agissant de la réémergence de filières de traite humaine, toute notion d'emploi, telle que prévue par les textes, est évacuée. Selon des témoignages de salariés détachés lituaniens, par exemple ferrailleurs d'ouvrages d'art, des pressions seraient exercées sur les familles restées au pays, afin d'éliminer toute velléité revendicative. Ces salariés sont de plus en plus utilisés et exploités par les employeurs. Son volume est supérieur à la perte d'emplois organiques déclarée par les chambres patronales. Les entreprises intérimaires luxembourgeoises, pour le principal, fournissent la vitrine legaliste. On peut citer à titre d'exemple, des chantiers comme l'EPR Flamanville (Bouygues), ou le CEVA à Genève (Vinci) où les cas d'esclavagisme sont avérés.

En guise de conclusion, la CGT réaffirme que le droit à la négociation collective doit demeurer un droit des salariés mis en œuvre par les organisations syndicales. Pour vivifier la négociation collective à tous les niveaux, il faut permettre à celle-ci qu'elle puisse déboucher sur des avancées concrètes pour les salariés. Force est de constater que les conditions de la négociation et la fragilisation de la hiérarchie des normes et du principe de faveur rendent cet exercice légitime de plus en plus difficile.



CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL-FORCE OUVRIÈRE

Au cours de l'année 2014, le Gouvernement a poursuivi une politique économique libérale, répondant favorablement à nombre de demandes patronales, sans contrepartie pour les salariés, avec en tête le pacte de responsabilité de 41 milliards d'euros, s'accompagnant de 50 milliards d'euros de dépenses publiques et sociales.

Avant même d'évaluer les mesures déjà mises en œuvre, notamment dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, le Gouvernement multiplie les réformes, modifiant des lois votées quelques mois auparavant, ce qui contribue à accroître l'instabilité juridique en rendant difficiles les projections à moyen et long termes.

En ayant une orientation économique libérale rigide, le Gouvernement accentue la flexibilité sociale, parfois de manière autoritaire (exemple de la loi dite Loi Macron), selon la formule plus que contestable "les profits d'aujourd'hui font les emplois de demain".

La troisième conférence sociale de juillet 2014 s'est ainsi tenue dans un climat de haute tension, le pacte de responsabilité étant au cœur des débats. Plusieurs organisations, tant côté patronal que syndical, ont successivement menacé de boycotter ce rendez-vous annuel, ce qui témoigne d'un certain malaise. Pour répondre à la menace de boycott du MEDEF, quelques jours avant la tenue de la conférence, le Premier Ministre annonçait le report de la mise en place du compte de pénibilité et des dispositions sur le temps partiel. Le Ministre du Travail faisait des annonces sur les seuils sociaux, sur le code du travail, le tout sans concertation préalable des interlocuteurs sociaux.

À l'issue de la réunion d'ouverture à huis clos avec le Président de la République, Force Ouvrière a fait savoir qu'elle ne participerait pas

aux travaux des tables rondes du lendemain et au discours de clôture du Premier Ministre.

Force Ouvrière a dénoncé une conception autoritaire du dialogue social.

On assiste à une convergence vers une politique de l'offre, qu'on tend à nous présenter comme le seul chemin possible, comme si la politique économique relevait du destin et non de choix, c'est-à-dire d'alternative possible. L'offre sans demande favorise la spéculation, non l'investissement.

Comme nous l'expliquons depuis plusieurs mois, les 50 milliards d'euros de réduction des dépenses publiques et sociales liés au pacte de responsabilité auront un effet récessif conduisant à des destructions d'emplois et à une croissance anémiée. Déjà plus de 10 000 emplois ont disparu dans le BTP.

Cela signifie aussi que la dette publique continuera à augmenter, alors que l'objectif affiché est de la diminuer.

Autrement dit, le Gouvernement fait de l'austérité pour réduire les déficits et l'austérité augmente les déficits !

Soutenir la demande est non seulement une nécessité sociale, mais c'est aussi une exigence économique.

S'agissant du pacte de responsabilité, nous confirmons ici, et la réalité nous donne raison, qu'aucune contrepartie en termes d'emplois n'est possible sur des aides de caractère général.

À la fin de l'année 2014, seul un accord avait été conclu dans la chimie, dont le contenu concernant les contreparties en termes d'emplois est plus que critiquable dans la mesure où il ne fait que reprendre les prévisions annuelles classiques d'emploi des dernières années. Un objectif ou un vœu n'est pas une contrepartie.

Il est donc plus que temps, il est même urgent, de faire le bilan et de recibler l'ensemble des aides aux entreprises.

L'allègement du coût du travail relève d'une logique de dumping social, notamment au niveau européen. En la matière, l'absence de coup de pouce au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) et le gel du point d'indice dans la fonction publique ne sont pas acceptables.

NÉGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE SUR LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL

La feuille de route issue de la conférence sociale fixait l'ouverture d'une négociation sur la modernisation du dialogue social (MDS) avec comme échéance, la fin de l'année 2014. Qu'il s'agisse des seuils, de la fusion des institutions représentatives du personnel (IRP), de l'association des syndicats à la gestion, Force Ouvrière n'a jamais été demandeuse.

Trois ans de délibération n'ont pas permis l'ouverture d'une négociation. Faire du social une variable d'ajustement parce que la politique économique est rigide n'est pas un signe de progrès social.

Les négociations sur ce thème ont été très tendues, tant sur la forme que sur le fond.

Tout au long des discussions, Force Ouvrière a rappelé ses revendications destinées à améliorer les IRP et le dialogue social et a présenté trois projets d'accords en ce sens.

Pour notre organisation, une mise en cohérence du cadre et du contenu de la procédure d'information-consultation est possible et souhaitable, mais ne doit pas conduire à retirer des droits et des moyens aux représentants du personnel, qui ont déjà des difficultés pour mener à bien leurs missions, en accroissement constant.

Nous avons également proposé la mise en place de commissions paritaires de branche, pourvues d'une mission de conciliation, en vue de doter l'ensemble de salariés dépourvus, en fait ou en droit, d'instances représentatives du personnel. De notre point de vue, l'universalité des droits à la représentation implique que soient couverts, par un mécanisme de représentation, tant les salariés des très petites entreprises (TPE) que ceux des entreprises de 50 salariés et plus, dépourvues d'IRP du fait des carences de candidats ou de la non-organisation des élections.

Ceci étant, la négociation sur la MDS a échoué, le patronat n'ayant pas été en mesure de présenter un texte satisfaisant pour les syndicats, malgré les pressions venues de toutes parts en vue d'aboutir à un accord.

Pour Force Ouvrière, cet échec était inévitable au regard des graves remises en cause des droits et des moyens des représentants des salariés voulues par le patronat et des projets d'accords successivement présentés

par le MEDEF, tous aussi provocateurs les uns que les autres. En effet, le “nouveau paradigme” voulu par le MEDEF n’avait pour objectifs que de démanteler les instances représentatives du personnel et sortir les syndicats de l’entreprise. À aucun moment, il n’a été démontré en quoi le changement souhaité rendrait plus efficace le dialogue social.

Pour rappel, le patronat envisageait une fusion de l’ensemble des IRP dans un conseil d’entreprise faisant disparaître le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), incluant le délégué syndical, et chargé de l’ensemble des compétences, y compris la négociation, tout en réduisant le nombre de mandats, le volume d’heures de délégation et le nombre de réunions obligatoires.

En contrepartie, le patronat concédait une représentation des salariés des entreprises de moins de 11 salariés par des commissions aux pouvoirs quasi inexistantes, essentiellement une mission d’information et de conseil, et sans aucun financement spécifique.

Cette négociation nationale interprofessionnelle a également mis en exergue la nécessité de repenser les méthodes de négociation collective et de garantir la liberté de négociation sans pression sur les interlocuteurs sociaux.

Une véritable négociation ne peut se construire face à une attitude patronale consistant à indiquer, dès le départ, que l’ensemble des points sensibles pour les organisations syndicales constituent des points durs non négociables pour le patronat.

De même, face aux déclarations et propositions des organisations syndicales, les débats ne peuvent se réduire à la présentation d’un nouveau texte patronal, sans modifications majeures.

Les propositions faites par l’ensemble des interlocuteurs sociaux doivent être discutées en séances plénières de négociation, sans que la pratique systématique des bilatérales et des suspensions de séances interminables ne viennent vider les discussions de tout contenu.

Pour ces raisons, Force Ouvrière, par la voie de son secrétaire général, a formellement proposé aux organisations syndicales et professionnelles de réformer en profondeur le cadre et la procédure de la négociation nationale interprofessionnelle.

Pour autant, sur le sujet de la modernisation du dialogue social, le dossier n'est pas clos dans la mesure où le Gouvernement a d'ores et déjà pris la responsabilité d'un projet de loi sur le sujet qui, au début avril 2015, reprend en partie les dernières propositions patronales et s'engage donc mal, y compris en accentuant le contournement des organisations syndicales dans la négociation d'entreprise.

REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

Pour rappel, nous avons déploré que la demande de Force Ouvrière d'ouvrir une négociation sur la représentativité patronale n'ait pas été retenue, demande pourtant légitime au regard de la réforme de la représentativité syndicale.

De même, le parallélisme des formes avec la représentativité syndicale aurait dû être respecté et le mécanisme de l'élection aurait dû être instauré.

Ceci étant, le projet de décret relatif à la réforme de la représentativité patronale a fait naître d'autres interrogations.

La prise en compte de tout "organisme" soulève la question de savoir quel est l'objet de la représentativité. Or, nous considérons que la représentativité est destinée à permettre la représentation des entreprises en vue de la négociation collective.

La notion d'"organisme" est alors bien trop floue car on ne peut faire entrer dans le nombre d'entreprises adhérentes, toutes celles qui seraient adhérentes à des groupes de lobbying, à des clubs ou des associations de toute nature.

Il faut, de notre point de vue, que les structures intermédiaires aient une véritable fonction de représentation des entreprises qui y adhèrent.

Par ailleurs, la question de la réalité de l'adhésion est également posée.

En effet, toutes les entreprises adhérentes à un organisme sont comptabilisées pour la représentativité d'une organisation professionnelle, dès lors que cet organisme lui verse une cotisation.

Nous nous étonnons qu'à aucun moment, il ne soit exigé que la cotisation de l'organisme intermédiaire comprenne une part de la cotisation de chaque entreprise adhérente. L'adhérent direct et l'adhérent indirect ne

sont pas placés sur un même pied d'égalité au regard du montant de leur cotisation.

De même, chaque associé qui adhère est pris en compte au même titre qu'une entreprise adhérente, mais la condition tenant à ce qu'il verse également une cotisation n'est pas précisée.

Le fait que le paiement des cotisations ne soit apprécié que sur la seule année précédant la déclaration de candidature, ne nous semble concevable que pour la première mesure d'audience.

Pour les mesures d'audience futures, s'assurer de la réalité de l'adhésion implique de vérifier, pour les anciens adhérents, que le paiement d'une cotisation n'intervient pas qu'une fois tous les quatre ans, juste avant la date exigée pour être comptabilisé dans la mesure d'audience.

Enfin, il nous semble que doit être vérifié le fait que l'entreprise adhérente soit informée au moment de son adhésion à l'organisme que celle-ci emporte adhésion à une organisation patronale au niveau national interprofessionnel.

Le parallélisme des formes avec la représentativité syndicale, qui exige que l'affiliation soit indiquée lors du dépôt des listes, n'est pas assuré.

Des dispositions trop imprécises du projet de décret seront de notre point de vue, sources de rivalités et d'insécurité pour la négociation collective car elles auront pour conséquence d'amplifier artificiellement le nombre d'adhérents des organisations patronales concernées.

LA STRUCTURATION DES BRANCHES

Lors de la conférence sociale le Président de la République a annoncé l'objectif de réduction du nombre de branches professionnelles de 700 à 100 d'ici dix ans.

La loi du 5 mars 2014 comprenant des dispositions relatives à la représentativité patronale, contient également un volet restructuration des branches donnant les moyens au ministère du Travail pour procéder à des fusions et élargissements compte tenu du manque de vitalité de certaines branches et de la faiblesse du nombre d'entreprises adhérentes aux organisations patronales de la branche. Cependant, l'objectif visé par le Gouvernement va au-delà.

Sans même attendre les résultats de la représentativité patronale pourtant nécessaires si on s'en tient aux critères édictés par la loi du 5 mars, un groupe de travail avec les interlocuteurs sociaux a été mis en place sous l'égide de l'administration du travail sur demande ministérielle.

Dans un premier temps il s'agissait de travailler sur les branches qui n'ont pas fait l'objet d'un arrêté de représentativité après consultation du Haut Conseil du dialogue social (HCDS), à savoir les 186 branches qui n'ont pas négocié depuis plus de vingt ans et/ou qui ont obtenu moins de onze suffrages valablement exprimés dans le cadre de la dernière mesure de l'audience.

Force Ouvrière s'est inscrite dans ces travaux dans le cadre d'une amélioration des droits des salariés. Il est en effet nécessaire de ne pas laisser les salariés sans couverture conventionnelle en raison de branches inactives. Mais notre organisation sera vigilante à ce que les restructurations se fassent dans le respect du dialogue social et sans réductions de droits pour les salariés.

Pour Force Ouvrière, c'est également l'occasion de faire un état des lieux de la couverture conventionnelle, et de régler la question des "zones blanches" c'est-à-dire des champs non couverts par une convention collective, soit d'origine, soit en raison d'une dénonciation de la convention.

En marge des critères définis par la loi du 5 mars, le groupe de travail est amené à déterminer de nouveaux critères cibles pour élargir le nombre de branches à restructurer, conformément aux objectifs fixés par le Gouvernement. Si le Gouvernement semble pressé, Force Ouvrière a toujours rappelé la nécessité d'avancer prudemment et de prendre le temps nécessaire sur ce chantier colossal.

S'agissant des critères, Force Ouvrière rappelle sa préférence pour une appréciation des effectifs de la branche plutôt que des suffrages valablement exprimés, à tout le moins le nombre d'inscrits, pour mieux prendre en considération la configuration réelle de la branche. Par ailleurs, notre organisation rappelle que le nombre d'accords déposés est également à relativiser en raison du nombre d'accords négociés qui ne sont pas toujours déposés.

Quoi qu'il en soit, pour Force Ouvrière, les nouveaux critères ainsi retenus ne pourront en aucun cas avoir pour effet d'entraîner une restruc-

turation automatique. C'est l'analyse approfondie de la réalité de la négociation dans les branches qui devra primer.

COMPTE DES CE

Le groupe de travail sur la comptabilité des comités d'entreprise (CE) de l'Autorité des normes comptables (ANC) a continué ses travaux au cours de l'année 2014 suite à l'adoption de la loi du 5 mars 2014 contenant des dispositions sur la transparence des comptes des CE. Force Ouvrière y a participé afin que ses positions puissent être prises en compte dans la rédaction des normes techniques que l'ANC doit publier. Ainsi Force Ouvrière a rappelé que, quel que soit le règlement comptable de référence choisi pour l'adapter aux CE, ces derniers ne peuvent être totalement assimilés ni à des associations, ni à des entreprises. Par ailleurs, Force Ouvrière a réclamé que la terminologie des règlements comptables à paraître soit la plus explicite possible pour ce qui concerne les CE soumis à une comptabilité "ultrasimplifiée".

PROJET DE LOI DIT "MACRON"

1 - Sur la question du travail du dimanche et du travail de soirée

Force Ouvrière a rappelé son opposition à la généralisation/banalisation du travail du dimanche.

Qui plus est, aucune étude sérieuse ne garantit des créations d'emplois. Dès lors, on est plus dans l'idéologie que dans l'efficacité.

À tout le moins, est-il indispensable de maintenir la nécessité d'un accord collectif autorisant le travail du dimanche, ce que la commission spéciale du Sénat a supprimé !

D'autre part, Force Ouvrière revendique une compensation salariale, avec un minimum fixé dans la loi, et non laissée totalement à la négociation.

Par ailleurs, le flou artistique sur la délimitation des zones n'est pas acceptable.

2 - Sur le licenciement économique et la sécurisation de l'emploi

Force Ouvrière s'est insurgée notamment, contre la volonté de sécurisation des licenciements au profit des employeurs et les tentatives visant à empêcher l'annulation des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) en cas de défaut de motivation.

Concernant les accords dits de maintien de l'emploi et les dispositions inacceptables de baisse des salaires ou de mobilité contrainte, Force Ouvrière a rappelé qu'il était hors de question de passer à des accords dits offensifs ou de supprimer la qualification de licenciement économique en cas de refus du salarié.

3 - Sur la justice prud'homale

Lors des différentes auditions, Force Ouvrière a rappelé son opposition totale à l'application de la procédure participative aux litiges du travail. Cette procédure conçue pour les relations civiles ou commerciales où les parties négocient à égalité ignore le déséquilibre inhérent à la relation de travail.

Force Ouvrière rejette catégoriquement toute proposition visant à aboutir à l'échevinage.

Force Ouvrière s'est également opposée à la mise en place d'un barème, même qualifié de référentiel, pour indemniser les salariés licenciés. Pour Force Ouvrière, ce qu'il faut rendre incontournable, c'est la présence des parties à la conciliation et une véritable mise en état du dossier.

CONCERTATION SUR LES DISCRIMINATIONS

Un groupe de travail dont nous avons fait partie sur "*la lutte contre les discriminations*" a été installé en octobre 2014 par les ministres du travail (François Rebsamen) et de la ville (Patrick Kanner) sur trois thèmes principaux :

- les méthodes de recrutement non discriminantes ;
- la lutte contre les discriminations au cours de la carrière (avec notamment le bilan de l'accord national interprofessionnel (ANI) 2006 sur la diversité) ;
- la mise en place d'un recours collectif en cas de discrimination.

Ce groupe va rendre très prochainement aux ministres son rapport qui contient dix-sept recommandations.

ASSURANCE-CHÔMAGE

L'année 2014 a été marquée par trois faits majeurs :

1 - La négociation de la convention d'assurance-chômage du 14 mai 2014

La négociation a débuté en janvier 2014 pour s'achever par la signature de la convention, du règlement général, des annexes à ce règlement et des accords d'applications du régime d'assurance-chômage en mai 2014.

Les modifications majeures sont la mise en place des droits rechargeables, qui a pour effet d'augmenter en moyenne la durée d'indemnisation de cinq mois pour les plus précaires, et la réforme du cumul activité et allocation d'assurance-chômage, qui a pour effet d'indemniser 150 000 nouveaux demandeurs d'emploi et de ne plus limiter la reprise d'activité à des seuils horaires et financiers.

Force Ouvrière est signataire de cette convention.

2 - La négociation de la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle du 8 décembre 2014

- La négociation a en fait débuté dès la négociation de la convention d'assurance-chômage, mais, faute d'accord, a été repoussée au second semestre 2014. Cette nouvelle convention reprend l'esprit des précédentes mais modifie plusieurs paramètres :
- elle permet les reprises d'activité de plus courtes durées pour favoriser les immersions ;
- elle permet également de prolonger de trois mois la durée du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) en fonction des reprises d'activité pendant la période de CSP ;
- elle permet un meilleur cumul allocation et rémunération issue de la reprise d'activité ;
- elle permet l'octroi d'une prime pour les demandeurs d'emploi en CSP qui retrouvent rapidement un emploi pérenne.

Force Ouvrière est signataire de la nouvelle convention relative au contrat de sécurisation professionnelle.

3 - La concertation relative à l'intermittence

Suite à la mise en œuvre de la nouvelle convention d'assurance-chômage, le Premier Ministre a mis en place une concertation avec l'ensemble des parties prenantes à l'intermittence. Cette mission a été confiée à trois personnalités qui devaient remettre un rapport au Premier Ministre fin 2014 (début 2015 en fait). Cette concertation a débuté fin juin 2014 pour s'achever au mois de janvier 2015.

Elle a eu comme objet d'identifier les réalités de l'intermittence et de proposer un cadre général afin de stabiliser cette intermittence. Force Ouvrière a participé, que cela soit la confédération comme la fédération des spectacles, à l'ensemble des réunions plénières et des groupes de travail de cette concertation.

LES ORGANISATIONS PATRONALES

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



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

Au plan national interprofessionnel, l'année 2014 a été marquée par la signature de :

- l'accord national interprofessionnel "relatif à l'indemnisation du chômage" du 22 mars 2014 ;
- l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 "relatif au Contrat de Sécurisation Professionnelle".

Elle a aussi été marquée par la difficile négociation "relative à la qualité et à l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise et à l'amélioration de la représentation des salariés", débutée en octobre et à laquelle la CGPME a participé activement.

1. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL "RELATIF À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE" DU 22 MARS 2014

Le régime d'assurance-chômage (UNEDIC) dont les règles sont définies par les organisations représentatives des employeurs et des salariés et qui est géré par ces mêmes organisations depuis plus de 50 ans est un des piliers du système social français.

Il a permis, pour des millions de salariés, d'atténuer les effets de la profonde crise économique et financière que nous connaissons depuis cinq ans.

Le très faible taux de croissance puis la croissance zéro connues par notre économie l'ont tout de même plongé mécaniquement dans une situation extrêmement difficile.

Ainsi, pour l'année 2013, le déficit d'exploitation a atteint environ 4 milliards d'euros et le déficit cumulé, au 31 décembre 2013, était de l'ordre de 18 milliards d'euros.

À législation inchangée et à cotisations inchangées, le déficit cumulé devait atteindre plus de 22 milliards d'euros en 2014 et, selon les prévisions, devrait être proche de 40 milliards en 2017.

Dans ce contexte, des mesures fortes s'imposaient. La CGPME participait donc activement à la négociation nationale interprofessionnelle qui se concluait le 22 mars 2014. Elle débouchait sur un texte sur lequel la CGPME portait un jugement mitigé.

■ **En effet, l'accord contenait des éléments que l'on pouvait considérer comme positifs :**

- **Il ne prévoyait pas, à une exception près, d'augmentation des cotisations, tant en ce qui concernait les entreprises que les salariés.**

L'exception concernait les salariés de 65 ans et plus et les entreprises qui les emploient : pour ceux-ci, une "contribution spécifique de solidarité" versée au régime d'assurance-chômage était créée.

- **Il engageait un début de réforme des annexes VIII (techniciens du spectacle) et X (artistes du spectacle).**

Plusieurs éléments matérialisaient ce début de réforme :

- d'abord, **la fixation d'un plafond** mensuel entre revenu d'activité et indemnités versées par le régime d'assurance-chômage. Ce plafond était de 4 380,60 euros bruts mensuel – soit 140 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale ;
- ensuite, l'indemnisation par le régime d'assurance-chômage de ces catégories spécifiques de salariés ne devait intervenir qu'au bout d'un certain nombre de jours. **Il y avait donc création d'un différé d'indemnisation ;**
- en troisième lieu, le montant des cotisations des salariés intermittents du spectacle et de leurs employeurs était porté, conformément aux règles fixées dès 2003, à 12,8 % (8 % à la charge des employeurs et 4,8 % à la charge des salariés) au lieu de 10,8 %.
- **on pouvait regretter que, malgré les efforts de la CGPME, un autre élément important de réforme n'ait pas été inclus dans ce**

texte, à savoir l'augmentation de la durée minimale d'activité pour bénéficier du régime spécifique des salariés intermittents du spectacle, ce qui aurait été une réforme de nature réellement structurelle. La CGPME avait par exemple proposé que la durée minimale d'activité des techniciens soit portée de 507 heures sur dix mois à 650 heures sur douze mois.

- enfin, les parties signataires de l'accord demandaient à l'État d'ouvrir avant la fin de l'année 2014 une concertation sur les moyens de lutter contre la précarité dans les secteurs visés par les annexes VIII et X, notamment en favorisant le recours au contrat à durée indéterminée (CDI), **ainsi que sur la liste des emplois concernés.**

- Sur un autre plan, **celui du système d'activité réduite** (qui permet, pour les bénéficiaires relevant du régime général, de cumuler, sous certaines conditions, revenu d'activité et indemnités versées par le régime d'assurance-chômage), **le texte** introduisait des simplifications (suppression des seuils) et **prévoyait, en particulier, pour le calcul de l'allocation versée par l'assurance-chômage, une déduction égale à 70 % du salaire brut touché pendant les périodes de travail.**

Les effets de cette mesure devaient être différenciés selon les personnes utilisant ce système d'activité réduite mais devaient permettre une économie de l'ordre de 120 millions d'euros par an.

- Enfin, s'agissant des bénéficiaires du maintien des allocations d'assurance-chômage jusqu'à la date de liquidation de la retraite à taux plein, leur âge était porté à 62 ans pour les allocataires nés à compter du 1^{er} janvier 1955.

■ **Deux autres mesures d'économies étaient à signaler :**

- Un autre point figurant dans l'accord devait permettre des économies mais risquait de créer des difficultés d'ordre social dans certaines entreprises, il concernait le plafond du différé d'indemnisation.

Concrètement, pour les ruptures de contrat de travail autres que celles résultant d'un licenciement pour motif économique, avec versement d'indemnités supra-légales, le texte prévoyait le passage progressif, en fonction du montant des indemnités, du plafond de 75 jours à un plafond de 180 jours (soit six mois).

Cette disposition allait toucher majoritairement les cadres qui partent de l'entreprise dans ces conditions même si d'autres salariés allaient être touchés.

En tout état de cause, cette disposition devait aboutir à une économie d'environ 150 millions d'euros par an.

- Par ailleurs, toujours dans le cadre des dispositions d'économie, une mesure allait impacter un nombre important de chômeurs indemnisés : le taux de remplacement du salaire de référence allait passer, pour ceux dont le salaire, quand ils étaient en activité, dépassait 2 042 euros bruts par mois, de 57,4 % à 57 %.

Cette mesure allait évidemment toucher les cadres mais aussi une partie des chômeurs indemnisés relevant de la catégorie des salaires moyens.

Le total des économies ainsi réalisées devait représenter 800 millions d'euros par an.

■ **La mesure qui allait représenter un surcoût pour l'assurance-chômage et dont certaines conséquences risquaient d'être négatives sur le moyen/long terme :**

Il était créé, à la demande des confédérations syndicales de salariés, un dispositif de "droits rechargeables" à l'assurance-chômage que l'on pouvait résumer ainsi :

- une personne s'inscrivant une première fois au chômage disposait **d'un premier capital de droits** (montant de l'allocation et durée d'indemnisation) ;
- si elle ne les avait pas utilisés complètement, elle était assurée de conserver son reliquat de droits en plus du nouveau capital de droits qu'elle acquerra à la suite d'une nouvelle période de travail ;
- **cette nouvelle période de travail devait être au moins de 150 heures (sous forme d'un ou plusieurs contrats).**

Ce système devait représenter un surcoût de 400 millions d'euros par an pour le régime d'assurance-chômage mais, au-delà de ce surcoût, il pouvait susciter deux types de critiques :

- **d'abord, la période de travail nécessaire pour bénéficier d'un second capital de droits**, auquel allait s'ajouter automatiquement le

reliquat de droits antérieurs, **était très faible puisque 150 heures représentent un mois ;**

- **en conséquence, certaines personnes risquaient d'être amenées à rester dans le système des "petits contrats" puisqu'elles allaient pouvoir plus largement et plus facilement qu'auparavant cumuler les droits à indemnisation.**

Pour mémoire, on rappellera que dans le dispositif de base, la durée minimale de travail pour bénéficier de l'assurance-chômage est de 4 mois sur une période de 28 mois, ce qui est d'ailleurs assez faible.

Au final, compte tenu des aspects positifs que comportait ce texte, la CGPME avait décidé d'y apposer sa signature.

Après la signature de cet accord, la CGPME a cependant profondément regretté que les pouvoirs publics remettent en cause le différé d'indemnisation créé pour les salariés intermittents du spectacle, même si la perte financière qui s'ensuivait pour le régime était compensée par l'État.

2. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 8 DÉCEMBRE 2014 "RELATIF AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE"

La convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle, en application depuis le 1^{er} septembre 2011, devait arriver à échéance le 31 décembre 2014.

Les partenaires sociaux se retrouvaient donc le 27 octobre afin d'engager la renégociation de cette convention.

Après quatre séances de négociation, **les discussions aboutissaient le 8 décembre 2014 à un texte ouvert à la signature.**

Ce texte modifiait plusieurs éléments importants du dispositif de contrat de sécurisation professionnelle, en particulier :

- L'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) n'allait pouvoir être versée aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle ayant entre un an et deux ans d'ancienneté que sous réserve de la stricte compensation financière du surcoût pour l'UNEDIC par l'État.

- **L'ASP allait être diminuée de 80 % à 75 % du salaire journalier de référence**, ce qui devait faire passer en moyenne l'indemnisation de 98 % à près de 93 % du salaire net antérieur.
- Si l'ASP ne devait pas pouvoir être inférieure au montant de l'ARE dont le salarié aurait pu bénéficier sur la même période, elle ne devait pas non plus être supérieure au montant maximal de l'ARE.

Plusieurs dispositions étaient par ailleurs incluses dans le projet d'accord afin d'inciter à la reprise d'emploi et à l'exercice d'une activité, notamment :

- En cas de reprise d'un emploi durable (CDI, CDD ou contrat d'intérim de six mois ou plus) avant la fin du 10^e mois de contrat de sécurisation professionnelle, **versement d'une prime de reclassement équivalent à 50 % du reliquat de droit à l'ASP**, avec un premier versement à la signature du contrat et un second versement à l'issue du troisième mois de travail.
- En cas de reprise d'un emploi avant la fin de son contrat de sécurisation professionnelle, dont la rémunération serait inférieure à celle de son précédent emploi, le bénéficiaire percevrait toujours une indemnité différentielle de reclassement (IDR), versée mensuellement pendant douze mois au plus et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % du reliquat de droit à l'ASP, **la nouvelle rémunération n'ayant plus à être inférieure à au moins 15 % de l'emploi précédent**.
- Au cours de son contrat de sécurisation professionnelle, **le bénéficiaire allait pouvoir réaliser autant de périodes de travail rémunérées qu'il le souhaitait, sous forme de CDD ou de contrat d'intérim d'une durée minimum de trois jours**, sans que leur durée totale cumulée ne puisse excéder 6 mois ; ces périodes de travail devant être validées préalablement par le conseiller référent du bénéficiaire.

Il convenait également de noter, dans le cadre d'un meilleur accès à la formation, que **le bénéficiaire d'un contrat de sécurisation professionnelle pouvait accéder de droit à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation**, dès que la formation retenue correspondait à son projet professionnel.

3. NÉGOCIATION “RELATIVE À LA QUALITÉ ET À L’EFFICACITÉ DU DIALOGUE SOCIAL DANS L’ENTREPRISE ET À L’AMÉLIORATION DE LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS”

Dès le début de la négociation, la CGPME avait défini son objectif essentiel : alléger, tant sur le plan administratif que financier, le seuil social de 50 salariés, seuil qui, par le nombre et la lourdeur des obligations qu’il génère, joue contre l’emploi : **le nombre d’entreprises de 49 salariés est plus de deux fois supérieur à celui de 50 salariés.**

Pour cela, la CGPME estimait notamment nécessaire de réaliser :

- La fusion des trois institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d’entreprise, comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail [CHSCT]) dans les entreprises de 50 à 299 salariés compris en une seule dénommée “Comité des Salariés et des Conditions de Travail”.
- **La simplification des informations économiques, financières et sociales** liées au fonctionnement de ces institutions représentatives du personnel : ceci impliquait en particulier que les mentions obligatoires figurant dans le rapport annuel au comité d’entreprise **soient ramenées de 35 à 10 pour les entreprises ayant entre 50 et 299 salariés compris.**

Par ailleurs, au-delà de ces propositions, elle affirmait son hostilité à une représentation institutionnelle des salariés des entreprises de moins de onze salariés qu’elle considérait comme inutile.

Elle réitérait cette hostilité dans un courrier adressé le 23 décembre au chef de file de la délégation patronale en prévision des dernières séances de négociation qui devaient se dérouler en janvier 2015.

Malgré plusieurs séances de négociation, force était de constater que la version du projet d’accord communiquée le 21 janvier 2015 ne comportait pas, ou peu, d’allègements précis et surtout directs en ce qui concernait les obligations liées au seuil de 50 salariés.

Surtout, le texte prévoyait une “représentation externe des salariés des entreprises de moins de onze salariés, sous la forme de commissions régionales interprofessionnelles paritaires”, **schéma à l’égard duquel la CGPME n’avait cessé de faire part de son opposition absolue.**

Cela n'était pas acceptable pour la CGPME qui avait mené un combat pugnace pour démontrer tout à la fois l'inutilité et les dangers que représenteraient ces commissions régionales interprofessionnelles paritaires si elles étaient mises en place.

À cet égard, elle mettait notamment en exergue les éléments suivants :

- **Il n'y avait aucune nécessité d'une représentation institutionnelle des salariés des entreprises de moins de onze salariés. En effet, dans ces entreprises, le dialogue est naturel et direct entre l'employeur et ses salariés. En conséquence, rien ne justifiait la création de structures formalisées** complexifiant encore la tâche des dirigeants de ces entreprises alors qu'ils réclament, plus que jamais, une simplification de l'ensemble des normes qui leur sont applicables.
- **Les compétences prévues** dans le texte pour ces commissions étaient importantes et surtout **larges** : "conseil aux salariés (et aux employeurs) pour obtenir toute information utile ou renseignement relatif au droit applicable dans l'entreprise", "information et concertation relatives aux problématiques des entreprises de moins de onze salariés en ce qui concerne **notamment** l'emploi, la formation, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les conditions de travail et la santé".
- **Dès lors, du fait du caractère extensif de leurs compétences, ces commissions allaient venir inévitablement empiéter sur les missions et l'action des branches professionnelles. Or, la CGPME accordait une grande importance au rôle des branches professionnelles.**
- Enfin, et cela n'était pas le moindre paradoxe de cette proposition, **ces commissions**, si elles se mettaient en place selon les règles présentées, **risquaient d'avoir toutes les chances de voir leur collègue patronal être composé majoritairement de représentants du MEDEF – qui n'a pas une vocation évidente, c'est le moins que l'on puisse dire, à représenter les très petites entreprises (TPE) – et par l'UPA** qui, dans le schéma prévu, allait être exonérée pour les entreprises qu'elle représente de ce nouveau dispositif au motif qu'elle avait déjà négocié une forme de représentation des salariés de ces entreprises.

Au final, pour la CGPME, tous ces éléments ne pouvaient qu'engendrer, pour ces entreprises de moins de onze salariés, de nouvelles

lourdeurs administratives et, inévitablement, de nouveaux contentieux alors qu'elles ont créé près de 1 200 000 emplois nets dans les trente dernières années et ont déjà durement ressenti les effets de la crise économique.

Ces positions étaient réitérées par la CGPME lors de la dernière séance de cette négociation qui devait finalement se conclure sur un échec.

S'agissant de la négociation de branche professionnelle, la CGPME constate avec satisfaction qu'elle s'est maintenue pratiquement au même niveau que pour l'année 2013 puisque l'on dénombre 945 accords signés au cours de cette année 2014⁽¹⁾ contre 962 en 2013.

1) Données provisoires à la date du 10 mars 2015.



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

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

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

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE GROUPAMA

Malgré un contexte économique imposant la poursuite d'une politique de maîtrise des coûts, Groupama a maintenu un dialogue social actif avec les organisations syndicales.

Compte tenu de son organisation en groupe décentralisé et aux activités diversifiées, Groupama s'est pour cela, comme chaque année, appuyé sur ses différents niveaux nationaux de négociation (Groupe et UDSG), laissant à chacune des entreprises le soin de mener en complément sa propre politique conventionnelle.

Au niveau du Groupe couvrant un effectif total de 33 335 collaborateurs salariés au 31 décembre 2014 (y compris le périmètre mutualiste de Groupama), les négociations menées en 2014 ont concerné le périmètre français, représentant 25 407 collaborateurs au 31 décembre 2014.

Deux accords-cadres conclus au niveau du Groupe ont fait l'objet d'un réexamen :

- l'accord relatif à la mobilité interentreprises au sein du Groupe du 7 mai 2010 a été complété par un avenant du 25 juin 2014, signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ;

Le Groupe réaffirme ainsi son engagement en faveur du développement de la transversalité dans les parcours professionnels, en renforçant les dispositifs déjà mis en place (amélioration des mesures d'accompagnement, publication renforcée des offres de poste sur l'Intranet Mouvy, raccourcissement du délai de mobilité, etc.) ;

- l'accord relatif à la qualité de vie au travail (QVT) conclu en février 2011 a été complété par la signature d'un avenant en date du 10 octobre 2014, par la CFDT, la CGT, la CFE-CGC et l'UNSA 2A.

Il définit un socle commun aux entreprises du Groupe pour améliorer la qualité de vie au travail et, dans ce cadre, prévenir, traiter, éliminer et, à défaut, réduire, au-delà des actions et mesures d'ores et déjà mises en œuvre au sein des entreprises du Groupe, les éventuels problèmes liés aux risques psychosociaux tels que notamment le stress, le harcèlement et la violence au travail ainsi que les incivilités internes ou externes, et notamment celles émanant du public.

Cet avenant vient renforcer les axes suivants :

- consolider et renforcer le rôle de la "Commission Qualité de Vie au Travail" au niveau du groupe ;
- mettre en place des mesures de prévention collective :
 - former les managers à la qualité de vie au travail (QVT) et à la prévention des risques psychosociaux (RPS),
 - favoriser la conciliation vie privée/vie professionnelle,
 - encourager la mise en place d'espaces de dialogue entre les collaborateurs ;
- prendre en compte la prévention des risques psychosociaux au sein des entreprises du groupe :
 - désigner un référent RH "RPS et QVT" au sein des entreprises du groupe, que les salariés pourront solliciter s'ils estiment avoir identifié une situation génératrice de risques psychosociaux,

- élaborer un diagnostic et un plan d'actions concernant les risques psychosociaux auxquels seraient exposés les salariés,
- élaborer une procédure "gestion de crise",
- accompagner les salariés lors des changements importants.

Au niveau interentreprises couvrant le périmètre mutualiste agricole, d'un effectif total d'environ 18 500 salariés, les négociations conduites au cours de l'année 2014 ont traité de deux thèmes principaux :

- l'épargne salariale,
- l'évolution du statut conventionnel du personnel Groupama.

Sachant que pour le second, il s'agit d'un chantier important de négociation eu égard à l'étendue en nombre et en qualité des avantages couverts par cet accord.

1. L'accompagnement des salariés en matière d'épargne salariale

En sa qualité d'assureur généraliste, Groupama continue de mettre en place un contexte favorable incitant ses salariés à se constituer des droits à retraite supplémentaires.

Ainsi, un avenant à l'accord UDSG sur le Plan d'Épargne Retraite Entreprise (France) du 28 novembre 2006 permet, du fait de la fermeture de ce dispositif, le transfert sans frais des encours des salariés vers un autre support d'épargne retraite de type PERP Groupe ou article "83" (dont le régime "1,24 %" géré par Agrica).

Cet avenant a été signé le 23 septembre 2014 avec la CFDT, la CFE-CGC et l'UNSA 2A, pour une mise en œuvre effective à compter du 1^{er} janvier 2015.

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

Les négociations engagées fin 2013 en vue de faire évoluer, en le modernisant et le sécurisant juridiquement, l'accord national Groupama (ANG) relatif au statut du personnel du 10 septembre 1999, ont porté en 2014 sur l'ensemble des thématiques qu'il comporte : exercice du droit syndical, rémunération, contrat de travail, temps de travail et congés, etc.

Les négociations se poursuivront en 2015 avec pour nouvelles orientations la nécessaire rationalisation des travaux et des moyens alloués aux organisations syndicales pour organiser le dialogue social national, ainsi que la prise en compte des évolutions en matière de protection sociale complémentaire.

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

La MSA a mené en 2014 une politique de négociation dans le cadre de ses trois champs conventionnels qui couvrent les catégories des Employés/Cadres, des Praticiens et des Agents de Direction, représentant au total 17 539 salariés.

Les accords de branche ont principalement porté sur la négociation salariale, les accords d'adaptation liés au transfert des salariés d'APRIA, la base de données économiques et sociales, l'ouverture aux hommes des congés liés aux charges de famille, la prise en compte de missions institutionnelles pour les praticiens et l'accompagnement de la mobilité géographique pour les agents de direction.

1. Négociation salariale

La négociation salariale au titre de l'année 2014 dans les trois champs conventionnels a fait l'objet d'un accord collectif.

Une mesure portant sur la valeur du point n'étant pas envisageable, la mesure salariale 2014 a consisté en l'attribution d'une prime pérenne mensuelle, conçue de telle manière qu'elle puisse bénéficier à l'ensemble des salariés des trois champs conventionnels (employés, cadres, praticiens et agents de direction).

Son montant est égal à un pourcentage du coefficient d'entrée correspondant à l'emploi occupé par le salarié au 1^{er} janvier 2014 multiplié par la valeur du point avec un montant plancher pour les premiers niveaux.

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

2. Accords d'adaptation dans le cadre du transfert de personnel d'APRIA

Dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2014 (article 82) qui confie la gestion des branches AMEXA et AAEXA à la seule MSA, un certain nombre d'activités d'APRIA consacrées à la gestion de l'AMEXA et l'ATEXA ont été reprises par la MSA.

En ce qui concerne les conséquences de cette reprise pour les salariés d'APRIA, la loi, dans son article 82, dispose : "les contrats de travail des personnels affectés aux activités transférées en application des dispositions des 14° et 21° du I du présent article sont repris par les caisses de mutualité sociale agricole dans les conditions prévues par les articles L.1224-1 et L.1224-2 du code du travail."

Il résulte de cette disposition que la convention collective et les accords collectifs applicables aux salariés d'APRIA transférés sont mis en cause et qu'une négociation a dû s'engager afin de procéder à leur adaptation au statut conventionnel applicable au personnel de la MSA.

Cette négociation a fait l'objet de la signature de deux accords d'adaptation correspondant aux vagues de transfert en janvier et en juillet qui ont été signés par l'ensemble des organisations syndicales.

La négociation a été conduite afin de favoriser l'intégration des salariés transférés dans le statut collectif MSA en proposant des mesures d'adaptation exclusivement réservées à ces salariés tout en respectant les équilibres internes des organismes MSA.

3. Base de données économiques et sociales

Dans le cadre de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi qui prévoit la mise en place d'outils permettant non seulement de mieux anticiper et partager l'information mais aussi de renforcer la capacité des représentants des salariés à mieux comprendre et dialoguer sur la stratégie de l'entreprise, il a été signé un accord relatif à la base de données économiques et sociales (BDES).

Cet accord a pour objet, au-delà de l'obligation légale, de donner un cadre institutionnel à la mise en place de cette BDES, en prévoyant un support commun à l'ensemble des organismes quel que soit leur effectif

et en adaptant les données et le mode de communication et d'accès aux besoins de l'institution.

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

4. Congés supplémentaires pères de famille

L'article L.3141-9 du code du travail permet d'attribuer des jours de congés supplémentaires aux femmes n'ayant pas un droit complet à congés payés et ayant un ou plusieurs enfants à charge.

Au nom du principe d'égalité professionnelle et de non-discrimination, ce droit a été étendu aux pères de famille.

Cet avenant a été signé par l'ensemble des organisations syndicales.

5. Missions institutionnelles des praticiens

Une mutualisation des compétences d'expertise médicale des praticiens tant en contrôle médical qu'en santé au travail a été mise en place afin de répondre à des besoins institutionnels spécifiques en termes d'expertise médicale.

Il s'agit de missions institutionnelles relevant d'une expertise médicale spécifique confiées à des praticiens détenant cette expertise dans le domaine considéré, attestée par le biais d'une formation qualifiante.

Ces missions se distinguent des missions habituelles existantes, propres à tout praticien et nécessitent un investissement particulier et conséquent pour les praticiens qui en ont la charge.

Un avenant définissant leur cadre d'exercice ainsi qu'un règlement intérieur permettant d'organiser la rétribution de cet investissement particulier ont été signés par la FGA CFDT, le SNEEMA CFE-CGC et la CFTC AGRI.

6. Accompagnement de la mobilité géographique des agents de direction

Considérant que dans un contexte où la flexibilité des organisations est indispensable, la mobilité des Agents de Direction constitue un enjeu capital pour le fonctionnement des organismes de Mutualité Sociale

Agricole et fait partie des axes prioritaires de la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dont elle est l'une des composantes, il a été négocié un avenant visant à améliorer le dispositif conventionnel de mobilité actuel.

La prise en charge des frais de double résidence pour les agents de direction se trouvant temporairement dans l'impossibilité de déménager, à compter de leur date de prise de fonction et jusqu'à la réalisation de leur déménagement est passée de six à douze mois en s'accompagnant toutefois d'une réduction du montant de l'indemnité versée entre le dixième mois et le douzième mois. Une majoration de 15 % a été prévue pour la location ou l'hébergement en Île de France.

Cet avenant a été signé par la FGA CFDT et le SNEEMA CFE-CGC.

7. Prévention des risques psychosociaux et amélioration de la santé au travail

Comme prévu dans l'accord de branche relatif à la prévention des risques psychosociaux pour l'amélioration de la santé au travail signé en 2012, il a été procédé à la révision des indicateurs permettant la réalisation du diagnostic annuel national et local permettant la mesure des conditions de travail.

En effet, après trois années de suivi des indicateurs prévus dans l'accord, certains se sont révélés comme peu pertinents au regard de la prévention des risques psychosociaux et, *a contrario*, l'ajout de nouveaux indicateurs est apparu nécessaire.

Cet avenant a été signé par la FGA CFDT, le SNEEMA CFE-CGG et la CFTC AGRI.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA COOPÉRATION AGRICOLE

L'année 2014 a été une année riche en termes de dialogue social dans la Coopération agricole, tant au niveau de l'ensemble du secteur (onze branches professionnelles) que des branches.

1. L'Interbranches, un niveau de négociation collective dynamique

L'année 2014 a été marquée par la signature de deux accords importants couvrant l'ensemble des coopératives agricoles.

1.1. Accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire

Ainsi, les partenaires sociaux de diverses branches de la filière alimentaire dont Coop de France et couvrant le champ professionnel d'OPCALIM (OPCA du secteur alimentaire) ont signé, le 30 octobre 2014, un accord visant à mettre en œuvre la réforme de la formation professionnelle.

L'ambition des signataires est de proposer des outils et dispositifs communs à l'ensemble des entreprises du secteur alimentaire en matière de formation professionnelle. Ils prévoient notamment un financement spécifique pour accompagner les futures démarches de certification afin de favoriser une mise en œuvre efficace du compte personnel de formation (CPF) pour les salariés et les entreprises.

L'accord prévoit également d'affecter des moyens financiers spécifiques pour le développement de l'apprentissage et désigne OPCALIM en qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour l'ensemble du secteur alimentaire.

1.2. Accord national relatif à la complémentaire santé dans diverses branches de la filière alimentaire

Afin d'aider les entreprises à respecter l'obligation de généralisation d'une couverture santé prévue par la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, un accord sur la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé a été conclu le 18 novembre 2014 par diverses branches des industries alimentaires et par la coopération agricole.

L'accord, complété par deux avenants, a été signé par quatre organisations syndicales : FGA CFDT, CFE-CGC, FGTA FO et FNAF CGT.

L'accord prévoit une mise en œuvre au 1^{er} octobre 2015 au plus tard et comporte un tableau de garanties respectant les conditions fixées par les contrats dits "responsables".

Il est à noter que deux branches de la coopération agricole qui étaient déjà dotées d'un régime collectif de branche (Coopératives "Bétail et viande" et Caves Coopératives Vinicoles et leurs unions) ont procédé à une révision de leur accord afin d'améliorer certaines garanties et de prendre en compte la réforme sur les contrats responsables.

2. Les Branches, des acteurs incontournables dans la négociation collective

2.1. Négociations salariales de branche

Ce sont plusieurs branches de la coopération agricole qui ont signé des accords collectifs afin de revaloriser leurs grilles conventionnelles de rémunération :

- CCN des Coopératives de teillage de lin (7007) par l'avenant n° 42 du 23 juin 2014,
- CCN des Caves Coopératives Vinicoles et leurs unions (7005) par l'avenant n° 80 du 13 février 2014,
- CCN Sélection et reproduction animale (7021) par avenant salarial n° 5 du 30 mars 2014,
- Conserveries coopératives et SICA (7003) par avenant du 18 décembre 2014,
- Coopératives agricoles de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (7006) par avenant du 29 janvier 2014.

2.2. Un accord sur le travail à temps partiel dans les "Caves Coopératives Vinicoles et leurs unions" et la "V branches"

Suite à la réforme relative au travail à temps partiel, les partenaires sociaux des "Caves Coopératives Vinicoles et leurs unions" et de la "V branches" ont conclu un accord collectif dans une volonté de préserver les emplois à temps partiel au sein des coopératives et entreprises de leur branche, tout en tenant compte des impératifs organisationnels de celles-ci.

Les négociations ont permis de prévoir des cas de dérogation à la durée minimale légale de 24 heures hebdomadaires, tout en prévoyant des garanties pour les salariés notamment en leur facilitant le cumul de

plusieurs activités et en favorisant la conciliation vie personnelle et vie professionnelle.

2.3. Une convention collective actualisée dans le cadre de la CCN de “Bétail et viande”

Les travaux d'actualisation de la convention collective de branche ont été finalisés par un avenant signé le 30 septembre 2014, permettant aux entreprises et aux salariés de disposer d'un outil lisible et actualisé au regard des évolutions légales.

2.4. Révision de l'accord sur le développement du paritarisme dans le cadre de la CCN de “Bétail et viande”

Doté d'un fonds national de financement du paritarisme Bétail et viande depuis le 24 mars 2004, les partenaires sociaux de la Branche ont signé un avenant le 30 septembre 2014 afin de :

- revaloriser le taux de contribution au financement du paritarisme à hauteur de 0,06 % (au lieu de 0,05 %) du montant des rémunérations versées pendant l'année précédente,
- modifier les modalités de répartition des fonds entre les organisations syndicales de salariés suite à l'arrêté du 11 juin 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale Bétail et viande.

2.5. Un nouvel accord sur la classification dans le cadre de la CCN “Coopératives agricoles de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre” (7006)

Après près de deux années de travaux et de discussion sur le sujet, les partenaires sociaux de la Branche sont parvenus à la signature d'un accord le 21 mai 2014 instaurant une nouvelle classification.

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

En 2014, l'agenda social de la Branche a encore été riche, avec des thèmes de négociation majeurs, dans le cadre de chantiers engagés à ce niveau avec des ambitions politiques fortes, en particulier celui de la rétri-

bution globale, ou du réexamen d'accords importants à reconduire et à adapter dans le cadre de réformes structurelles, telle celle de la formation professionnelle.

Les négociations ont été menées à un rythme soutenu (neuf réunions de négociation et six réunions techniques). Elles permettent d'accompagner les nombreuses évolutions et la professionnalisation des salariés, dans un contexte où l'adaptation et le développement des compétences de chacun sont un enjeu fort pour répondre aux besoins de clients dont les attentes évoluent.

Les thèmes 2014 de négociation dans la Branche des Caisses régionales, se situent ainsi dans le cadre du modèle social du Crédit Agricole.

1. La rétribution globale

Après une phase de diagnostic, le processus de négociation sur ce dossier a été long, compte tenu de son importance, l'ambition étant de définir une nouvelle politique de rétribution globale répondant mieux aux attentes des salariés et aux enjeux des entreprises de la Branche.

Il s'est poursuivi sur toute l'année 2014 et a abouti à la conclusion de deux accords le 29 janvier 2015.

L'un, signé par cinq organisations syndicales (CFDT, CFTC AGRI, SNECA CFE-CGC, FO et SUD CAM) porte sur le projet d'évolution de la politique de rétribution globale.

Il prévoit de modifier les équilibres entre trois compartiments de rétribution (rémunération conventionnelle – définie par la convention collective de branche –, rémunération "extra-conventionnelle" – définie au niveau des Caisses régionales –, et intéressement), afin de donner plus de poids au salaire de base.

Dans le cadre de cet accord, toutes les entreprises doivent entrer dans un processus de négociation sur la mise en œuvre qui sera échelonnée dans le temps.

L'autre accord porte sur les dispositions de l'annexe 1 à la convention collective, relatives au dispositif de classification et de rémunération. Signé par quatre organisations syndicales (CFDT, CFTC AGRI, SNECA CFE-CGC et FO), cet accord prévoit une évolution des règles conventionnelles faisant

vivre le système (garanties d'évolution de la rémunération, accroissement minimal de la rémunération en cas de promotion, etc.).

Il est également prévu d'ouvrir un troisième dossier au niveau de la branche (ouvert en mars 2015) sur le système de retraite supplémentaire, dont bénéficient actuellement l'ensemble des salariés de la Branche.

2. La négociation annuelle sur les salaires

Pour 2014, la négociation annuelle sur les salaires, qui a eu lieu au mois de janvier 2014, a donné lieu à une mesure unilatérale sur la réévaluation de la rémunération conventionnelle.

3. La formation professionnelle

Suite à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, plusieurs réunions ont été consacrées à l'examen des impacts de cette loi sur les accords de branche : accord sur la formation professionnelle, mais aussi accord sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, qui contenait notamment des dispositions sur un entretien de carrière, dont la démarche est proche de celle de l'entretien professionnel tel que prévu par la loi, ou encore l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, comportant des dispositions sur l'accompagnement des longues absences, dans une logique de maintien des compétences.

La politique de la branche, au travers des nombreux accords conclus depuis des années, se situe dans le cadre des objectifs de la nouvelle loi, qui vise à *“faire de la formation professionnelle à la fois un levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité des entreprises”*.

La négociation s'est déroulée tout au long de l'année au fur et à mesure de la parution des textes d'application, et se poursuit au premier semestre 2015, afin d'adapter l'accord actuel et d'intégrer les nouveaux dispositifs, en particulier le compte personnel de formation, pour lequel il est envisagé d'établir au niveau de la branche une liste de formations éligibles.

Dans ce cadre, le projet comporte un élargissement du rôle de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle actuelle, qui serait transformée en “CPNEFP” (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), en lien avec

une évolution de l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications de la Branche.

4. La formation en alternance

Dans ce domaine également, ont été examinés les impacts de la réforme. Deux avenants à l'accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage, ont été reconduits pour 2015. Ces avenants, dans lesquels est réaffirmée la volonté de poursuivre le développement de l'alternance et de l'apprentissage (avenants en date du 16 décembre 2014, signés par cinq organisations syndicales – CFTD, CFTC AGRI, SNECA CFE-CGC, FO, CGT), portent sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et sur le financement des Centres de Formation d'Apprentis du Crédit Agricole.

Ce sujet sera à nouveau à l'ordre du jour des négociations au deuxième semestre 2015.

5. La gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle

L'accord relatif à la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle comportait des dispositions sur la gestion des compétences tout au long de la vie professionnelle et en faveur de l'emploi des salariés âgés. Cet accord dans lequel est réaffirmée la nécessité de poursuivre l'accompagnement du renouvellement des compétences et de permettre à chaque salarié de développer son professionnalisme tout au long de sa vie professionnelle venait à échéance fin 2014.

Compte tenu des négociations locales sur le contrat de génération et de la négociation de branche sur la formation professionnelle, un protocole d'accord a été conclu en décembre 2014, prévoyant d'intégrer ces dispositions dans le cadre d'autres accords (formation professionnelle, gestion prévisionnelle des emplois et compétences – sujet qui va être rediscuté en 2015).

6. Les conditions de travail

La négociation a été ouverte sur la reconduction de deux accords qui arrivaient à échéance en fin d'année :

- un premier accord (datant de 2007 et reconduit en 2012) portant sur la conduite de projet et la gestion du changement, les relations professionnelles, la gestion des actes d'incivilité et la préparation personnelle au changement ;
- un deuxième (conclu en 2011 et reconduit également en 2012), sur l'organisation, la planification et le suivi du travail.

Ce dernier accord a mis en place l'Observatoire national paritaire des conditions de travail, qui fonctionne comme un laboratoire d'innovation sociale. Cet accord indique aussi le cadre de transformation des entreprises au service de la performance, gage de sa pérennité, tout en répondant de manière équilibrée aux attentes de ses clients et de ses salariés. *Via* ce triptyque, l'accord rappelle l'importance qui doit être accordée aux questions du travail et à toutes les composantes de l'environnement du travail des salariés pour lesquelles les Dirigeants des Caisses régionales ont pris des engagements de fond.

Ces deux textes ont été reconduits par avenant du 16 décembre 2014, pour six mois, dans l'attente de l'issue de la négociation, qui se poursuit au premier semestre 2015.

7. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La négociation sur la reconduction de l'accord de branche du 3 juillet 2012 a été ouverte au mois de septembre 2014, dans le cadre de sa négociation triennale et de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Les aménagements proposés visent à enrichir les dispositions de l'accord portant notamment sur l'accompagnement professionnel des femmes et à intégrer les apports de la nouvelle loi. Les échanges se poursuivent début 2015.

8. Le dialogue social de branche

Les moyens du dialogue social de branche ont été examinés par les négociateurs suite à la réforme de la représentativité au niveau de la Branche et aux résultats de la représentativité syndicale de la Branche constatés par les pouvoirs publics en 2013, qui ont fixé la liste des organisations représentatives à ce niveau (six organisations sont représentatives au niveau de la Branche : CFDT, CFTC AGRI, SNECA CFE-CGC, FO, la CGT et SUD CAM).

Cette négociation va se poursuivre au premier semestre 2015.

9. Pacte civil de solidarité et avantages conventionnels liés au mariage

La convention collective nationale prévoyant un congé et une prime en cas de mariage, la négociation sur la situation des salariés concluant un pacte civil de solidarité (PACS) a été de nouveau ouverte suite à la loi du 4 août 2014 accordant un congé de quatre jours lors de la conclusion d'un PACS.

Cette négociation se poursuivra également en 2015.

10. Autres thèmes abordés au niveau de la Branche

Suite à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, la question de la généralisation de la couverture santé et de la prévoyance a fait de nouveau l'objet de travaux au niveau de la Branche.



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

La FNSEA est très attachée au dialogue social. C'est le pilier indispensable de la politique de l'emploi en agriculture parce qu'il permet de mettre en place des dispositions pragmatiques et innovantes répondant aux attentes des employeurs, qui sont majoritairement de très petites entreprises (TPE), et des salariés au plus près du terrain. Ce dialogue social actif doit être conservé car c'est la volonté des partenaires sociaux agricoles.

En 2014, ce sont plus de 340 réunions de négociations, locales et nationales, qui se sont tenues en agriculture. L'existence de ces différents niveaux permet d'alimenter le contenu des accords en donnant aux accords locaux une dimension plus globale et aux accords nationaux un contenu plus pratique.

Si l'année 2014 n'a pas donné lieu à la signature d'accords nationaux, c'est grâce au grand nombre de négociations menées que seront conclus les accords nationaux de 2015.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En ouvrant la négociation sur la formation professionnelle, la FNSEA poursuivait deux objectifs :

- se conformer avec les nouvelles dispositions légales,
- donner une dynamique politique afin de cadrer les orientations de la formation professionnelle en agriculture sans mettre à mal le FAFSEA, l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) agricole, en faisant de ce nouvel accord un texte fondateur de la politique "formation" en agriculture.

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur les points suivants :

- Le balayage complet de l'accord formation en fonction des évolutions législatives
 - le remplacement du droit individuel à la formation (DIF) par le compte personnel de formation (CPF) : pour ne pas préjuger de la capacité à consommer les budgets consacrés au CPF, contrairement à ce qui avait été fait pour le DIF, les partenaires sociaux se sont donnés le temps d'appréhender la mise en place de ce nouveau dispositif ;
 - le maintien de l'entretien professionnel tel qu'il était déjà conçu dans la mesure où il répond aux nouvelles exigences légales ;
 - le conseil en évolution professionnelle est dévolu au FAFSEA pour permettre une valorisation du secteur et de ses opportunités professionnelles ;
 - le financement :

Seuils de collecte	Montant de la cotisation	Répartition de la cotisation
Entreprises – 10 salariés	0,55 % PF et professionnalisation	
Entreprises de 10 à 50 salariés	1 %	0,15 % FPSPP 0,15 % CIF 0,7 % PF/prof/CPF
Entreprises + 50 salariés	1 %	0,2 % FPSPP 0,2 % CIF 0,6 % PF/prof/CPF
Entreprises + 300 salariés	1 %	0,2 % FPSPP 0,2 % CIF 0,6 % PF/prof/CPF

FPSPP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

CIF : congé individuel de formation.

PF : plan de formation.

- les durées des périodes de professionnalisation sont supprimées et le rôle de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) modifié (directives données au FAFSEA qui décidera ou non de les suivre) ;
- la prise en charge des salaires dans la limite du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) pour les formations dans le cadre du PF est maintenue pour les entreprises de moins de 10 salariés.

- L'angle politique

L'accord donne le ton mais devra être décliné dans les décisions à prendre par le FAFSEA avec une nouvelle dimension pour la CPNE dans un rôle de coordination et d'orientation de la politique de formation pour l'agriculture.

Il est raisonné dans le cadre de données budgétaires et de contraintes législatives bien déterminées. Par conséquent, malgré leurs ambitions, les partenaires sociaux sont restés vigilants sur leurs choix pour impacter à un juste niveau les outils paritaires.

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Dès 2008, les partenaires sociaux agricoles avaient signé un accord national sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance et de santé. C'était alors un accord unique en son genre, aucune autre branche professionnelle ne s'étant lancée un tel défi.

Grâce à cet accord, chaque salarié agricole a eu droit à une couverture sociale complémentaire couvrant tant la prévoyance lourde (décès, incapacité temporaire et incapacité professionnelle permanente) que les frais de santé. Les partenaires sociaux avaient alors arrêté :

- des niveaux de prestations, de coûts et de répartition de la prise en charge en trouvant un équilibre répondant aux différentes attentes des employeurs comme des salariés,
- une organisation favorisant les négociations locales.

Les évolutions législatives portées par la loi de sécurisation du 14 juin 2013 ont obligé les partenaires sociaux agricoles à renégocier l'accord de 2008.

Les négociations menées en 2014 permettent de visualiser le nouveau schéma d'organisation de la protection sociale complémentaire en agriculture :

- un socle national obligatoire géré au niveau national avec des options soit nationales, soit locales et gestion en conséquence,
- un accord unique (santé/prévoyance) mais la gestion peut être séparée,

- les partenaires sociaux doivent pouvoir participer au suivi et au pilotage des régimes,
- les prestataires avec lesquels les partenaires sont susceptibles de contractualiser doivent être mutualistes, paritaires sans écarter pour autant les assureurs privés,
- le rôle de la MSA reste ouvert :
 - soit guichet unique,
 - soit partage de responsabilité avec le prestataire (collecte/versement),
 - soit gestion par prestataire.
- le délai pour conclure l'accord national doit être le plus court possible pour permettre aux négociateurs locaux de s'approprier le nouveau schéma mais il n'y a pas plus de pression à s'imposer.

La FNSEA regrette que les incertitudes juridiques, nées des rédactions imprécises de l'accord interprofessionnel et de la transposition législative, viennent jouer les trublions dans les négociations (clause de désignation/répartition de la charge entre employeur et salarié/ancienneté des salariés).

LA CARTE CAMPAGNE

En 1999, la loi d'orientation agricole avait prévu la constitution au plan départemental de comités des activités sociales et culturelles (CASC) au bénéfice des salariés agricoles, employés dans les exploitations agricoles qui n'ont pas de comité d'entreprise (CE) et leurs familles. Elle laissait aux accords départementaux, régionaux ou nationaux le soin de fixer le taux de contribution versé par chaque employeur pour les financer.

Malgré la poursuite des négociations pendant plus de dix ans, les partenaires sociaux en étaient arrivés à un constat d'échec. Ils ont alors décidé de s'émanciper du schéma légal pour construire un dispositif innovant et pragmatique. Et c'est ainsi qu'est née la carte campagne !

Par un accord collectif national du 4 décembre 2012, les organisations professionnelles et syndicales de la production agricole ont mis à la disposition des salariés de la production agricole une plateforme d'activités et de services offrant des prestations les plus larges possible, principalement dans les domaines social et culturel, accessibles à tous les bénéficiaires et couvrant l'ensemble du territoire afin de bénéficier de services à l'image de ceux offerts par un comité d'entreprise.

Ce dispositif national, financé par une cotisation patronale égale à 0,04 % de la masse salariale des salariés de plus de six mois d'ancienneté, est mis en œuvre par une association gérée paritairement, l'Association sociale et culturelle paritaire en agriculture (ASCPA).

En 2014, la carte campagne a été distribuée, pour sa première année de diffusion, à plus de 300 000 salariés.

Ainsi, chaque début d'année, les salariés de la production agricole ayant entre six mois et un an d'ancienneté reçoivent, à leur domicile, un courrier d'information accompagné d'un bulletin de demande de carte. Les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté reçoivent leur nouvelle carte directement à leur domicile.

Avec la carte, les salariés ainsi que leur famille ont accès à un large choix de services ou d'activités sociales et culturelles à des prix et des conditions les plus favorables possible :

- centres ou bases de loisirs, de colonies, de voyages ou de vacances ;
- spectacles, musées, parcs d'attractions ;
- offres de réductions ou centrales d'achat, etc.

L'accès au panel d'offres s'effectue notamment *via* un site internet dédié (www.carte-campagne.fr) sur lequel sont référencées toutes les offres d'activités et de services et auquel accède le salarié bénéficiaire grâce à son numéro unique inscrit sur sa carte. Un numéro de téléphone dédié est également en service.

Les partenaires sociaux agricoles sont fiers de ce dispositif innovant qui constitue le premier comité d'entreprise de France.

LE PACTE DE RESPONSABILITÉ

Pour la FNSEA, s'inscrire aujourd'hui parmi les branches ayant conclu un accord est un acte politique fort d'engagement en matière d'emplois et la volonté de participer activement au redressement productif de la France.

En effet, l'agriculture française évolue dans un contexte économique difficile au niveau mondial, avec un durcissement de la concurrence imputable à la montée en puissance de nouveaux pays producteurs et exportateurs (Chine, Brésil, Inde, Russie, etc.), mais également au niveau

européen, où elle subit une concurrence déloyale de plein fouet à cause de l'absence d'harmonisation sociale.

Cela se traduit par une perte de compétitivité de certaines filières dans le commerce international (fruits et légumes, volailles, porc, etc.).

Néanmoins, et même si elle estime que le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) est un dispositif mal adapté aux entreprises agricoles et qu'il faudrait simplifier la superposition des allègements de charges sociales avec une "barémisation" des cotisations patronales (c'est-à-dire l'intégration des allègements dans le barème de cotisations sociales et non la restitution d'allègements en fin d'année) et de façon plus globale mettre en place une TVA Emploi, la FNSEA a tenu à marquer son engagement en faveur de l'emploi, de l'insertion des jeunes, de la cohésion sociale et du dialogue social et c'est pourquoi elle a négocié sur le Pacte de Responsabilité.

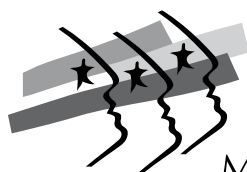
Cet aboutissement va au-delà du symbole, mais représente l'engagement de notre secteur au redressement productif de la France. Mais comme le demande l'accord, l'État a aussi son rôle à jouer pour favoriser l'activité et notamment l'activité dans les milieux ruraux.

Les négociations menées ont dessiné un accord permettant à la CFDT, la CFTC et la CGC de venir apposer leur signature.

L'accord s'articule autour de trois axes principaux :

1. des dispositions sur le développement de l'emploi avec l'augmentation du nombre d'embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) avec un passage de 310 000 recrutements en 2013 à 325 000 recrutements en 2017 ;
2. le développement de l'alternance, autour des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
3. la mise en place de dispositifs innovants (sous réserve d'une transposition législative) relatifs au transport, au logement et à la garde d'enfants visant à améliorer l'accessibilité à l'emploi en milieu rural.

Au-delà du contenu de l'accord, cette négociation illustre notre volonté de construire une agriculture moderne et humaine.



Mouvement
des Entreprises de France
MEDEF

CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

Le MEDEF continue de porter l'idée que la négociation collective doit devenir la voie privilégiée de la création de la norme, à tous les niveaux.

Les toutes dernières réformes structurelles de notre droit du travail reposent sur des accords nationaux interprofessionnels conclus en 2013 (sécurisation de l'emploi et formation professionnelle notamment) et transposés en 2014 par le législateur.

La vitalité et l'inventivité du dialogue social au niveau national interprofessionnel ne font pas défaut depuis l'entrée en vigueur de la loi Larcher, et les partenaires sociaux entendent bien continuer de peser et d'influer sur les réformes dont notre pays a besoin pour restaurer sa compétitivité et retrouver sa place dans l'économie mondiale.

Le dialogue social de branche conserve un niveau élevé, notamment pour la mise en œuvre de certains dispositifs issus des accords nationaux (temps partiel, contrat de génération, etc.).

Il est également encouragé dans le cadre du **pacte de responsabilité**, directement inspiré du pacte de confiance proposé par le MEDEF fin 2013, et qui permet, pour la première fois depuis des décennies, une baisse des prélèvements obligatoires.

Le relevé de conclusions établi paritairement en mars 2014 a permis de dresser un cadre général d'engagements patronaux qui se sont précisés depuis dans les branches et dans les entreprises. L'objectif commun est de créer un million d'emplois en cinq ans autour des deux moteurs pour la croissance : compétitivité et confiance.

Le bilan en est à ce jour le suivant : 56 branches adhérentes au MEDEF ont ouvert des négociations dont 16 ont signé un accord et/ou un relevé

de conclusions, ce qui couvre près de 11 millions de salariés. Le bilan est donc positif et notre mobilisation ne faiblit pas en dépit des difficultés économiques et de la production normative source de complexité qui se poursuit.

La **réforme de la représentativité patronale**, issue de la loi du 5 mars 2014, va donner une légitimité accrue aux organisations professionnelles signataires, à l'instar de celle donnée aux organisations syndicales par la loi de 2008.

La négociation nationale interprofessionnelle a connu un ralentissement en 2014, mais il n'est pas possible de passer sous silence la négociation, malheureusement non aboutie, sur la modernisation du dialogue social.

Ce n'est pas la première fois que les partenaires sociaux se saisissent de ce sujet, et certaines idées nées des premières discussions (2009-2012) ont été reprises dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, en particulier la base de données unique et la consultation sur les orientations stratégiques.

Et encore une fois, le projet de loi sur la modernisation du dialogue social reprend beaucoup d'idées contenues dans le projet d'accord, mais n'en respecte malheureusement pas l'équilibre général.

I. NÉGOCIATION SUR LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL

La négociation débutée en octobre 2014 était très ambitieuse, et le dernier état du projet d'accord montre que des idées très novatrices étaient portées par les organisations patronales et syndicales.

Il aura sans doute manqué du temps pour mener à terme cette négociation, ce qui interroge une nouvelle fois la légitimité du gouvernement à faire pression sur l'issue d'une négociation.

Le projet d'accord contenait de réels éléments de simplification et de modernisation, afin de passer d'un dialogue social souvent trop formel et de posture, à un dialogue social de construction et de terrain.

Quatre axes ont guidé les propositions du MEDEF :

1. la simplification opérationnelle du dialogue social permettant d'améliorer son efficacité ;

2. l'allègement des contraintes diverses et variées qui pèsent aujourd'hui sur les entreprises ;
3. la baisse des coûts liés au dialogue social ou *a minima* le maintien du coût actuel avec de nouveaux services pour les entreprises ;
4. la "montée en compétences" des représentants du personnel car avoir des interlocuteurs formés et compétents est un gage de responsabilité et d'efficacité.

Globalement, le MEDEF a réussi à faire partager cette démarche par certains de ses interlocuteurs syndicaux en mettant en avant une approche nouvelle du dialogue social mieux adaptée à la vie des entreprises et fondée sur la confiance réciproque.

Les cinq éléments concrets de simplification du projet d'accord :

1. Créer une instance unique de dialogue social

Le conseil d'entreprise, mis en place à partir de 11 salariés, aurait remplacé les délégués du personnel (sans rien changer concrètement en nombre d'élus, ni aux prérogatives).

À partir de 50 salariés, il aurait conduit à fusionner quatre instances (Comité d'entreprise, CHSCT, Délégué du personnel, Délégué syndical). Cette nouvelle instance aurait intégralement repris, en les simplifiant, les prérogatives des instances existantes avec une simplicité accrue de gestion et une meilleure efficacité.

Ce conseil aurait permis de conclure des accords collectifs dans les entreprises, à partir de 11 salariés et même en l'absence de délégués syndicaux, par exemple sur la durée du travail ou l'aménagement du temps de travail.

2. Lisser le seuil de 50 salariés pour faciliter la croissance des PME

Avec l'instance unique, le passage à 50 salariés n'aurait plus entraîné la mise en place d'instances supplémentaires, puisque la même instance aurait rassemblé les attributions auparavant éclatées.

Par ailleurs, le nombre de salariés mandatés aurait retrouvé une cohérence avec la taille de l'entreprise, notamment lors du passage à 50 salariés.

En contrepartie, le nombre d'heures était naturellement légèrement augmenté pour absorber la concentration des attributions sur une seule instance : mieux vaut moins de représentants bien formés qu'une multitude mal formés.

À cela s'ajoutait une réelle simplification des échanges avec l'employeur (voir ci-après).

3. Réduire le nombre des consultations annuelles obligatoires

Le projet prévoyait de passer de 19 consultations annuelles récurrentes à trois grands temps de consultation parfaitement cohérents avec la vie de toute entreprise (adaptables par accord) : un bilan de la situation économique et financière, un bilan de la situation sociale et de l'emploi, et, sur la base de ces bilans, une consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

4. Réduire les doubles consultations

Au-delà de la suppression des doubles consultations horizontales liées à l'instauration de l'instance unique, le projet d'accord visait aussi à diminuer fortement les doubles consultations verticales.

Pour cela, le principe était posé qu'en cas de consultation au niveau central, tous les établissements n'auraient plus à être consultés mais simplement informés, dès lors qu'il n'y avait pas de projet de réduction d'effectifs.

5. Un processus de négociation facilité

Le projet d'accord prévoyait la possibilité de conclure tous types d'accords d'entreprise dans toute entreprise au-delà de 11 salariés, avec le conseil d'entreprise, même en l'absence de délégués syndicaux.

La commission paritaire de validation de branche aurait été supprimée.

En complément de ces éléments de simplification indispensables aux entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises (PME), le projet d'accord prévoyait d'une part un dispositif de représentation externe pour les très petites entreprises (TPE), et d'autre part des éléments de valorisation des parcours des élus et des représentants syndicaux.

II. NÉGOCIATIONS RELATIVES À L'ASSURANCE-CHÔMAGE

1. Négociation de l'accord national interprofessionnel du 22 mars 2014 et de la convention du 14 mai 2014 relatifs à l'assurance-chômage

Le MEDEF a abordé la négociation relative à l'assurance-chômage en poursuivant trois objectifs principaux :

- rendre le régime **plus incitatif** au retour à l'emploi ;
- **sécuriser** les transitions professionnelles ;
- **assurer la stabilité financière** du régime d'assurance-chômage.

De manière transversale à ces objectifs, l'accord conclu poursuit également une **volonté de simplification** des règles du régime.

Signés par trois organisations syndicales (CFDT, FO et CFTC) et les trois organisations patronales représentatives (MEDEF, CGPME et UPA), l'accord et la convention qui en découle prévoient des règles qui favorisent fortement le retour à l'emploi :

- la **mise en œuvre des droits rechargeables** a permis à tous les demandeurs d'emploi d'avoir la certitude que toute reprise d'emploi génère des droits supplémentaires, contrairement aux précédentes règles de calcul ;
- la **simplification drastique des règles de cumul allocation / revenu d'activité** encourage la reprise d'emploi quelle qu'elle soit, même à un salaire un peu inférieur, permettant ainsi d'éviter des effets de "trappe" au chômage.

L'accord et la convention permettent également d'instaurer plus d'équité entre les demandeurs d'emploi :

- **mesures relatives au régime spécifique des intermittents du spectacle** permettant de réduire de deux tiers le déficit lié aux règles spécifiques d'indemnisation des intermittents, et ainsi de diminuer le poids de ce régime avantageux sur la solidarité interprofessionnelle ;
- **mesures spécifiques aux seniors** (alignement de l'âge d'ouverture du dispositif de maintien des allocations sur les âges légaux de départ à la retraite et d'application du "taux plein", contribution spécifique pour les salariés ayant dépassé l'âge de départ à la retraite à taux plein) ;

- **mesures touchant au calcul des allocations** (baisse du taux de remplacement pour la tranche supérieure de 57,4 % à 57 %, plafonnement du capital de droits servis à 75 % du total des salaires ayant servi à leur calcul) et au **versement des droits** (augmentation du plafond du différé spécifique du versement des droits).

Au total, l'accord prévoit **une économie de 1,5 milliard d'euros sur deux ans** : c'est certes insuffisant pour résorber le déficit annuel du régime – de l'ordre de 4 milliards d'euros par an – mais cela représente néanmoins une réduction de 2,5 % des dépenses de l'Unédic. **Il s'agit donc d'un premier pas vers la réduction de la dette du régime.**

2. Négociation de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle

Signé par l'ensemble des partenaires sociaux, l'accord du 8 décembre 2014 prévoit une réforme du contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Dans cette négociation, le MEDEF s'est attaché à **rendre ce dispositif d'accompagnement intensif et personnalisé plus efficace** (les études menées par la DARES et les services de l'Unédic ayant montré que la persistance au chômage était plus forte pour la population des licenciés économiques adhérents au CSP que pour le reste des demandeurs d'emploi) et plus incitatif au retour à l'emploi : l'enjeu, pour les licenciés économiques qui adhèrent au CSP, est bien de ne pas perdre leur employabilité et de sécuriser leur transition professionnelle.

Le CSP "nouvelle formule" prévoit en l'occurrence **cinq mesures fortes visant à inciter les bénéficiaires à une reprise d'emploi rapide et durable** :

- **l'abaissement du taux d'indemnisation** de 80 à 75 % ;
- **le versement d'une prime au reclassement** en cas de reprise d'emploi durable avant la fin du dixième mois de CSP, égale à 50 % du reliquat de droits et versée en deux fois (à la signature du contrat et après trois mois en emploi) ;
- la possibilité d'effectuer des **périodes de travail rémunéré** de trois jours minimum, dans la limite de six mois en cumul total ;
- la suppression du seuil de 15 % minimum de différence de salaire entre emploi repris et emploi perdu pour bénéficier de l'indemnité différen-

tielle de reclassement (IDR) : désormais **l'IDR sera accessible sans seuil minimum** ;

- la possibilité d'augmenter la durée du CSP au prorata des reprises d'emploi intervenant après la fin du sixième mois de CSP, et ce dans une limite de trois mois supplémentaires.

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

Comme chaque année, le dialogue social dans les professions libérales, tant au niveau multiprofessionnel qu'au niveau des branches professionnelles, a été particulièrement dynamique en 2014.

Il a été impacté par les dispositions de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et par celles de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Ainsi, parmi les thématiques de négociation figurent la formation professionnelle et le travail à temps partiel.

Le dialogue social mené par l'UNAPL avec les syndicats de salariés représentatifs au niveau national et interprofessionnel permet d'une part, de donner des outils aux branches professionnelles afin que celles-ci adaptent les mesures à leurs spécificités.

Les entreprises libérales étant très majoritairement composées de très petites entreprises (TPE), les négociations menées au niveau des branches professionnelles sont essentielles et s'articulent parfaitement avec celles menées au niveau de l'UNAPL.

D'autre part, l'UNAPL, en tant qu'organisation représentative des professions libérales, a un rôle éminent à jouer pour le développement du dialogue social, tant au niveau national qu'au niveau régional. Les précédents accords qu'elle a signés sur la qualité de l'emploi, le chômage partiel et la formation professionnelle dans les professions libérales ont montré sa détermination à s'emparer de sujets fondamentaux en matière sociale.

Par ailleurs, avec *l'accord de développement du dialogue social et du paritarisme dans le secteur "des professions libérales"* signé le 28 septembre 2012, étendu par arrêté du 22 novembre 2013 et publié au

Journal officiel le 30 janvier 2014, l'UNAPL entend renforcer son action dans ce domaine et encourager le dialogue social de proximité.

I. LES ACCORDS SIGNÉS PAR L'UNAPL

Accord, avenant et annexe relatifs à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des professions libérales (OPCA PL)

Promulguée le 5 mars 2014, la loi n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été publiée le 6 mars 2014 au *Journal officiel*.

Parmi les principales mesures de cette loi, figurent l'évolution du rôle et des missions des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Confortés dans leurs fonctions d'intérêt général notamment en matière de collecte, ceux-ci ont la possibilité de collecter les versements apprentissages.

Ainsi, le 19 novembre 2014, l'UNAPL et les syndicats représentatifs de salariés au niveau national et interprofessionnel ont signé :

- un avenant n° 3 à l'accord du 15 novembre 2000 modifié par les avenants du 24 août 2011 et du 20 octobre 2011 relatifs à l'OPCA PL afin de tenir compte des modifications successives de l'agrément de l'OPCA PL et de l'entrée en vigueur des lois successives relatives à la formation professionnelle ;
- une annexe 1 à cet avenant n° 3 qui modifie les statuts de l'OPCA PL ;
- un accord relatif à la collecte et la gestion de la taxe d'apprentissage par l'OPCA PL, les parties signataires décidant de solliciter une habilitation, à ce titre, auprès des pouvoirs publics.

Ces textes ont été signés par l'ensemble des partenaires sociaux. L'accord concernant la taxe d'apprentissage a été étendu par arrêté du 16 mars 2015, publié au *Journal officiel* du 24 mars 2015.

Négociations destinées à assurer le développement de la formation et la sécurisation des parcours professionnels des salariés des entreprises libérales

Des négociations relatives à la formation professionnelle concernant les salariés des professions libérales ont été entamées le 10 décembre 2014. À ce jour, quatre réunions de négociation paritaire ont eu lieu.

Elles visent principalement à intégrer les dispositions de la loi du 5 mars 2014 précédemment mentionnée. Elles devraient aboutir à la signature d'un accord-cadre multiprofessionnel.

II. LES ACCORDS NÉGOCIÉS PAR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Dans le secteur de la santé

Cabinets et cliniques vétérinaires

Accord et avenants signés :

- accord du 30 juin 2014 relatif au travail à temps partiel. Il a été étendu par arrêté du 24 octobre 2014, publié au *Journal officiel* (JO) du 5 novembre 2014 ;
- avenant n° 63 du 30 octobre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015. Les signataires ont décidé de fixer la valeur du point à 14,55 euros à compter du 1^{er} janvier 2015. Cet accord a été étendu par arrêté du 11 mars 2015, publié au JO du 19 mars 2015 ;
- avenant n° 61 du 30 octobre 2014 relatif au champ d'application de la convention collective ;
- avenant n° 64 du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle.

Cabinets médicaux

Accords et avenants signés :

- avenant n° 65 du 23 janvier 2014 relatif aux salaires minima dans les *cabinets médicaux*. Il prévoit au 1^{er} janvier 2014, une augmentation de 1,25 % de la grille des salaires avec une valeur du point à 7,25 euros. Il a été étendu par arrêté du 19 juin 2014, publié au JO du 28 juin 2014 ;
- avenant n° 64 du 1^{er} juillet 2014 relatif au travail à temps partiel. Il fixe la durée minimale de travail du salarié à temps partiel à seize heures

- par semaine pour l'ensemble des postes de la grille et à cinq heures par semaine pour le personnel de nettoyage et d'entretien. Il est possible de déroger à ces durées minimales, mais uniquement par demande écrite et motivée du salarié afin de lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, ou de cumuler plusieurs activités lui permettant d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein. Il a été étendu par arrêté du 24 octobre 2014, publié au JO du 5 novembre 2014 ;
- avenant n° 66 du 1^{er} juillet 2014 relatif au régime de prévoyance. Il a pour objet de mettre en conformité le régime de prévoyance de la convention collective nationale du *personnel des cabinets médicaux* avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère obligatoire du régime des garanties de protection sociale. Il a été étendu par arrêté du 15 décembre 2014, publié au JO du 20 décembre 2014.

Cabinets dentaires

Accords et avenants signés :

- accord du 28 février 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel dans les cabinets dentaires libéraux. Il a été étendu par arrêté du 20 juin 2014, publié au JO du 28 juin 2014 ;
- accord du 24 avril 2014 relatif à l'harmonisation de la grille salariale applicable au 1^{er} janvier 2014. Il a été étendu par arrêté du 27 octobre 2014 et publié au JO du 1^{er} novembre 2014 ;
- accord du 24 avril 2014 relatif à la grille salariale applicable au 1^{er} mai 2014. Il a été étendu par arrêté du 27 septembre 2014 et publié au JO du 1^{er} novembre 2014 ;
- avenant n° 5 du 21 mai 2014 au protocole d'accord de prévoyance du 5 juin 1987 relatif à la mise en conformité des catégories objectives ;
- avenant du 9 octobre 2014 conclu en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, concernant les taux de contribution dus au titre de la formation professionnelle continue et définissant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation (CPF) ;
- Avenant n° 6 du 6 novembre 2014 au protocole d'accord de prévoyance du 5 juin 1987, relatif aux taux de cotisations et à la portabilité des garanties de prévoyance applicable au 1^{er} janvier 2015.

Négociation :

- négociation relative à la mise en place d'un régime de santé complémentaire collectif à adhésion obligatoire. Il convient de préciser que les négociations sont terminées et que l'accord est ouvert à signature.

Laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers

Accords et avenants signés :

- avenant à l'accord sur le paritarisme du 3 juin 2013. Il a été étendu par arrêté du 8 avril 2014, publié au JO du 17 avril 2014 ;
- accord du 28 novembre 2013 relatif aux salaires. Il a été étendu par arrêté du 21 février 2014, publié au JO du 11 mars 2014 ;
- accord de méthode relatif au temps partiel du 3 février 2014. L'extension n'a pas été demandée ;
- accord du 10 février 2014 relatif à la révision des indemnités de départ à la retraite. Il a été étendu par arrêté du 18 juillet 2014, publié au JO du 18 juillet 2014 ;
- accord du 12 mai 2014 relatif à la révision des articles 1, 5, 6, 11, 15, 16 et 17 de la convention collective. Il a été étendu par arrêté du 5 janvier 2015, publié au JO du 10 janvier 2015 ;
- accord du 13 mai 2014 relatif à la révision de l'annexe XI de la convention collective. Il a été étendu par arrêté du 5 janvier 2015, publié au JO du 10 janvier 2015 ;
- accord du 19 juin 2014 relatif au travail à temps partiel. Il a été étendu par arrêté du 27 octobre 2014, publié au JO le 6 novembre 2014 ;
- avenant du 19 juin 2014 relatif à la révision de l'accord antérieur sur le temps partiel. Il a été étendu par arrêté du 6 octobre 2014, publié au JO le 24 octobre 2014 ;
- accord du 27 novembre 2014 relatif aux salaires.

Travaux et négociations :

- commission de validation des accords d'entreprise : quatre réunions avec l'étude de dix accords ;
- commission nationale paritaire pour l'emploi : trois réunions avec l'étude des thèmes prioritaires pris en charge par Actaliens, la réforme de la formation professionnelle, le travail sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la reclassification des emplois, le rapport de branche, la liste des formations éligibles au CPF ;

- commission paritaire : continuation des travaux de réécriture de la convention collective, travail sur la mise en place d'une recommandation de branche pour la complémentaire santé, introduction de délégués syndicaux au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en plus des représentants élus du personnel (proposition de deux organisations salariales refusée par la chambre patronale) ;
- association de gestion du paritarisme : deux réunions avec un projet d'avenant à l'accord sur le paritarisme non validé (moins de 50 % de la représentativité salariale en accord), approbation des comptes de l'année 2013.

Pharmacies

Accords et avenants signés :

- avenant du 16 janvier 2014 relatif au régime de prévoyance et aux frais de soin de santé ;
- accord du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'organisation du travail à temps partiel. Il a été étendu par arrêté du 11 mars 2015, publié au JO du 24 mars 2015.

Cet accord aménage les modalités légales d'organisation du travail à temps partiel tout en conciliant à la fois les intérêts des employeurs ainsi que ceux des salariés ;

- avenant du 2 octobre 2014 à l'accord du 4 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle. Il a été étendu par arrêté du 11 mars 2015, publié au JO du 24 mars 2015 ;
- accord du 11 décembre 2014 relatif aux salaires. Les partenaires sociaux ont prévu de se revoir en juin 2015 pour apprécier l'opportunité de revaloriser le point conventionnel de salaire.

Négociations :

- sur la prévoyance, en vue d'une amélioration des garanties ;
- sur la formation professionnelle ;
- les partenaires sociaux ont récemment demandé une négociation concernant les classifications.

Dans le secteur du droit

Avocats salariés

- avenant n° 16 du 24 octobre 2014 relatif à la modification des taux de contribution au titre de la formation continue et définissant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation.

Études d'huissiers de justice

- avenant n° 46 du 9 décembre 2014 relatif à la grille des salaires et aux classifications.

Personnel des cabinets d'avocats

- avenant n° 113 du 24 octobre 2014 relatif à la modification des taux de contribution au titre de la formation continue et définissant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation.

Personnel des administrateurs et mandataires judiciaires

- avenant n° 3 du 30 janvier 2014 à l'accord du 5 février 2009 sur la prévoyance.

Dans le secteur des techniques et cadre de vie

Agences générales d'assurance

Accord et avenants signés :

- avenant n° 2 du 20 mars 2014 à l'accord de branche relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les *agences générales d'assurance* du 20 décembre 2000 (travail à temps partiel). Cet accord a été étendu par arrêté du 26 juin 2014, publié au JO du 5 juillet 2014. Il prévoit une durée hebdomadaire minimum de seize heures à l'exception des salariés à employeurs multiples ou chargés du nettoyage et de l'entretien des locaux dont la durée minimale est fixée à deux heures par semaine ;
- avenant n° 3 du 30 octobre 2014 à l'accord de branche relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les *agences générales d'assurance* du 20 décembre 2000, relatif aux forfaits annuels en jours ;

- avenant n° 15 du 18 décembre 2014 modifiant les salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1 de la convention collective ;
- accord du 18 décembre 2014 relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers

Accord et avenants signés :

- avenant du 15 mai 2014 modifiant les titres IV et V de la convention collective ;
- avenant du 15 mai 2014 modifiant l'accord du 13 octobre 2005 sur la prévoyance ;
- avenant du 25 juin 2014 à l'accord du 13 octobre 2005 lié au régime frais de santé ;
- accord du 25 septembre 2014 relatif aux formations classifiantes ;
- avenant n° 4 du 27 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle.

Cabinets d'experts-comptable et de commissaires aux comptes

Accords et avenant signés :

- accord n° 37 du 4 avril 2014, relatif aux salaires. Cet accord a été étendu par arrêté du 29 juillet 2014, publié au JO du 20 août 2014 ;
- accord du 16 mai 2014 relatif à la désignation de l'OPCA. Cet accord a été étendu par arrêté du 15 décembre 2014, publié au JO le 3 janvier 2015 ;
- avenant du 11 juillet 2014, actualisant certaines dispositions de la convention collective.

Collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs

Avenants signés :

- avenant n° 75 du 17 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014. Il a été étendu par arrêté du 12 juin 2014 ;
- avenant n° 10 du 17 décembre 2014 concernant la prévoyance ;
- avenant n° 15 du 17 décembre 2014 relatif aux taux de contributions du FPSPP et règles de fonctionnement du compte personnel de formation.

Entreprises d'architecture

Accords et avenants signés :

- Avenant n° 8 du 27 février 2014 à l'accord frais de santé du 5 juillet 2007 relatif au régime frais de santé ;
- Avenant n° 6 du 27 février 2014 à l'accord du 24 juillet 2003 relatif à la prévoyance.

Ces deux derniers avenants visaient à mettre en conformité les dispositions conventionnelles avec celles de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et avec celles du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ;

Concernant les salaires, la question n'est pas traitée au niveau national :

- accord du 10 mars 2014 relatif à la valeur du point pour La Réunion. Il a été étendu par arrêté du 24 octobre 2014, publié au JO du 6 décembre 2014 ;
- accord du 1^{er} novembre 2014 relatif à la valeur du point dans la région Poitou-Charentes ;
- accord du 18 novembre 2014 relatif à la valeur du point dans la région Picardie ;
- accord du 19 novembre 2014 relatif à la valeur du point en Martinique ;
- accord du 21 novembre 2014 relatif à la valeur du point en Guyane ;
- accord du 8 décembre 2014 relatif à la valeur du point dans la région Bourgogne ;
- accord du 9 décembre 2014 relatif à la valeur du point dans la région Basse-Normandie ;
- accord du 17 décembre 2014 relatif à la valeur du point dans la région Auvergne.

Projets d'accords et négociations en cours :

- projet d'accord relatif au temps partiel. Initialement signé par l'Union Nationale des Syndicats Français d'Architectes (UNSEFA) et par deux organisations syndicales de salariés, FO et l'UNSA, ces dernières ont retiré leurs signatures et l'UNSA souhaite renégocier sur le sujet ;
- projet d'accord relatif à la formation professionnelle. Cet accord a été signé le 12 décembre 2014 par quatre organisations de salariés et

l'UNSA. Néanmoins, la CGT et la CFDT se sont opposées à cet accord et il a été réputé non écrit. En conséquence, un nouvel accord sur le sujet a été conclu le 12 mars 2015 ;

- négociation relative à la nouvelle grille de classification, visant notamment à mettre à jour la grille existante ;
- négociation relative au projet emploi et compétence. La branche des *entreprises d'architecture* développe un logiciel de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Établissement d'enseignement privé hors contrat

Accord et avenants signés :

- avenant n° 23 du 15 janvier 2014 portant modification de dispositions en matière de prévoyance. Cet avenant a été étendu par arrêté du 6 octobre 2014, publié au JO du 24 octobre 2014 ;
- avenant n° 24 du 23 juin 2014 modifiant les dispositions de l'article 7.1.2 relatif au salaire enseignant. Cet accord a été étendu par arrêté du 5 janvier 2015, publié au JO du 10 janvier 2015 ;
- accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation et à la durée du travail à temps partiel. Cet accord a été étendu par arrêté du 13 novembre 2014, publié au JO du 28 novembre 2014 ;
- avenant n° 25 du 23 juin 2014 modifiant certaines dispositions de la convention collective. Cet avenant a été étendu par arrêté du 11 mars 2015, publié au JO du 24 mars 2015 ;
- avenant n° 26 du 23 juin 2014 modifiant les dispositions de l'article 4.4.1 de la convention collective ;
- avenant n° 27 modifiant les alinéas 2 et 8 de l'article 4.4.1 de la convention collective.

Les deux derniers avenants ont été étendus par arrêté du 26 février 2015, publié au JO du 11 mars 2015.

Experts automobile

Avenants signés :

- avenant n° 49 du 24 septembre 2014 à l'accord du 22 mars 2004 relatif au régime de prévoyance ;
- avenant n° 43 du 5 novembre 2014 relatif à l'indemnisation des maladies ou accidents ;

- avenant n° 50 du 5 novembre 2014 modifiant les taux de contribution au titre de la formation professionnelle continue et définissant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation. Cet accord a été étendu par arrêté du 16 mars 2015, publié au JO du 24 mars 2015.



CONTRIBUTION DE L'UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE (UPA)

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE

1. Assurance-chômage

Compte tenu de la situation économique et, notamment, l'impact de celle-ci sur le marché de l'emploi, du nombre de salariés privés d'emploi, de l'ampleur historique du déficit cumulé du régime d'assurance-chômage au 31 décembre 2013 (17,8 milliards d'euros) et la persistance, à règles de fonctionnement identiques du régime, d'un endettement cumulé de l'ordre de 35 à 40 milliards d'euros à horizon fin 2017, les partenaires sociaux ont défini, dans le cadre de l'accord du 22 mars 2014, de nouvelles règles d'assurance-chômage, valables pour deux ans.

Ces nouvelles règles d'assurance-chômage issues de cet accord national interprofessionnel signé par l'UPA, le MEDEF, la CGPME, la CFDT, la CFTC et la CGT-FO, apportent trois réponses concrètes.

D'une part, elles renforcent la sécurisation des salariés dans leur parcours entre emploi et chômage, pour lutter contre la précarité avec les droits rechargeables.

D'autre part, elles incitent plus fortement à la reprise d'emploi, avec une simplification des conditions de cumul d'une indemnité avec les revenus d'une activité.

Enfin, elles simplifient d'une manière générale les règles pour les rendre plus lisibles.

Cet accord politique du 22 mars 2014 a servi de fondement à la rédaction de la nouvelle convention d'assurance-chômage, et aux textes nécessaires à son application (règlement général, annexes, accords d'application).

Signés par les partenaires sociaux, ces textes ont fait l'objet d'une procédure d'agrément auprès du ministère de l'Emploi, du Travail, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Cette nouvelle convention d'assurance-chômage doit permettre une économie d'environ 800 millions d'euros en année pleine.

Parmi les mesures principales d'économies figurent en particulier l'allongement du différé d'indemnisation en cas d'indemnité de rupture supérieure au minimum légal, la révision des seuils pour l'allocation, la prise en compte du décalage de l'âge de départ en retraite et la modification des règles spécifiques aux intermittents du spectacle, mesures qui sont détaillées ci-après.

Les droits désormais "rechargeables"

Il s'agit là d'un des points majeurs de l'accord. Ce nouveau dispositif, dont le principe avait été acté en 2013 par la loi de sécurisation de l'emploi (transposant l'accord du 11 janvier 2013), permettra à tous les demandeurs d'emploi, à partir du 1^{er} juillet, d'accumuler les droits à indemnisation chaque fois qu'ils retravaillent, alors qu'ils en perdaient auparavant une partie.

L'objectif est à la fois d'inciter à la reprise d'emploi et d'assurer une meilleure couverture aux chômeurs.

Ces nouvelles règles ont été insérées au code du travail par décret du 24 juin 2014 et sont entrées en vigueur au 1^{er} octobre 2014.

Réforme du différé d'indemnisation

Lorsque l'assuré a perçu une indemnité de rupture dépassant le montant de l'indemnité légale de licenciement, le versement de ses allocations peut être reporté, en application d'un différé d'indemnisation actuellement plafonné à 75 jours, et calculé en divisant le montant de l'indemnité supra-légale par le salaire journalier de référence.

Pour les personnes licenciées pour motif économique, ces règles continueront à s'appliquer. En revanche, pour les autres demandeurs d'emploi, la limite de 75 jours passera à 180 jours.

• Le régime des intermittents du spectacle un peu moins favorable

Si leur régime spécifique est finalement maintenu il est néanmoins mieux encadré :

- plafonnement à 5 475 euros bruts par mois du cumul salaire/allocation chômage,
- différé d'indemnisation,
- hausse des cotisations (disposition qui existait mais n'était pas appliquée).

En outre, les intermittents se verront imposer un différé d'indemnisation spécifique.

Enfin, l'accord invite l'État à ouvrir avant la fin 2014 une concertation avec les partenaires sociaux du secteur sur les moyens de lutter contre la précarité des intermittents du spectacle, notamment en favorisant le recours au contrat à durée indéterminée (CDI), ainsi que sur la liste des emplois concernés.

Création d'une contribution senior

Alors que les salariés de 65 ans et plus ne contribuaient pas à l'assurance-chômage, l'accord crée une contribution spécifique de solidarité qui sera prélevée sur leur rémunération. Son taux sera aligné sur les contributions chômage de droit commun.

Par ailleurs, les conditions d'indemnisation des seniors seront aménagées.

Réforme de l'activité réduite et du régime intérimaire

Le système d'activité réduite, qui permet à plus d'un million de chômeurs de cumuler petits boulots et allocation, est réformé et simplifié.

L'accord prévoit la possibilité de cumuler les allocations chômage avec les revenus tirés d'une activité tout au long de la période d'indemnisation, quel que soit le volume d'heures travaillées ou le montant de la rémunération conservée ou reprise.

Renforcement des droits des salariés “multi-employeurs”

L'accord prévoit qu'en cas de perte de l'activité conservée, les rémunérations et l'affiliation afférente à cette activité seront prises en compte intégralement.

L'allocation versée sera égale au cumul de l'allocation initiale et de l'allocation correspondant à la perte de l'activité conservée. Le nouveau capital de droits à indemnisation auquel la personne pourra prétendre correspondra aussi à la somme du capital restant initial et du capital dernièrement ouvert.

Affiliation des salariés du secteur public

L'accord prévoit enfin l'engagement d'une concertation avec l'État avant la fin du premier semestre 2014, sur l'instauration d'une affiliation obligatoire à l'assurance-chômage des employeurs publics au titre de leurs salariés non statutaires et/ou non titulaires.

Cette concertation visera tous les employeurs publics qui ont la possibilité d'adhérer au régime de manière révoicable ou irrévocable.

En signant l'accord du 22 mars 2014, l'UPA s'est donné pour objectif de dégager des voies et moyens pour inciter au retour à l'emploi, tout en conservant les fondamentaux de l'assurance-chômage.

2. Modernisation du dialogue social

Dans le cadre de la Grande Conférence Sociale des 7 et 8 juillet 2014, le gouvernement a inscrit dans sa feuille de route l'ouverture d'une négociation sur la qualité du dialogue social. Dans cette perspective, un document d'orientation a été travaillé avant l'été en concertation avec les partenaires sociaux.

Le document d'orientation du gouvernement a été adressé aux partenaires sociaux à la fin du mois de juillet 2014.

Le document d'orientation du Gouvernement

Le gouvernement attendait des réponses sur trois points précis à l'issue de la négociation interprofessionnelle :

1. Comment améliorer la représentation des salariés, sous des formes adaptées à la diversité des entreprises ?

Le document d'orientation mentionne l'existence "*d'instances extérieures à l'entreprise*" dans un certain nombre de secteurs d'activité et souhaitait que la négociation permette de "*faire le point sur ces expériences, leurs enseignements positifs et leurs marges d'amélioration et de diffusion*".

2. Comment faire évoluer le cadre du dialogue social dans l'entreprise ?

Le document d'orientation évoquait un formalisme qui peut être plus particulièrement pénalisant dans les petites et moyennes entreprises (PME), à la fois pour l'employeur et pour les représentants du personnel qui subissent également la complexité des règles applicables.

Le document d'orientation suggérait ainsi plusieurs pistes telles que la voie de la délégation unique du personnel pour les PME.

3. Comment favoriser des parcours syndicaux valorisants et fluides pour les représentants des salariés ?

La négociation devait permettre "*d'identifier des leviers d'anticipation et d'accompagnement des représentants syndicaux pour favoriser leur évolution professionnelle*".

La négociation

Lors de leur réunion du 9 septembre 2014, les partenaires sociaux ont arrêté leur agenda social pour 2014 et 2015 : ils ont notamment confirmé l'ouverture de la négociation "sur la qualité et l'efficacité du dialogue social dans les entreprises et à l'amélioration de la représentation des salariés".

Au cours de l'année 2014, les partenaires sociaux se sont réunis à quatre reprises, les 9 et 30 octobre, le 21 novembre et le 11 décembre. Toutefois, il n'a pas été possible de tenir le calendrier prévu pour permettre d'aboutir à un accord avant la fin de l'année, les séances du 18 décembre et 19 décembre ayant dû être reportées.

En effet, trop de sujets importants restaient à approfondir à l'issue de la séance du 11 décembre en particulier celui de la représentation des salariés des entreprises de moins de 11 salariés qui n'avait toujours pas été traité dans un cadre paritaire.

C'est l'une des raisons pour lesquelles à ce stade de la négociation, l'UPA ne s'était pas associée au texte patronal porté par le seul MEDEF et ce, en dépit d'un certain nombre de propositions de simplification allant dans le bon sens comme la création d'une instance unique pour les entreprises de 50 salariés et plus dénommée le Conseil d'entreprise.

Les propositions de l'UPA dans le cadre de la négociation

Le chef de file de l'UPA dans cette négociation a défendu les orientations suivantes :

- **Opposition catégorique à une représentation interne dans les entreprises de moins de 11 salariés**

Une représentation interne des salariés est totalement inadaptée aux entreprises de moins de 50 salariés.

- **Généraliser la représentation externe des salariés via des commissions régionales pour les secteurs composés majoritairement de petites entreprises (agriculture, artisanat, etc.)**

Dès lors que le Gouvernement attendait une réponse concernant la représentation des salariés des entreprises de moins de 11 salariés, l'UPA proposait la généralisation des commissions paritaires régionales existantes (agriculture, artisanat, etc.) pour les secteurs composés majoritairement de petites entreprises.

- **Porter de 11 à 26 salariés le seuil à partir duquel l'élection d'un délégué du personnel est obligatoire**

Le relèvement du seuil actuel de 11 à 26 salariés rendant obligatoire pour le chef d'entreprise l'organisation des élections du délégué du personnel serait une réelle bouffée d'oxygène pour les très petites entreprises (TPE).

Elle serait une contrepartie légitime à la généralisation des commissions paritaires régionales de type CPRIA qui couvriraient de facto l'ensemble des salariés des entreprises de moins de 26 salariés.

- **Rationaliser les institutions représentatives du personnel (IRP) notamment dans les entreprises de 50 à 100 salariés**

Une simplification de la représentation du personnel dans les entreprises de 50 à 100 salariés est souhaitable. En effet, ces dernières sont dans l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise (CE) et un comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT).

LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ARTISANAT EN 2014

1. La mise en œuvre de l'accord du 12 décembre 2001

L'artisanat et le commerce de proximité comptent plus d'un million d'entreprises qui dans leur immense majorité (96 %) emploient moins de 11 salariés.

Le dialogue entre le chef d'entreprise et ses salariés y est quotidien. Pour autant, les relations sociales et la représentation des salariés ne peuvent être organisées à l'intérieur même de l'entreprise. Afin de développer le dialogue social dans l'artisanat, un accord national a été signé le 12 décembre 2001 entre l'UPA et les cinq organisations syndicales de salariés.

Cet accord a permis la mise en place d'un dispositif innovant : les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles de l'Artisanat (CPRIA), instances d'échange et de dialogue entre représentants patronaux et salariés des entreprises artisanales, dont la vocation est de développer un dialogue social adapté à l'artisanat, c'est-à-dire externalisé à l'échelon territorial.

Composées à part égale de représentants de l'UPA et de représentants des organisations syndicales de salariés, ces commissions ont pour objectif d'offrir aux représentants d'employeurs et de salariés, une instance dédiée de dialogue et d'échange au niveau territorial, et ainsi de mieux répondre aux priorités des entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité et aux attentes de leurs salariés, la négociation à proprement parler restant toutefois du ressort des branches professionnelles.

Leurs missions sont de plusieurs types :

- contribuer à la promotion de l'emploi dans l'artisanat et le commerce de proximité,
- favoriser l'emploi et l'amélioration des conditions de travail,
- permettre aux salariés de l'artisanat et du commerce de proximité de bénéficier d'avantages tels que les chèques vacances, les chèques cadeaux, etc.,
- améliorer l'accès des employeurs et des salariés aux informations d'ordre juridique et social concernant le travail dans l'entreprise : formation, apprentissage, hygiène et sécurité, etc.

Ainsi, les CPRIA doivent contribuer à renforcer l'attractivité de l'emploi dans l'artisanat et le commerce de proximité.

L'accord du 12 décembre 2001 a prévu un dispositif mutualisé de financement destiné à compenser financièrement l'absence des chefs d'entreprise et des salariés, qui participent aux réunions des CPRIA. L'application de l'accord de 2001, après avoir été retardée par diverses procédures judiciaires, a pu entrer dans sa phase opérationnelle à partir de 2010.

Aujourd'hui, les CPRIA couvrent toutes les régions métropolitaines.

Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles de l'Artisanat (CPRIA)

CPRIA	Constituée le
Alsace	29 avril 2010
Aquitaine	7 février 2011
Auvergne	28 avril 2011
Basse-Normandie	27 septembre 2011
Bourgogne	30 mars 2011
Bretagne	26 novembre 2002
Centre	6 janvier 2011
Champagne-Ardenne	17 juin 2010
Corse	6 décembre 2010
Franche-Comté	17 janvier 2011
Haute-Normandie	24 mars 2010
Île-de-France	23 décembre 2010
Languedoc-Roussillon	25 mars 2002
Limousin	17 octobre 2011
Lorraine	11 juillet 2011
Midi-Pyrénées	23 décembre 2010
Nord - Pas-de-Calais	19 décembre 2011
Pays de la Loire	3 décembre 2009
Picardie	21 septembre 2010
Poitou-Charentes	7 décembre 2010
Provence - Alpes - Côte d'Azur	1 ^{er} juin 2010
Rhône-Alpes	2 avril 2009

Chaque année, les partenaires sociaux définissent au niveau national des orientations dans le respect de la politique des branches professionnelles. Sur cette base, les CPRIA élaborent leur programme de travail.

Les CPRIA se réunissent en plénière en moyenne une fois par trimestre. En plus des réunions plénières et préparatoires, des groupes de travail (emploi des jeunes, activités sociales et culturelles, santé au travail, etc.) sont constitués afin d'approfondir telle ou telle thématique.

L'ordre du jour est établi conjointement par le Président et le vice-président ou par le Secrétariat de la CPRIA.

Les priorités pour 2014 ont été l'emploi et la qualité de vie au travail.

Emploi

Il appartient aux CPRIA d'aborder toutes les questions liées à l'emploi, notamment dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) territoriale, et en particulier :

- l'emploi des jeunes et des seniors ;
- la promotion, la valorisation et l'attractivité des métiers de l'artisanat ;
- le développement de l'apprentissage ;
- l'accès au logement des apprentis, des jeunes entrant dans l'emploi et, le cas échéant des saisonniers ;
- les difficultés de recrutement ;
- la transmission des compétences ;
- la transmission des entreprises.

Dans ce cadre, il a été convenu de poursuivre la sensibilisation des entreprises sur le contrat de génération qui résulte de l'accord paritaire du 19 octobre 2012.

Par ailleurs, dans le cadre de la coordination des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, les CPRIA devaient veiller à articuler leurs travaux avec ceux des instances régionales de concertation (CREFOP et COPAREF notamment).

Qualité de vie au travail

Dans ce cadre, ont été évoquées **la santé et la sécurité au travail, les conditions de travail, la conciliation vie privée/vie professionnelle, la mixité des emplois, l'égalité professionnelle** entre les femmes et

les hommes **et en particulier la place des femmes** dans les métiers de l'artisanat.

Les efforts importants menés au niveau de nombreuses branches professionnelles ont été **mis en avant en lien avec l'échelon national**, notamment avec les organismes dédiés (ARACT, CARSAT, etc.).

Exemples d'actions concrètes menées par les CPRIA :

- *Comités des activités sociales et culturelles de l'artisanat (CASCA)* – mis en place au sein de nombreuses régions, les CASCA permettent aux chefs d'entreprise de l'artisanat et à leurs salariés d'avoir accès à une offre de loisirs et de culture à des conditions avantageuses, renforçant ainsi l'attractivité des métiers de l'artisanat et favorisant la fidélisation des salariés ;
- *Observatoire Emploi et Métiers de l'Artisanat* ;
- *Livret d'accueil du salarié* ;
- *Création de groupes de travail en faveur de l'amélioration des conditions de travail.*

2. La réunion nationale des CPRIA

Les membres des CPRIA se sont réunis pour la troisième fois le 6 novembre 2014 à Paris afin d'échanger et de faire partager leurs expériences dans les domaines prioritaires préconisés par les organisations signataires de l'accord du 12 décembre 2001.

Cette journée d'échanges s'est déroulée en deux temps, avec la tenue simultanée de trois ateliers le matin :

- Atelier n°1 : l'emploi, la formation et l'apprentissage ;
- Atelier n° 2 : la qualité de vie au travail ;
- Atelier n° 3 : le dialogue social.

La réunion s'est poursuivie par une séance plénière de restitution en présence des représentants nationaux des organisations signataires de l'accord du 12 décembre 2001 : Marie-Andrée SEGUIN, Secrétaire nationale de la CFDT, Jean-Michel PECORINI, Secrétaire national de la CFE-CGC, Marcel BLONDEL, Membre du Bureau confédéral de la CFTC, Michèle CHAY, Secrétaire confédérale de la CGT, Stéphane LARDY, Secrétaire confédéral de la CGT-FO, Jean-Pierre CROUZET, Président de l'UPA, Pierre MARTIN, Vice-président de l'UPA, Président de la CNAMS, Patrick LIEBUS,

La contribution de l'UPA

Vice-président de l'UPA, Président de la CAPEB, Christian LE LANN,
Vice-président de l'UPA, Vice-président de la CGAD.

Cette manifestation a réuni près de 300 participants pour l'essentiel
membres des CPRIA.

Partie 2
LE CONTEXTE
DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LES CHANTIERS SOCIAUX ISSUS DES CONFÉRENCES SOCIALES

I. LOI N° 2014-288 DU 5 MARS 2014 RELATIVE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE, À L'EMPLOI ET À LA DÉMOCRATIE SOCIALE

I.1. VOLET DÉMOCRATIE SOCIALE

Dans son deuxième titre, 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. À ce titre, la loi :

- crée pour la première fois un cadre juridique de la représentativité patronale, sujet qui n'avait pas été traité par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. 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, en procédant aux ajustements nécessaires à la loi du 20 août 2008 précitée, issus du bilan de cette loi et des enseignements qu'en a tiré le Haut Conseil du dialogue social en décembre 2013 ;
- pose les bases d'un nouveau dispositif de financement des organisations syndicales et patronales, qui clarifie, simplifie et consolide les ressources de ces organisations liées à la conception et à la gestion d'un certain nombre de politiques, soit directement par les partenaires sociaux eux-mêmes, soit en association forte avec la puissance publique ;
- renforce la transparence des comptes des comités d'entreprise à la suite des travaux menés en 2012 et 2013 avec les organisations syndi-

cales et patronales par le ministère chargé du Travail, dont elle marque l'aboutissement ;

- 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 au travers de la Commission nationale de la négociation collective et du Haut Conseil du dialogue social.

1.1.1. Représentativité patronale

1.1.1.1. Des dispositions législatives s'appuyant sur les propositions issues du rapport de M. Jean-Denis Combrexelle

Dans le prolongement de la feuille de route de la grande conférence sociale de 2013, M. Michel Sapin, ministre chargé du Travail, a confié à M. Jean-Denis Combrexelle, directeur général du Travail, la rédaction d'un rapport sur la représentativité patronale. Ce rapport, remis le 23 octobre 2013, définit les lignes directrices de la réforme visant à refondre les règles d'établissement et d'exercice de la représentativité patronale. Ses préconisations ont été reprises par la loi du 5 mars 2014.

1.1.1.2. Les dispositions de la loi du 5 mars 2014

Les dispositions relatives à la représentativité patronale figurant dans la loi du 5 mars 2014 posent un certain nombre de principes.

Tout d'abord, pour être représentatives, les organisations patronales – qu'elles interviennent au niveau de la branche ou au niveau national et interprofessionnel – doivent respecter un socle commun de critères cumulatifs et identiques à ceux définis pour la représentativité syndicale. Ces critères sont l'ancienneté, le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, l'influence, l'implantation territoriale équilibrée (pour les branches professionnelles) et l'audience.

Le critère de l'audience, primordial dans la détermination de la représentativité, est cependant adapté à la spécificité des organisations patronales. Il est ainsi apprécié au regard de leur capacité à attester qu'elles comptent comme adhérents au moins 8 % des entreprises adhérant à des organisations patronales ayant fait acte de candidature, au niveau concerné (branche ou national et interprofessionnel). À ce stade, il n'est pas tenu compte des effectifs employés par les entreprises adhérentes.

Cependant, la loi prend en compte l'effectif employé pour déterminer, du côté de la partie patronale, les règles d'extension d'un accord collectif ou d'une convention collective : pour être étendu, le texte ne doit pas avoir

fait l'objet d'une opposition de la part d'une ou de plusieurs organisations patronales dont les entreprises emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations patronales reconnues représentatives au niveau considéré.

Dans le cadre de la détermination de la représentativité des organisations patronales, le critère tiré de la transparence financière repose sur le caractère obligatoire de la certification des comptes, quel que soit le niveau de ressources, pour toutes les organisations patronales souhaitant être reconnues représentatives au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel.

Pour assurer une pleine transparence, les déclarations des entreprises adhérentes doivent faire l'objet d'une attestation par un commissaire aux comptes. Cette attestation sera ensuite adressée par l'organisation professionnelle candidate à la représentativité aux services du ministère chargé du Travail en vue de déterminer l'audience des organisations professionnelles et leur poids respectif.

Enfin, lorsqu'une organisation patronale de branche adhère à plusieurs organisations patronales de niveau national et interprofessionnel, elle doit procéder à la répartition de ses entreprises adhérentes et de leurs salariés entre les différentes organisations patronales nationales et interprofessionnelles auxquelles elle adhère sans pouvoir affecter à chacune une part inférieure à un niveau minimal déterminé par décret et encadré par la loi (entre 10 et 20 %).

Enfin, la loi du 5 mars 2014 reconnaît une représentativité au niveau national et multiprofessionnel. S'appuyant sur le protocole d'accord relatif à l'organisation du dialogue social conclu le 30 janvier 2014 entre le MEDEF, l'UPA, la CGPME, la FNSEA, l'UNAPL et l'UDES, la loi prévoit que sont reconnues représentatives au niveau national et multiprofessionnel, les organisations professionnelles d'employeurs :

- qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, de transparence financière, d'ancienneté minimale de deux ans et d'influence ;
- dont les organisations adhérentes sont représentatives dans au moins dix branches relevant soit des professions agricoles, soit des professions libérales, soit de l'économie sociale et solidaire et ne relevant pas du champ couvert par les organisations professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel ;

- auxquelles adhèrent au moins quinze organisations relevant soit des professions agricoles, soit des professions libérales, soit de l'économie sociale et solidaire ;
- qui justifient d'une implantation territoriale couvrant au moins un tiers du territoire national soit au niveau départemental, soit au niveau régional.

Les organisations nationales et multiprofessionnelles sont associées aux négociations nationales et interprofessionnelles selon des modalités prévues par la loi : préalablement à l'ouverture d'une négociation nationale et interprofessionnelle, puis préalablement à sa conclusion, les organisations patronales représentatives à ce niveau informent les organisations représentatives au niveau national et multiprofessionnel des objectifs poursuivis par cette négociation et recueillent leurs observations.

1.1.1.3. Les modalités de mise en œuvre de la mesure de l'audience et de dépôt des candidatures seront précisées par des textes réglementaires

Le dispositif réglementaire visant à mettre en œuvre la réforme de la représentativité patronale en vue de la mesure de l'audience doit préciser notamment :

- les notions d'adhésion et d'adhérent et les modalités de leur prise en compte ;
- le cadre d'intervention des commissaires aux comptes ;
- les modalités de prise en compte du nombre de salariés des entreprises ;
- les modalités de candidatures.

En vue de la publication des arrêtés de représentativité par branche, au niveau national et multiprofessionnel et au niveau national et interprofessionnel dans le courant de l'année 2017, le dépôt des candidatures sera ouvert dans le courant de l'année 2016. Préalablement au dépôt des candidatures, les commissaires aux comptes auront attesté de la réalité des adhésions, du versement des cotisations et de l'effectif employé conformément au cadre légal et réglementaire.

1.1.2. Représentativité syndicale

La loi du 5 mars 2014 a apporté des ajustements aux dispositions de la loi du 20 août 2008 permettant d'en améliorer l'application et *in fine* de garantir une meilleure sécurité juridique pour les représentants syndicaux et pour les entreprises.

Ces mesures intègrent certaines avancées jurisprudentielles et ont fait l'objet d'un important travail de concertation. Le ministère chargé du

Travail a publié un rapport de la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 qui a été présenté pour avis à la Commission nationale de la négociation collective le 16 décembre 2013. Les membres du Haut Conseil du dialogue social ont, pour leur part, élaboré un avis visant à tirer les enseignements du rapport du ministère et de l'application de la loi du 20 août 2008.

1.1.2.1. La sécurisation des élections professionnelles

Un temps plus long laissé au processus électoral pour favoriser la participation des organisations syndicales

Afin de réduire le nombre de carences aux élections, en permettant aux organisations syndicales de participer utilement aux négociations préélectorales et de présenter des candidats, l'article 30 de la loi du 5 mars 2014 instaure, tant pour les élections des délégués du personnel (article L.2314-3 du code du travail) que pour celles des membres des comités d'entreprise (article L.2324-4), un délai minimal de quinze jours entre la réception par les organisations syndicales de l'invitation à négocier faite par l'employeur et la première réunion de négociation préélectorale.

La sécurisation des mandats en cours et la clarification du processus électoral

L'article 30 de la loi du 5 mars 2014 introduit, sur l'ensemble des thèmes relevant de l'arbitrage administratif, le principe suivant lequel l'intervention de l'administration est subordonnée au fait qu'au moins une organisation syndicale ait répondu à l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral (articles L.2314-11, L.2314-31, L.2322-5, L.2324-13 et L.2327-7).

De plus, la loi assure le maintien des mandats des élus en cas d'arbitrage administratif. Reprenant la jurisprudence de la Cour de cassation, la loi prévoit qu'en cas de saisine de l'autorité administrative, le mandat des élus est prorogé jusqu'à la proclamation des résultats (articles L.2312-5, L.2314-11, L.2314-31, L.2322-5, L.2324-13 et L.2327-7).

L'harmonisation des règles de validité du protocole d'accord préélectoral

La loi du 5 mars 2014 reconnaît comme principe général de validité du protocole la règle de la double majorité (signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé aux négociations préélectorales, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations

syndicales représentatives dans l'entreprise), sauf dispositions législatives contraires (articles L.2314-3-1 et L.2324-4-1).

Elle procède par ailleurs à des ajustements rédactionnels touchant notamment la condition d'unanimité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (articles L.2314-10, L.2324-12, L.2314-22, L.2324-18 et L.2324-20).

1.1.2.2. Les évolutions en matière de droit syndical

L'impact de l'affiliation sur l'agrégation des suffrages pour la mesure de l'audience

L'article 30 de la loi du 5 mars 2014 crée l'article L.2122-3-1 du code du travail qui subordonne l'agrégation, au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel, des suffrages recueillis par des syndicats affiliés à une même organisation syndicale, à ce que cette affiliation soit portée à la connaissance des électeurs lors du dépôt de la liste.

Cette disposition s'inscrit dans le prolongement de la jurisprudence de la Cour de cassation qui fait de la connaissance de l'affiliation par les électeurs un élément essentiel de la sincérité du vote.

Les aménagements concernant les délégués syndicaux et les représentants syndicaux au comité d'entreprise

Sur le périmètre de désignation, la loi complète les dispositions de l'article L.2143-3 du code du travail relatives aux modalités de désignation des délégués syndicaux, en dissociant le niveau de mesure de l'audience (comité d'entreprise ou d'établissement) et celui de la désignation du délégué syndical. Afin de faciliter la nomination de délégués au plus près du salarié, la loi reprend la notion de l'établissement distinct telle que définie par la jurisprudence avant la loi du 20 août 2008 s'agissant de la désignation du délégué syndical. Elle fait ainsi prévaloir la "communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques".

L'article 30 de la loi du 5 mars 2014, dans le prolongement de la jurisprudence de la Cour de cassation, prévoit explicitement que le mandat de délégué syndical cesse au plus tard au premier tour des élections renouvelant l'institution représentative du personnel.

Il complète par ailleurs les règles de désignation du délégué syndical. Il permet ainsi à une organisation syndicale représentative dans l'entreprise de désigner un délégué syndical, parmi l'ensemble des candidats

ou à défaut parmi ses adhérents au sein de l'entreprise, lorsque qu'aucun des candidats qu'elle a présenté n'a recueilli, à titre personnel et dans son collège, au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections (deuxième alinéa de l'article L.2143-3).

Enfin, la loi rétablit également les conditions de désignation du représentant syndical au comité d'entreprise antérieures à la loi du 20 août 2008 en réintroduisant la condition de représentativité des organisations syndicales et en supprimant l'exigence d'avoir eu au moins deux élus.

L'introduction d'un critère de transparence financière pour la recevabilité des candidatures aux élections dans les très petites entreprises

Concernant la mesure de l'audience dans les très petites entreprises, la loi complète le dispositif de recevabilité des candidatures en ajoutant le critère de la transparence financière pour les organisations syndicales de salariés.

1.1.3. Financement du paritarisme

La loi du 5 mars 2014 met en place un dispositif de financement du paritarisme. Le système de financement a été réformé pour palier son morcellement, pour assurer sa transparence et pour l'adapter aux nouvelles règles de représentativité syndicale et patronale.

Jusqu'à aujourd'hui, le système de financement des organisations syndicales de salariés et d'employeurs s'articulait autour de quatre ensembles :

- les ressources tirées des employeurs, privés ou publics (par exemple les salariés de la fonction publique mis à disposition) ;
- les subventions publiques (notamment celles du ministère chargé du Travail pour la formation économique, sociale et syndicale) ;
- leurs ressources propres, en particulier les cotisations de leurs adhérents ;
- et les ressources issues du paritarisme (liées à la gestion d'organismes paritaires dans le champ du social, ainsi que celles issues des accords conclus dans les branches pour le financement du dialogue social).

Étant donné le morcellement des ressources issues de la gestion d'organismes paritaires, ce système ne pouvait assurer de transparence globale et ne permettait pas aux entreprises contributrices d'être pleinement informées de leur contribution au financement des organisations syndicales et des organisations patronales.

En outre, ce système induisait un risque de confusion entre le financement de la politique menée par l'organisme et celui des organisations syndicales et patronales gérant paritairement cette politique. Ce point est

particulièrement sensible s'agissant des financements issus de la formation professionnelle, dans la mesure où ceux-ci sont directement corrélés au niveau de la collecte et acquittés selon des proportions variables entre les entreprises selon leur politique de formation.

Enfin, ce système ne permettait pas une prise en charge satisfaisante de la participation des organisations syndicales et patronales à l'élaboration des politiques publiques relevant de la compétence de l'État, lorsque celles-ci dépassent le strict champ de la mise en œuvre des politiques menées par chaque organisme paritaire.

Les concertations menées avec les partenaires sociaux à partir des discussions engagées lors de la grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013 ont permis de dégager un consensus quant à la nécessité d'une réforme de ce système, pour, d'une part, assurer la rationalisation des sources de financement, en particulier s'agissant des ressources justifiées par la gestion paritaire d'organismes et, d'autre part, clarifier la gouvernance des sommes destinées aux financements des organisations et les missions au titre desquelles elles sont attribuées.

Par ailleurs, l'évolution du système est apparue d'autant plus souhaitable du fait de l'aboutissement de la réforme de la représentativité syndicale et de la définition de nouvelles règles pour la représentativité patronale.

1.1.3.1. La loi du 5 mars 2014 a créé un dispositif stable de financement du paritarisme, transparent et mieux adapté au regard des nouvelles règles de mesure de la représentativité

De manière générale, la loi a pour objet de construire un cadre pérenne de financement qui permette d'assurer une transparence des ressources mobilisées par les organisations patronales comme syndicales dans l'exercice de leurs missions d'intérêt général.

Sans modifier l'assise de financement tiré des cotisations des adhérents, la loi opère une refonte et une clarification globale des ressources des organisations à travers la mise en place d'un fonds paritaire de financement dédié. Le fonds a vocation à se substituer aux financements actuels issus du paritarisme, en garantissant un niveau équivalent de ressources globales et un niveau égal de contribution financière des entreprises. Il intègre également les ressources publiques accordées aux organisations.

Les ressources du fonds paritaire

Le fonds paritaire est alimenté par une contribution des entreprises assise sur leur masse salariale. Cette contribution ne constitue pas une charge financière nouvelle pour elles, car elle se substitue aux sommes versées antérieurement par les entreprises, notamment dans le cadre de la collecte relative à la formation professionnelle ou pour le financement du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le fonds sera également alimenté, le cas échéant, par une participation volontaire d'organismes à vocation nationale, gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. La liste de ces organismes pouvant verser une participation au fonds sera fixée par un accord national interprofessionnel ou, à défaut d'un tel accord ou de son agrément, par décret.

Enfin le fonds sera alimenté par une subvention de l'État.

Les missions éligibles au financement par le fonds paritaire

Le fonds a vocation à contribuer à financer :

- la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement ;
- la participation des organisations syndicales et patronales à la conception des politiques publiques relevant de la compétence de l'État auxquelles les partenaires sociaux sont associés ;
- la formation économique, sociale et syndicale et l'information du réseau des adhérents, s'agissant des organisations syndicales de salariés.

Les bénéficiaires de financements issus du fonds paritaire

Concernant l'éligibilité au titre des financements dédiés à la gestion paritaire, sont éligibles les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel ainsi que leurs organisations territoriales, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multiprofessionnel ainsi que celles qui sont représentatives au niveau de la branche.

Concernant l'éligibilité au titre des financements liés à la participation à la conception des politiques publiques, sont éligibles les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel, les organisations syndicales dont l'audience est supérieure à 3 % et enfin les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multiprofessionnel.

Les crédits dédiés à la formation économique, sociale et syndicale et pour l'animation et l'information des salariés exerçant des fonctions syndicales, sont attribués aux organisations syndicales dont l'audience est supérieure à 3 % en tenant compte de leur audience respective.

I.1.3.2. Deux décrets sont venus préciser les modalités de fonctionnement du fonds, dont les statuts ont été publiés le 7 mars 2015

Fonctionnement du fonds paritaire

Le 7 mars 2015, les statuts de l'association de gestion du fonds paritaire national (AGPFN) ont été publiés au *Journal officiel* de la République française.

Le fonds paritaire est administré par une association regroupant les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le décret du 28 janvier 2015 relatif au financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs détermine les règles de répartition des crédits du fonds paritaire contribuant au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs pour l'exercice de missions d'intérêt général. Le décret a également pour objet de déterminer l'organisation et le fonctionnement du fonds. Ainsi, il définit notamment la composition, les compétences et les règles de fonctionnement du conseil d'administration de l'association paritaire chargée de la gestion du fonds.

Il organise une présidence tournante pour un mandat de deux ans. Au cours d'un même mandat, le président et le vice-président relèvent, l'un des organisations syndicales de salariés et l'autre, des organisations professionnelles d'employeurs. Il définit les compétences du conseil d'administration et établit les règles de transmission des projets de délibération aux organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui ont recueilli entre 3 % et 8 % des suffrages exprimés aux élections prévues au 3° de l'article L.2122-9 du code du travail.

Un commissaire du Gouvernement est désigné par le ministre chargé du Travail, dont le décret définit le rôle, notamment en prévoyant un droit d'opposition concernant l'utilisation de la subvention versée par l'État.

Chaque année, le fonds adresse au Parlement et au Gouvernement un rapport sur l'utilisation des fonds. De plus, le décret organise le droit du

fonds à sanctionner un de ses bénéficiaires en cas de manquement à ses obligations.

Par ailleurs, le décret du 28 janvier 2015 fixe le cadre de répartition des crédits par le fonds. Pour ce qui concerne la mission de conception, de gestion, d'animation et d'évaluation des politiques menées paritairement, ces financements sont répartis à parité entre les organisations syndicales et patronales. Ces crédits sont répartis ensuite entre une dotation répartie entre les organisations au niveau national et interprofessionnel, une dotation répartie entre les organisations représentatives dans les branches, au niveau national et multiprofessionnel ainsi qu'au niveau national et interprofessionnel et qui participent effectivement à la gestion des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Les crédits pourront, le cas échéant, provenir d'autres dotations résultant de la participation volontaire d'organismes à vocation nationale (UNEDIC, Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés [CNAMTS], etc.). Pour chaque dotation, les crédits sont répartis de manière uniforme entre les organisations syndicales de salariés. Pour les organisations patronales, la distribution se fera pour chaque dotation en prenant en compte les mandats paritaires exercés de manière transitoire dans l'attente de l'aboutissement de la réforme de la représentativité patronale qui permettra de prendre en compte leur audience.

Pour ce qui concerne la mission de participation à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État, les sommes attribuées à ce titre sont réparties sur une base forfaitaire entre les organisations bénéficiaires.

Enfin, le décret précise les modalités d'attribution des crédits aux organisations syndicales de salariés au titre de la formation économique, sociale et syndicale des salariés.

Contribution des entreprises

Le fonds de financement du paritarisme est financé par une subvention d'État et par la contribution des entreprises. La nouvelle contribution des entreprises se substitue à celle qui était d'ores et déjà payée par celles-ci auparavant, dans le cadre de la collecte sur les crédits de la formation professionnelle. Il ne s'agit donc pas d'une charge nouvelle mais d'une modalité de prélèvement qui permet de clarifier la destination des crédits et d'identifier ce qui relève spécifiquement du financement des missions générales définies par la loi.

En l'absence d'accord entre les partenaires sociaux, les textes réglementaires sont venus préciser les modalités de fonctionnement du fonds, de

répartition des crédits ainsi que le taux de la contribution des entreprises, de façon à ce que le nouveau dispositif puisse être opérationnel dès 2015. Ainsi, le taux de la contribution des entreprises a été fixé à 0,016 % par le décret du 30 décembre 2014 relatif à la contribution du fonds institué par l'article L.2135-9 du code du travail.

De fait, l'AGPFN étant créée, le nouveau système de financement du paritarisme va pouvoir se substituer aux modalités de financement préexistantes, en permettant une plus grande lisibilité et une meilleure transparence pour l'ensemble des acteurs, qu'il s'agisse des entreprises contributrices, des partenaires sociaux ou du Parlement.

1.1.4. Transparence des comptes des comités d'entreprise

La loi du 5 mars 2014 organise la transparence des comptes des comités d'entreprise.

1.1.4.1. Un long travail de concertation pour pallier les faiblesses de la réglementation

Comme la Cour des comptes l'a souligné à plusieurs reprises dans de récents rapports⁽¹⁾, la réglementation sur les comptes des comités d'entreprise (CE) dans le code du travail est lacunaire et difficilement applicable.

Sur la base de ce constat et dans la continuité des règles instaurées par la loi du 20 août 2008 sur la transparence des comptes des organisations syndicales et professionnelles, les organisations syndicales elles-mêmes ont souhaité, dès 2009, que la réglementation soit modernisée.

Les dispositions légales ont été conçues pour permettre un équilibre entre l'objectif de transparence des comptes et la volonté de ne pas alourdir les charges pesant sur les élus des comités d'entreprise, notamment des plus petites entreprises.

Dans un contexte où le rôle du comité d'entreprise gagne en importance (consultation sur les orientations stratégiques à la suite de la loi sur la sécurisation de l'emploi, renforcement des consultations sur les événements qui ont un impact sur la marche de l'entreprise, etc.), il est important que les élus disposent du temps nécessaire pour exercer le cœur de leurs missions. Beaucoup de comités d'entreprise ayant peu de moyens, il convenait d'éviter d'engendrer des charges administratives en décalage avec cette réalité.

1) "Les dysfonctionnements du comité d'entreprise de la RATP" rapport public thématique novembre 2011 et "Les institutions sociales du personnel des industries électriques et gazières : une réforme de façade, une situation aggravée". mai 2011.

Cette réflexion s'inscrit également dans le contexte des réformes de la représentativité syndicale et patronale et du financement du dialogue social qui visent à consolider la légitimité de ces institutions-clefs de notre démocratie sociale.

1.1.4.2. Un principe de transparence affirmé et aménagé en fonction de la dimension du comité d'entreprise

Le législateur a souhaité que tous les comités d'entreprise soient concernés par la transparence, sans que les obligations mises en place n'entraient le fonctionnement des comités d'entreprise de petite taille, ne grèvent de manière non justifiée leur budget et ne créent un risque d'assèchement des vocations de salariés pour la fonction d'élu en les dissuadant de se présenter comme candidats aux élections professionnelles.

En conséquence, le dispositif a été pensé de façon à poser des règles adaptées en fonction de la taille des comités d'entreprise.

Ainsi, l'article 32 de la loi prévoit que tous les comités d'entreprise, quelles que soient leurs ressources, établissent des comptes annuels.

Néanmoins, des modalités différentes d'établissement des comptes sont prévues en fonction du montant de leurs ressources annuelles, du nombre de leurs salariés et du total de leur bilan : comptabilité ultra simplifiée, comptabilité avec présentation simplifiée des comptes annuels et comptabilité et présentation de comptes annuels de droit commun.

Pour les comités dont les ressources sont les plus élevées, le nouveau dispositif prévoit :

- une obligation de consolidation et de certification des comptes ;
- la création d'une commission des marchés qui a pour mission de choisir les fournisseurs et les prestataires du comité lorsque le marché atteint un seuil donné ;
- ainsi qu'une procédure d'alerte que peut déclencher le commissaire aux comptes s'il relève des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité.

Pour les comités soumis à la comptabilité avec présentation simplifiée, la mission de présentation des comptes annuels peut être confiée à un expert-comptable.

S'agissant des entreprises à établissements multiples, en cas de transfert au comité central d'entreprise de la gestion d'activités sociales et culturelles, ce transfert fait l'objet d'une convention entre les comités d'établissement et le comité central.

En outre, la loi pose l'obligation de désigner un trésorier et de mettre en place un règlement intérieur dans les comités d'entreprise. Le règlement intérieur doit déterminer les modalités relatives à l'arrêté des comptes, au rapport qualitatif et à la commission des marchés.

Les deux décrets du 27 mars 2015 relatifs, d'une part, à la transparence des comptes des comités d'entreprise et, d'autre part, aux comptes des comités d'entreprise et des comités interentreprises, sont venus préciser les modalités de mise en œuvre de ces nouvelles obligations.

Ils fixent les seuils d'application des dispositions légales et définissent les ressources annuelles pour l'appréciation de ces seuils.

De plus, ils précisent le montant des marchés à partir duquel la mise en place d'une commission des marchés – dont l'objet est de proposer au comité des critères pour le choix des fournisseurs et des prestataires et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux – est requise.

Par ailleurs, les décrets déterminent le contenu de la convention de transfert de gestion qui est rendue obligatoire en cas de transfert au comité central d'entreprise ou au comité interentreprises de la gestion des activités sociales et culturelles communes aux établissements ou aux entreprises intéressés. Enfin, les décrets définissent les conditions dans lesquelles les obligations comptables s'appliquent au comité central d'entreprise et au comité interentreprises.

1.1.4.3. Un principe d'établissement des comptes doublé d'obligations d'information

L'article 32 impose également à tous les comités d'entreprise d'élaborer un rapport présentant des informations qualitatives sur leurs activités et leur gestion financière, ce rapport, comme les comptes, devant être portés à la connaissance des salariés.

Tous les comités doivent également fournir des informations sur les transactions significatives qu'ils ont effectuées. Les modalités de cette disposition seront, comme les autres prescriptions comptables relatives aux comptes, définies par un règlement de l'Autorité des normes comptables (ANC). L'ensemble de ces documents ainsi que les pièces justificatives qui s'y rapportent doivent être conservés pendant dix ans.

Dans tous les comités d'entreprise, un rapport devra être fait par le trésorier ou le commissaire aux comptes lorsque des conventions sont passées entre le comité d'entreprise et l'un de ses membres.

Les deux décrets du 27 mars 2015 ont précisé le contenu de ce rapport qui doit présenter des informations qualitatives sur l'activité et la gestion financière des comités d'entreprise. Ce contenu varie selon la taille des comités.

De plus, la loi prévoit notamment qu'une procédure d'alerte peut être déclenchée par le commissaire aux comptes lorsqu'il relève, à l'occasion de l'exercice de sa mission, des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité. Dans le cadre de cette procédure, les décrets du 27 mars 2015 fixent les conditions d'information du secrétaire et du président du comité d'entreprise par le commissaire aux comptes et le délai de réponse du secrétaire du comité au commissaire aux comptes. Ils fixent également les conditions et délais de la tenue de la réunion du comité d'entreprise lorsque le secrétaire du comité n'a pas répondu au commissaire aux comptes ou si sa réponse ne permet pas à ce dernier d'être assuré de la continuité de l'exploitation du comité d'entreprise.

Les décrets précisent par ailleurs les conditions d'application au comité interentreprises des dispositions législatives relatives aux obligations comptables.

Ces dispositions entrent en vigueur selon les modalités suivantes :

- application immédiate de la disposition relative aux conventions de transfert de gestion d'activités sociales et culturelles ;
- application pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2016 des dispositions relatives à la consolidation, à la certification des comptes et à la procédure d'alerte ;
- application pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2015 de toutes les autres dispositions.

La loi et les décrets seront complétés par un référentiel comptable élaboré par l'Autorité des normes comptables (ANC), dont les travaux ont commencé dès le mois de septembre 2012, et qui est en cours d'homologation.

En conclusion, l'équilibre trouvé par le texte doit permettre aux salariés d'avoir une lisibilité et d'exercer un contrôle accru sur l'action et les missions de leur comité d'entreprise.

Cette réforme s'inscrit donc pleinement dans le mouvement plus large visant à conférer une plus grande légitimité aux acteurs et institutions à la base de notre démocratie sociale.

I.2. VOLET EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans le prolongement de la grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013, le Gouvernement a invité les partenaires sociaux à négocier sur la formation professionnelle et, dans cette perspective, leur a adressé le 8 juillet un document d'orientation en vue d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle pour la sécurisation des personnes et la compétitivité des entreprises.

Cette négociation s'est déroulée en coordination avec la concertation quadripartite menée parallèlement et associant les régions et l'État sur les questions concernant de manière conjointe l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle et a abouti à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

Ainsi qu'il avait été indiqué dans le document d'orientation, le Gouvernement a proposé au Parlement la mise en œuvre des changements législatifs qui découlent de l'accord. Les débats législatifs qui ont suivi l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 ont abouti à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel, la loi du 5 mars 2014 traite des grands points suivants :

- la mise en œuvre du compte personnel de formation ;
- le renforcement de l'entretien professionnel entre le salarié et son employeur ;
- la rénovation du financement de la formation professionnelle par les entreprises ;
- des financements supplémentaires pour l'apprentissage ;
- un approfondissement de la décentralisation ;
- une plus grande vigilance à l'égard de la qualité des formations dispensées ;
- un renforcement du congé individuel de formation ;
- une orientation plus marquée de la formation professionnelle vers la qualification.

1.2.1. La mise en œuvre du compte personnel de formation

Clé de voûte de la réforme de la formation professionnelle, le compte personnel de formation est opérationnel depuis le 1^{er} janvier 2015. Il est ouvert dès l'âge de 16 ans et suit la personne en cas de chômage ou

après un changement d'emploi. Concomitamment, le droit individuel à la formation (DIF) est supprimé.

Le CPF est crédité chaque année, à hauteur de 150 heures maximum sur sept ans. Au-delà, des abondements supplémentaires peuvent être effectués notamment par l'employeur, Pôle emploi ou encore les conseils régionaux. Il permet d'accéder à des formations visant à acquérir des compétences professionnelles attestées en lien avec les besoins de l'économie.

1.2.2. Le renforcement de l'entretien professionnel entre le salarié et son employeur

Un entretien professionnel entre le salarié et son employeur est obligatoire, tous les deux ans, pour étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Par ailleurs, un conseil en évolution professionnelle peut également être dispensé gratuitement par des institutions telles que Pôle emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ou les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation.

1.2.3. La rénovation du financement de la formation professionnelle par les entreprises

La loi prévoit à cet égard la création d'une contribution unique au financement de la formation professionnelle par les entreprises allant de 0,55 % pour celles de moins de dix salariés à 1 % de la masse salariale pour celles de dix salariés et plus. Par ailleurs, dans le cadre d'une mutualisation des fonds renforcée, une partie de ces financements est réservée au bénéfice des salariés des plus petites entreprises.

1.2.4. Des financements supplémentaires pour l'apprentissage

La loi organise une nouvelle répartition de la taxe d'apprentissage en vue d'orienter des financements supplémentaires vers l'apprentissage proprement dit et qui, dans ce cadre, seront renforcés par les régions. Par ailleurs, la loi précise également les conditions dans lesquelles les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage répartiront les fonds ainsi reçus, en concertation avec les régions.

Par ailleurs, la loi simplifie le réseau des collecteurs de la taxe d'apprentissage en réduisant leur nombre de près de 150 au total à une vingtaine au niveau national et un par région.

En outre, les contrats d'apprentissage peuvent être conclus dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et les missions des centres de formation d'apprentis sont renforcées dans leur rôle d'appui aux jeunes dans leur recherche de contrat et de résolution de difficultés sociales et matérielles, en lien avec le service public de l'emploi.

1.2.5. Un approfondissement de la décentralisation

Les conseils régionaux sont désormais compétents envers tous les publics privés d'emploi en matière de formation professionnelle et ils ont la charge de l'achat public de formation dans la région.

L'ensemble de ces compétences renforcées s'exerce désormais dans le cadre d'un service public régional de la formation professionnelle permettant à chacun de construire son parcours professionnel.

1.2.6. Une plus grande vigilance à l'égard de la qualité des formations dispensées

Les services de l'État s'attacheront à renforcer les outils utilisés pour contrôler le bien fondé des dépenses d'apprentissage et de formation professionnelle continue et, par ailleurs, les financeurs de la formation devront s'assurer de la qualité des formations dispensées sur la base de critères partagés.

1.2.7. Un renforcement du congé individuel de formation

Les fonds destinés au congé individuel de formation (CIF) sont consolidés et, par ailleurs, dans le cadre d'une articulation entre le CPF et le CIF, des fonds supplémentaires peuvent être consacrés au développement du CIF tant des salariés qui sont sous contrat à durée indéterminée que de ceux qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée.

1.2.8. Une orientation plus marquée de la formation professionnelle vers la qualification

À cet égard, la loi prévoit notamment une redéfinition des actions éligibles au titre de la professionnalisation afin d'orienter les fonds de la formation professionnelle vers des formations qualifiantes qui sont plus à même de consolider les parcours professionnels des personnes, et notamment celles qui sont les plus fragiles.

II. LOI N° 2014-873 DU 4 AOÛT 2014 POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour ambition d'aborder l'égalité dans ses différentes dimensions, selon une approche combinant mesures spécifiques et prise en compte transversale de l'égalité dans toutes les politiques publiques.

En matière d'égalité professionnelle, la loi prévoit plusieurs mesures, dont certaines sont issues de la transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail (QVT) et de l'ANI du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle.

La loi a notamment pour objectif de renforcer l'efficacité de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle dans les entreprises et dans les branches.

Au niveau de l'entreprise, elle prévoit une ré-articulation des obligations de négocier en matière d'égalité professionnelle et d'égalité salariale autour d'une négociation unique et globale sur l'égalité professionnelle qui définit des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. En cas d'accord, un suivi annuel des mesures sur les écarts de rémunération est effectué dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

Par ailleurs, 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. La loi prévoit également que si des écarts de rémunération sont constatés lors des négociations quinquennales sur les classifications, la négociation doit conduire à corriger les facteurs à l'origine de ces inégalités.

S'agissant des classifications, la loi prévoit la remise à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle d'un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques.

La loi enrichit également le contenu du rapport de situation comparée (entreprises d'au moins 300 salariés) et du rapport unique (entreprises de moins de 300 salariés) en prévoyant que ces rapports devront désormais analyser les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté des salariés. Ces rapports doivent en outre comporter une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des

femmes et des hommes en matière de sécurité et de santé au travail. Ces rapports doivent enfin décrire l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

La loi met également en place une expérimentation visant à permettre le financement de chèques emploi services universels (CESU) *via* les droits acquis sur le compte épargne-temps (CET). L'objectif de la mesure, en élargissant l'utilisation des droits accumulés sur le compte épargne-temps au financement de prestations de service, est de contribuer à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, notamment pour les femmes, à qui incombe souvent la charge des travaux domestiques.

Enfin, la loi renforce les obligations légales des entreprises en créant une nouvelle exigence dans le droit de la commande publique. Désormais, les entreprises employant au moins 50 salariés ne pourront pas candidater à un marché public si elles ne sont pas en mesure d'attester qu'elles respectent leurs obligations légales en matière d'égalité professionnelle. Les marchés pourront également prévoir des conditions d'exécution visant à promouvoir l'égalité professionnelle.

III. PROJET DE LOI CROISSANCE, ACTIVITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES ÉCONOMIQUES

III.1. RÉFORME DE L'ÉPARGNE SALARIALE

Le projet de loi pour la croissance et l'activité met en œuvre la réforme de l'épargne salariale annoncée par le président de la République lors de la conférence sociale de juillet 2014. Pour ce faire, il s'appuie sur les travaux du Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS).

Installé le 20 juin dernier par le Gouvernement, le COPIESAS a remis le 26 novembre 2014 un rapport comportant 31 propositions à M. Michel Sapin, ministre des Finances et des Comptes publics, M. François Rebsamen, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et M. Emmanuel Macron, ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique.

Conformément aux orientations du Gouvernement, les recommandations du COPIESAS visent à rendre l'épargne salariale plus simple et attractive pour les entreprises et leurs salariés, quelle que soit la taille des entreprises et à permettre une meilleure contribution de cette épargne au financement de l'économie réelle.

Le projet de loi, tel qu'il a été adopté en première lecture à l'Assemblée nationale, prévoit les mesures suivantes :

- Simplification
 - les délais de versement de l'intéressement et de la participation seront alignés ;
 - la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (par ratification des deux tiers des salariés) et son alimentation (par des jours de repos non pris) seront facilités ;
 - les modalités de reconduction tacite des accords d'intéressement seront simplifiées.
- Élargissement des dispositifs d'épargne salariale
 - le recours à la négociation de branche pour permettre aux entreprises de disposer d'accords d'épargne salariale "clefs en mains" ;
 - une meilleure information des salariés sur leurs avoirs, avec un livret d'épargne salariale et un état récapitulatif plus précis et plus complet ;
 - la facilitation du fonctionnement des plans d'épargne interentreprises avec des avenants plus faciles à conclure.

- Financement des petites et moyennes entreprises (PME) : afin de favoriser le financement des PME, un taux de forfait social minoré est instauré pour encourager l'investissement dans des fonds investis en titres PME-ETI logés dans des plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO).

III.2. DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAVAIL DU DIMANCHE

Le projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, en cours d'examen au Parlement, a notamment pour objet de simplifier et d'harmoniser le cadre législatif applicable en matière de travail dominical.

Les principales dispositions du projet de loi relatives au travail dominical telles qu'issues de l'adoption en première lecture du projet de loi par l'Assemblée nationale sont présentées ci-après.

III.2.1. Le projet de loi définit quatre types de zones dans lesquelles il sera possible d'employer des salariés le dimanche

En lieu et place des périmètres d'usage de consommation exceptionnelle (PUCE) et communes et zones touristiques actuelles, le projet de loi instaure deux nouveaux dispositifs, les zones commerciales et les zones touristiques :

- les établissements de commerce de détail situés dans les zones commerciales caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes pourront employer des salariés le dimanche ;
- les établissements de commerce de détail situés dans les zones touristiques caractérisées par une affluence particulièrement importante de touristes pourront employer des salariés le dimanche.

Le projet de loi crée également un nouveau zonage, les zones touristiques internationales (ZTI) caractérisées par leur rayonnement international, l'affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France et l'importance de leurs achats. Les établissements de commerce de détail situés dans ces zones pourront à la fois employer des salariés le dimanche et employer des salariés le soir jusqu'à 24 heures, au lieu de 22 heures aujourd'hui.

Enfin, le projet de loi autorise les commerces de détail situés dans des gares caractérisées par une affluence exceptionnelle de passagers à employer des salariés le dimanche.

III.2.2. La généralisation du principe du volontariat et des contreparties définies par accord collectif

Quelle que soit la zone dans laquelle est implanté le commerce, celui-ci devra, s'il entend employer des salariés le dimanche, être couvert par un accord collectif (accord de branche, d'entreprise, d'établissement ou accord territorial).

Cet accord devra prévoir les contreparties pour les salariés amenés à travailler le dimanche, en particulier salariales. Ce dispositif garantit à l'ensemble des salariés travaillant le dimanche des contreparties, tout en laissant la main aux partenaires sociaux pour déterminer, en fonction des contraintes du secteur, de l'activité et de l'entreprise, le niveau de contreparties le plus adapté.

L'accord devra également fixer les contreparties permettant de compenser les charges induites par la garde des enfants pour les salariés privés du repos dominical.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur pourront être amenés à travailler le dimanche.

Le projet de loi prévoit enfin que 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.

III.2.3. Les commerces de détail alimentaire

Le projet de loi tel qu'issu de la première lecture à l'Assemblée nationale prévoit d'apporter deux types de modification au régime applicable aux commerces de détail alimentaire :

- les commerces de détail alimentaire d'une surface supérieure à 400 m² devront accorder une rémunération majorée d'au moins 30 % le dimanche ;
- les commerces de détail alimentaires situés dans les ZTI et dans les gares caractérisées par une affluence exceptionnelle de passagers pourront ouvrir le dimanche au-delà de 13 heures et devront accorder des contreparties aux salariés pour toute la journée du dimanche, en ce cas.

III.2.4. Le passage de cinq à douze des dimanches dits “du maire”

Le projet de loi donne aux maires la possibilité d'autoriser le travail dominical non plus cinq mais douze dimanches dans les commerces, quel que soit le lieu d'implantation du magasin.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur pourront travailler le dimanche dans le cadre des “dimanches du maire”.

III.2.5. Travail de soirée dans les ZTI

Les établissements de commerce de détail situés dans les ZTI pourront employer des salariés en soirée jusqu'à 24 heures, au lieu de 22 heures aujourd'hui, sous réserve d'être couverts par un accord collectif le prévoyant.

Chacune des heures de travail effectuée durant la période fixée entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit devra être rémunérée au moins le double de la rémunération normalement due et donner lieu à un repos compensateur équivalent en temps.

L'accord collectif devra notamment prévoir au bénéfice des salariés employés entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit :

- la mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur qui permet au salarié de regagner son lieu de résidence ;
- les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés et, en particulier, les mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants ;
- la fixation des conditions de prise en compte par l'employeur de l'évolution de la situation personnelle des salariés et, en particulier, de leur changement d'avis.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur pourront travailler jusqu'à 24 heures.

III.2.6. Dispositions transitoires

Les périmètres d'usage de consommation exceptionnelle (PUCE) créés avant la publication de la loi constituent de plein droit des zones commerciales au sens des nouvelles dispositions.

Les décisions unilatérales de l'employeur prises avant la publication de la nouvelle loi demeurent applicables jusqu'au premier jour du vingt-quatrième mois suivant la publication de la loi. Cependant si au cours

de cette période, un accord collectif est régulièrement négocié, dans les conditions issues de la nouvelle loi, soit postérieurement à la décision unilatérale prise en application des anciennes dispositions, cet accord s'applique dès sa signature en lieu et place de cette décision.

Les zones touristiques créées avant la publication de la loi constituent de plein droit des zones touristiques au sens des nouvelles dispositions. Les établissements commerciaux situés dans les actuelles zones touristiques, s'ils entendent employer des salariés le dimanche, disposent de vingt-quatre mois pour être couverts par un accord collectif.

III.3. DÉLIT D'ENTRAVE

L'article 85 révisé la nature et le montant des peines applicables en cas d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel en vue de définir un nouveau régime de sanctions, mieux proportionné aux situations d'entrave.

Cette réforme s'inscrit dans le contexte du discours du président de la République, prononcé lors du Conseil stratégique de l'activité du 20 octobre 2014, au cours duquel il a souligné sa volonté de remplacer les peines de prison associées au délit d'entrave par des sanctions financières. En plus d'élaborer un dispositif plus adapté aux cas d'entrave, il s'agit également d'envoyer un signal rassurant aux investisseurs étrangers, sans pour autant affaiblir le respect des règles relatives aux institutions représentatives du personnel. Pour maintenir un équilibre entre ces différents objectifs, les peines de prison prévues en cas d'entrave à la libre-constitution ou à la mise en place des institutions représentatives du personnel ne sont pas modifiées par les dispositions du projet de loi.

Actuellement, le délit d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel est puni d'un emprisonnement d'un an et de 3 750 € d'amende. Ce type de sanction est peu adapté à la réalité du dialogue social dans l'entreprise : d'une part, les peines d'emprisonnement sont peu effectives et, d'autre part, le montant des sanctions financières est en revanche peu dissuasif.

Le délit d'entrave aux institutions représentatives du personnel est caractérisé lorsque quiconque porte atteinte ou tente de porter atteinte à la mise en place et au fonctionnement régulier des institutions. La notion d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel est interprétée de façon assez large par le juge. Il peut s'agir de la non-convocation d'un délégué du personnel aux réunions mensuelles (*Cass. crim.*, 17 décembre 1996, n° 95-84.938P), du non-respect de l'obli-

gation de consulter le comité d'entreprise (*Cass. crim.*, 6 octobre 1992, n° 90-87.498), etc. Le délit d'entrave est actuellement passible, dans la plupart des cas, d'une peine d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende par le tribunal correctionnel.

En outre, les sanctions d'emprisonnement prévues dans les cas de délit d'entrave sont en pratique très peu appliquées. Tout d'abord, les procédures pénales traitant du délit d'entrave aux institutions représentatives du personnel représentent une très faible part du total des procédures (entre 2 et 4 % des procédures sur les dix dernières années). De plus, au sein des procédures engagées dans le cadre du délit d'entrave, celles aboutissant à des peines d'emprisonnement sont extrêmement rares. En effet, en 2009, sur 276 procédures relevant du thème "représentation du personnel", le juge a prononcé à seulement deux reprises des peines d'emprisonnement avec sursis (soit à peine 1 %). De même, en 2008, sur 170 procédures engagées, seules deux ont abouti à des peines d'emprisonnement. Ces sanctions sont donc très peu utilisées par le juge, ce qui pose la question de leur adaptation au délit d'entrave.

Sur la base de ce constat, il a donc paru nécessaire de modifier les dispositions organisant les sanctions au délit d'entrave aux institutions représentatives du personnel. Ainsi, l'article 85 bis du projet de loi vise à mieux adapter les peines sanctionnant le délit d'entrave aux institutions représentatives du personnel et à les rendre plus efficaces.

Pour ce qui concerne les entraves au fonctionnement des institutions représentatives du personnel, les peines de prison sont supprimées. En revanche, le montant de l'amende est doublé et passe de 3 750 € à 7 500 €.

Pour ce qui concerne les entraves à la mise en place des institutions représentatives du personnel, les peines d'emprisonnement sont maintenues. La mise en place des institutions représentatives du personnel est en effet une condition *sine qua non* à la représentation du personnel et à l'exercice du dialogue social en entreprise. Pour cette raison, il est nécessaire de maintenir le fort caractère dissuasif des peines de prison.

III.4. DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'ENTREPRISE

III.4.1. Le renforcement de l'information des organisations syndicales relative aux résultats des élections

En l'état du droit, le code du travail impose à l'employeur d'informer par tous moyens le personnel de l'entreprise de l'organisation des élections dans l'entreprise ainsi que d'inviter les organisations syndicales présentes en son sein ou affiliées à une organisation représentative au niveau

national et interprofessionnel à négocier un protocole d'accord préélectoral (articles L.2314-2 et suivants du code du travail pour les élections des délégués du personnel et articles L.2323-3 et suivants du code du travail pour les élections des membres du comité d'entreprise).

Toutefois, concernant les résultats de ces élections, seule est imposée la transmission du procès-verbal des élections à l'Inspection du travail dans les quinze jours (article R.2314-25 du code du travail pour les élections des délégués du personnel et article R.2324-21 du code du travail pour les élections des membres du comité d'entreprise).

Les organisations syndicales ont exprimé le souhait dans le cadre des travaux du Haut Conseil du dialogue social d'obtenir une information renforcée en ayant transmission de ces procès-verbaux.

Afin de renforcer l'information des organisations syndicales de façon à assurer une meilleure représentation des salariés dans les entreprises, l'article 89 du projet de loi crée une obligation de transmission du procès-verbal des élections professionnelles aux organisations syndicales de salariés qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

III.4.2. L'unification du contentieux préélectoral

Partant du constat que l'éclatement des compétences et du contentieux en matière électorale est source de complexité et d'insécurité pour l'ensemble des acteurs du dialogue social au sein de l'entreprise, l'article 87 du projet de loi vise à unifier le contentieux préélectoral en matière d'élections professionnelles au profit de la compétence du juge judiciaire.

En l'état du droit, les élections professionnelles – tant concernant leur organisation que le contrôle de la régularité des opérations électorales – peuvent faire l'objet de recours auprès du juge judiciaire. Toutefois, le code du travail maintient au profit de l'administration une compétence résiduelle d'arbitrage en matière préélectorale, en cas de désaccord des organisations syndicales sur certaines dispositions du protocole d'accord préélectoral.

Plus précisément, le juge judiciaire, et plus particulièrement le tribunal d'instance, est le juge de l'élection et de la désignation ainsi que le juge des différents paramètres dont dépend leur validité. En matière préélectorale, le juge est compétent pour apprécier la validité de la négociation du protocole préélectoral, pour trancher les litiges relatifs aux informations que l'employeur doit remettre aux organisations syndicales pour leur

permettre de contrôler les effectifs et la liste électorale, pour définir les conditions de l'organisation de l'élection et du déroulement des opérations électorales sur lesquels aucun accord n'a pu intervenir et enfin pour mettre en place un dispositif de contrôle des élections.

L'autorité administrative intervient quant à elle en cas de désaccord pour déterminer le cadre dans lequel les élections vont se dérouler. Il s'agit pour l'essentiel de :

- la division de l'entreprise en établissements distincts aussi bien pour les élections des délégués du personnel (article L.2314-31 du code du travail) que des comités d'établissements (article L.2327-7), ou pour la division en secteur d'activité distincts pour le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (article L.4613-4) ;
- la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux pour les délégués du personnel, le comité d'entreprise ou les comités d'établissement (articles L.2314-11 et R.2314-6, L.2324-13 et R.2324-3, articles L.2327-7 et suivants) ;
- les dérogations aux conditions d'ancienneté en matière d'électorat et d'éligibilité (articles L.2314-20 et L.2324-18).

Cette répartition est source d'une grande complexité pour l'ensemble des acteurs du dialogue social dans les entreprises, d'autant qu'elle s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise concernée dès lors que cette dernière est tenue d'organiser des élections des représentants du personnel.

Elle entraîne en outre la possibilité d'une multiplicité de voies de recours contentieux, ce qui fragilise et rallonge le déroulement du processus électoral. En effet, elle conduit souvent à ce qu'une juridiction soit contrainte de surseoir à statuer dans l'attente d'une décision d'une autre juridiction ou de l'administration. Les élections peuvent être invalidées plusieurs mois voire plusieurs années après leur déroulement, ce qui crée une difficulté tant en termes de respect de l'expression de la volonté des salariés que de fonctionnement normal des institutions élues qui peuvent être remises en cause longtemps après les élections.

L'entrecroisement des recours constitue donc une source potentielle de fragilité pour la représentation du personnel.

Enfin, elle est source d'incohérences. À titre d'exemples :

- si l'administration du travail est compétente pour reconnaître, en cas de désaccord, l'existence d'établissements distincts pour la mise en place des délégués du personnel et du comité d'entreprise, elle n'est

pas compétente pour la division en établissements distincts s'agissant de la désignation des délégués syndicaux. Elle n'a de compétence, en matière de droit syndical, que pour autoriser, en l'absence d'accord, la suppression du mandat de délégué syndical en cas de diminution des effectifs ;

- l'administration n'est pas non plus compétente pour décider de la création d'une unité économique et sociale, même si elle l'est ensuite pour opérer la division de l'entreprise en établissements distincts dans le cadre d'élections professionnelles ;
- l'administration est compétente pour décider de la suppression d'un comité d'entreprise, elle ne l'est pas pour décider de la suppression d'un comité d'établissement ;
- s'agissant de la répartition du personnel dans les collèges électoraux, l'administration peut seulement opérer la répartition de catégories de personnel, mais non décider de l'appartenance à tel ou tel collège de tel ou tel salarié déterminé, la compétence étant alors celle du juge d'instance.

III.4.2.1. L'article 87 du projet de loi permet de simplifier et de sécuriser le contentieux préélectoral en l'harmonisant au profit du juge judiciaire

L'article 87 du projet de loi permet, pour ce qui concerne le contentieux préélectoral des élections professionnelles, de substituer à l'intervention de l'administration le recours au juge judiciaire dans les domaines suivants :

- la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux pour les délégués du personnel (articles L.2314-11 et R.2314-6 du code du travail) et les comités d'entreprise (articles L.2324-13 et R.2324-3), ainsi que la répartition des sièges du comité central d'entreprise (article L.2327-7) ;
- la division de l'entreprise en établissements distincts aussi bien pour les élections des délégués du personnel (article L.2314-31) que des comités d'établissements (article L.2322-5) ;
- des dérogations aux conditions d'ancienneté en matière d'électorat et d'éligibilité (articles L.2314-20 et L.2324-18).

Cette modification doit être source de simplification et de sécurité du processus électoral, tout en ayant un impact relativement limité pour les juridictions judiciaires. En effet, parmi l'ensemble des interventions des services du ministère du travail concernant les institutions représentatives du personnel, on dénombre seulement, en 2012, une centaine de décisions

d'arbitrage de l'administration dans le domaine préélectoral rentrant dans le champ de l'article 87 du projet de loi.

III.4.3. L'inscription à l'ordre du jour du CHSCT des consultations obligatoires

Aujourd'hui, si le code du travail prévoit l'obligation de mettre à l'ordre du jour l'ensemble des consultations rendues obligatoires pour le comité d'entreprise, une telle disposition n'est pas reprise pour le CHSCT. Or, elle peut être source de contentieux entre l'employeur et le secrétaire du CHSCT quant à la définition de l'ordre du jour.

En conséquence, l'article 90 du projet de loi modifie l'article L.4614-8 du code du travail et prévoit que les consultations obligatoires sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour du CHSCT par le président ou le secrétaire.

III.5. AMÉLIORATION DU DISPOSITIF DE SÉCURISATION DE L'EMPLOI

Le projet de loi pour la croissance et l'activité, déposé le 11 décembre 2014 à l'Assemblée nationale, modifie certaines règles relatives au licenciement collectif issues de la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi dans un souci de clarification et de sécurisation juridique.

Le projet de loi prévoit ainsi :

- la clarification des règles relatives au périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Le projet de loi confirme la possibilité pour l'employeur d'appliquer les critères d'ordre à un niveau inférieur à celui de l'entreprise. À l'issue du vote en première lecture à l'Assemblée nationale, le texte prévoit que, dans le cadre d'un document unilatéral, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi ;
- le recentrage de l'obligation de reclassement à l'international des salariés dont le licenciement est envisagé sur les seuls salariés qui ont manifesté leur intérêt pour une mobilité à l'étranger. Ainsi, l'employeur n'aura plus l'obligation de proposer à l'ensemble des salariés licenciés les possibilités de reclassement à l'international. L'entreprise pourra donc cibler ses efforts de recherche de postes disponibles et mieux calibrer les offres et les mesures d'accompagnement ;
- que lorsque l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire (RJ-LJ), le respect par l'employeur du caractère suffisant et proportionné des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) s'apprécie en

fonction des moyens dont dispose l'entreprise, et non plus des moyens dont dispose le groupe ou l'unité économique et sociale (UES) auquel elle appartiendrait. Cette disposition a pour effet de prendre en compte les difficultés actuelles rencontrées par l'administrateur/liquidateur judiciaire face à une exigence qu'il ne peut pas mettre en œuvre puisque la maison mère n'a pas d'obligation légale de participer au financement du PSE de sa filiale. Cette nouvelle disposition a pour objectif de sécuriser les procédures au vu des délais d'élaboration du PSE et de décision d'homologation en conciliant la protection des salariés licenciés (compte tenu des délais de prise en charge de la garantie par l'AGS des créances détenues par les salariés) et les contraintes économiques, financières et juridiques des entreprises en procédure collective (compte-tenu de l'absence de sanction juridique pesant sur les maisons mères en matière de financement des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi). Elle ne vise pas à exonérer les sociétés mères à l'égard de leurs filiales, mais à articuler le droit du travail et le droit des procédures collectives ;

- une modulation des conséquences de l'annulation d'une décision de licenciement par la juridiction administrative en raison d'un défaut de motivation ou d'une insuffisance de motivation. Ainsi, le projet de loi prévoit que, dans cette hypothèse, la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) devra reprendre une nouvelle décision suffisamment motivée dans un bref délai et qu'à cette condition, l'annulation de sa première décision sera sans incidence sur la validité des licenciements.

IV. PROJET DE LOI RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI

IV.1. LA NÉGOCIATION NATIONALE ET INTERPROFESSIONNELLE SUR LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL

Comme annoncé dans la feuille de route de la troisième conférence sociale, le ministre chargé du Travail a adressé, le 29 juillet 2014, aux huit organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel un document d'orientation les invitant à ouvrir une négociation nationale et interprofessionnelle sur la qualité et l'efficacité du dialogue social dans les entreprises et l'amélioration de la représentation des salariés.

Ce document dressait le constat que si “les dispositions applicables en la matière, construites à différents moments clés de notre histoire sociale – 1945, 1968, 1982 – ont permis d'assurer une densité et une vraie richesse du dialogue social dans l'entreprise”, elles n'évitent pas “deux écueils majeurs”. Il soulignait ainsi que :

- “d'une part, elles sont le reflet d'une sédimentation dans le temps d'un nombre conséquent de règles et d'obligations qui, nonobstant leur légitimité propre prises isolément, construisent un cadre global complexe, en particulier pour les petites et moyennes entreprises, qui conduit à un dialogue social trop souvent formel n'associant pas suffisamment les représentants des salariés aux décisions stratégiques de l'entreprise ;
- d'autre part, elles n'assurent pas de manière suffisante la représentation effective de tous les salariés. Les salariés des grandes entreprises bénéficiaient ainsi d'un cadre collectif d'exercice de leurs droits nettement plus développé, bien qu'insuffisant par rapport à d'autres pays.”

Le Gouvernement dans ce document soulignait en conséquence que la priorité était désormais le renforcement de la qualité et de l'efficacité du dialogue social dans l'entreprise et l'amélioration de l'effectivité du droit à la représentation des salariés quelle que soit la taille de leur entreprise.

Trois questions étaient posées aux partenaires sociaux :

- Comment améliorer la représentation des salariés, sous des formes adaptées à la diversité des entreprises ?
- Comment faire évoluer le cadre du dialogue social dans l'entreprise, en particulier s'agissant des institutions représentatives du personnel et

des obligations de consultation et de négociation, en privilégiant une approche plus stratégique, moins formelle et donc simplifiée ?

- Comment favoriser des parcours syndicaux valorisants et fluides pour les représentants des salariés ?

Les négociations se sont ouvertes en septembre 2014 et, après quatre mois, n'ont toutefois pas permis d'aboutir à un accord. En conséquence, en janvier 2015, le Gouvernement a annoncé son intention de présenter un projet de loi réformant le dialogue social de façon à ce qu'il soit définitivement adopté par le Parlement durant l'été 2015.

IV.2. LE PROJET DE LOI RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI

Le Premier ministre, dans son discours du 25 janvier 2015 pour moderniser le dialogue social, a défini cinq principes qui guident le projet de loi :

- regrouper et rationaliser les obligations d'information et de consultation des représentants du personnel, ainsi que les obligations de négociation ;
- adapter les règles de la représentation des salariés au nombre de salariés de l'entreprise ;
- instituer une forme de représentation adaptée pour les salariés issus des très petites entreprises ;
- valoriser les parcours de ceux qui s'engagent comme représentants des salariés ;
- fixer un objectif légal de représentation équilibrée de femmes et d'hommes parmi les représentants des salariés.

Le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi a été présenté en Conseil des ministres le 22 avril 2015.

LES CHANTIERS RELATIFS

À LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

ET À LA REPRÉSENTATIVITÉ

PATRONALE

La réforme de la représentativité syndicale, issue de la loi du 20 août 2008 et la réforme de la représentativité patronale, issue de la loi du 5 mars 2014, poursuivent le même objectif de rénovation du dialogue social par le renforcement de la légitimité des partenaires sociaux et des accords collectifs.

Ces réformes fondent la représentativité des organisations syndicales et patronales sur un socle commun de critères fiables et objectifs.

La représentativité de ces organisations sera déterminée au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel en 2017. La représentativité patronale sera par ailleurs déterminée au niveau national et multiprofessionnel.

Des réformes mises en œuvre de manière concertée dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social

Le Haut Conseil du dialogue social a été institué par la loi du 20 août 2008 et se réunit depuis mars 2009.

Il comprend :

- des représentants des organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles et, en nombre égal, des représentants des organisations représentatives d'employeurs au niveau national désignés par ces organisations ;
- des représentants du ministre chargé du Travail ;
- des personnes qualifiées proposées par le ministre chargé du Travail (une de ces personnes, désignée par le Premier ministre, préside les séances du Haut Conseil).

La composition de cet organe consultatif a été entièrement renouvelée par arrêté du 5 juin 2014. Les membres sont nommés par le Premier ministre pour une durée de cinq ans.

Dans la continuité des travaux engagés sous son égide lors du premier cycle électoral, le Haut Conseil du dialogue social est étroitement associé à l'ensemble des travaux conduits pour la mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale. Il est désormais également associé aux travaux conduits dans le cadre de la réforme de la représentativité patronale.

Ses travaux sont nourris, d'un point de vue technique, par ceux d'un groupe de suivi regroupant à la fois les partenaires sociaux membres du Haut Conseil du dialogue social et la direction générale du travail (DGT). Le groupe de suivi a ainsi abordé les différents aspects de la collecte des procès-verbaux d'élections professionnelles ainsi que de la mesure de l'audience pour la représentativité syndicale d'un point de vue opérationnel.

En 2014, le ministère chargé du Travail a réuni le Haut Conseil du dialogue social de manière trimestrielle et le groupe de suivi à sept reprises.

I. REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

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^{er} 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.

Le système d'information de la mesure de l'audience pour la représentativité des organisations syndicales

Le dispositif de collecte et de traitement des résultats des élections professionnelles est piloté par la direction générale du travail (DGT) dans le cadre d'une base de données baptisée "Système d'information de la mesure de l'audience pour la représentativité syndicale" (SI MARS). Ce système est opérationnel depuis début 2010 avec l'ouverture d'un centre dédié pour effectuer les différentes opérations liées à l'enregistrement, la vérification et la comptabilisation des résultats des élections professionnelles en vue de leur agrégation au niveau interprofessionnel et par branche.

Situé à Louviers dans l'Eure, le centre de traitement des élections professionnelles (CTEP) reçoit les procès-verbaux qui lui sont envoyés par les entreprises. Chaque entreprise doit adresser au CTEP un exemplaire du procès-verbal pour chaque élection (comité d'entreprise ou délégation unique du personnel, délégués du personnel) par collège, pour les titulaires et les suppléants et ce, dans les quinze jours qui suivent la tenue de cette élection. Parallèlement, l'entreprise transmet deux exemplaires du procès-verbal à sa section d'inspection du travail. Dans l'hypothèse d'une carence, un procès-verbal de carence (et non un courrier simple signalant cette carence) doit être transmis au centre de traitement.

L'ensemble de ces formulaires est téléchargeable depuis le site Internet www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Le procès-verbal adressé au centre de traitement est saisi dans le SI MARS. Une fois saisi dans le système d'information, l'ensemble des procès-verbaux sont passés au crible des contrôles dits de conformité, qui visent à vérifier leur contenu afin de détecter des incohérences dans leur remplissage en vue de leur prise en compte pour la mesure de l'audience. Quelques 80 contrôles automatiques visent ainsi à vérifier que les données déclarées sont conformes aux données attendues selon la définition du formulaire. Ces contrôles sont essentiels pour parvenir à une mesure de l'audience qui traduit de manière fiable le vote des électeurs. Ils appellent ensuite des traitements dits "de conformité" qui, soit visent à rétablir la cohérence des procès-verbaux lorsque les informations disponibles

permettent de le faire sans risque d'erreur, soit conduisent à écarter le procès-verbal concerné de la mesure de l'audience car il n'apparaît pas possible de lever les incertitudes sur des informations estimées significatives pour la mesure de l'audience.

Au 22 avril 2015, le CTEP avait été destinataire de plus de 94 500 plis adressés par les entreprises organisatrices d'élections représentant un total de 334 300 procès-verbaux d'élections dont un peu plus de 106 500 procès-verbaux d'élections premier tour titulaires, carence compris.

Environ 50 % des procès-verbaux nécessitent une action de mise en conformité à leur réception au centre de traitement. Après retraitement par les opérateurs du centre et envoi le cas échéant de courriers aux entreprises, environ 90 % des procès-verbaux saisis dans le système d'information ont à ce jour la qualité requise pour leur prise en compte pour la mesure d'audience syndicale. Afin de garantir une meilleure qualité des procès-verbaux, plus de 14 500 courriers ont été adressés aux entreprises pour faire compléter une information manquante ou erronée.

Le processus de mise en conformité des données reçues se poursuit pour accroître significativement la proportion des procès-verbaux pouvant être pris en compte dans la mesure d'audience.

Point d'étape

Le site Internet dédié aux élections professionnelles*, permet au public d'accéder rapidement à l'ensemble des textes applicables concernant les élections professionnelles.

Il permet en outre de consulter les procès-verbaux d'élections tenues dans les entreprises depuis le 1^{er} janvier 2013. Il s'agit aussi bien de premiers que de seconds tours, de procès-verbaux complètement valides que de procès-verbaux en cours de mise en conformité, de carences ou de résultats d'élections. Au 22 avril 2015, 264 150 procès-verbaux d'élections sont consultables sur le site. Parmi l'ensemble des procès-verbaux d'élections consultables sur le site, seuls ceux des premiers tours des titulaires hors carence seront intégrés dans la mesure d'audience. Le périmètre du calcul de l'audience repose ainsi sur un peu plus de 42 200 procès-verbaux d'élections professionnelles.

Les statistiques de fréquentation du site Internet révèlent une fréquentation moyenne de près de 17 000 visites en mars 2015 pour un total de 1 243 800 pages vues. Parmi les différentes fonctionnalités du site, la fonction de consultation des procès-verbaux d'élections est celle qui est le plus couramment utilisée.

(*) www.electionsp professionnelles.travail.gouv.fr

I.1. LA PUBLICATION DES ARRÊTÉS DE REPRÉSENTATIVITÉ

À l'issue du premier cycle de la réforme de la représentativité syndicale (1^{er} janvier 2009 – 31 décembre 2012), 461 arrêtés fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au national et inter-professionnel, au niveau des branches professionnelles ont été publiés.

En outre, 12 arrêtés ont été publiés sur des périmètres dits “assimilables à des branches professionnelles” (bâtiment, travaux publics, métallurgie, notamment).

En outre, le Haut Conseil du dialogue social a terminé en septembre 2014 les travaux de mesure de l’audience dans les trois dernières branches pour lesquelles des informations complémentaires avaient été demandées. La finalisation de ces travaux porte à 476 le nombre d’arrêtés de représentativité publiés au *Journal officiel* dont un au niveau national interprofessionnel, 463 au niveau des branches et 12 sur des périmètres assimilables à la branche.

Le Haut Conseil du dialogue social a par ailleurs été amené à se pencher sur la manière d’apprécier la représentativité des organisations syndicales dans le champ de conventions collectives qui ont été conclues au cours du premier cycle à l’instar de la *convention collective nationale des entreprises de services à la personne* ou de la *convention collective nationale des ateliers chantiers d’insertion*, pour lesquelles le recueil des résultats des élections sur toute la durée du premier cycle électoral (2009-2012) n’a pas été possible.

Les travaux menés au sein du Haut Conseil du dialogue social ont conduit à adopter de nouveaux principes de gestion consistant à privilégier, dans toute la mesure du possible, une mesure d’audience basée sur les résultats des élections du premier cycle dans le champ de la nouvelle branche et, lorsque cette mesure manque de pertinence eu égard au petit nombre de suffrages, à appliquer aux organisations syndicales de la branche les poids de l’arrêté national interprofessionnel.

1.2. LE SECOND CYCLE ÉLECTORAL DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

Sur la base du 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, le Haut Conseil du dialogue social a tiré un certain nombre d’enseignements visant à poursuivre l’amélioration de la mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale :

- approfondir la méthode de travail mise en place pendant le premier cycle en cherchant à anticiper davantage les cas complexes soulevés par certaines entreprises afin de laisser aux partenaires sociaux et à l’administration plus de temps pour collecter l’information nécessaire à la prise en compte des résultats des élections professionnelles ;

- aménager certaines règles de conformité des procès-verbaux pour améliorer la proportion de procès-verbaux pris en compte (et donc l'exhaustivité des résultats) ;
- poursuivre et accentuer l'effort de pédagogie autour des règles des élections professionnelles et du remplissage des procès-verbaux, avec une attention particulière portée aux procès-verbaux de carence ;
- développer la télétransmission des procès-verbaux, à partir d'une étude conduite par le ministère chargé du Travail et examinée en Haut Conseil du dialogue social.

En 2014, le ministère chargé du Travail a engagé les travaux visant à mettre en œuvre ces préconisations.

Dès le mois de septembre, le ministère a procédé, avec le Haut Conseil du dialogue social, à l'actualisation des imprimés de procès-verbaux d'élections professionnelles. Il s'agissait d'intégrer les ajustements apportés par la loi du 5 mars 2014 et par la jurisprudence récente de la Cour de cassation pour permettre l'application, au 1^{er} janvier 2015, des nouvelles dispositions de l'article L.2122-3-1 du code du travail (Voir *Partie 1 - Les chantiers sociaux issus des conférences sociales – I. La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*). Cet article prévoit l'attribution aux confédérations et organisations syndicales ayant une vocation interprofessionnelle des suffrages des organisations qui leur sont affiliées. Les procès-verbaux comportent désormais, à côté de la colonne mentionnant le nom de l'organisation syndicale candidate, une colonne supplémentaire destinée à recueillir le nom de l'organisation syndicale à laquelle est affilié le syndicat ayant déposé sa candidature.

En complément et pour faciliter le remplissage et la transmission des procès-verbaux d'élections au centre de traitement des élections professionnelles, il a été décidé d'alléger la notice annexée aux formulaires de procès-verbaux ; une notice allégée explicite les principales rubriques susceptibles de difficultés de remplissage lors de la saisie du procès-verbal sur le site dédié aux élections professionnelles. Le travail d'actualisation a également concerné les rubriques relatives aux procès-verbaux de carence qui ont été clarifiés et visent désormais les cas de carence totale d'élection.

Dans le prolongement des enseignements tirés par le Haut Conseil relatif à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale en 2013, le ministère a engagé une refonte du site ministériel dédié aux élections professionnelles. L'objectif est d'améliorer l'ergonomie et la lisibilité du site et de le rendre plus fonctionnel ; une nouvelle version du site est en cours. Le site offrira à terme à tous ses utilisateurs, chefs d'entreprise, directions des ressources humaines, salariés, syndicalistes, membres

d'un bureau de vote, divers outils destinés à faciliter l'organisation des élections, fiabiliser le remplissage des procès-verbaux d'élections et aider au calcul des résultats. Sa refonte devrait permettre d'améliorer la qualité de remplissage du procès-verbal et le traitement des résultats en vue de la consolidation des résultats au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel.

Les fonctionnalités du site Internet dédié aux élections professionnelles

La consultation des procès-verbaux d'élections

Comme le prévoit l'article D.2122-6 du code du travail, "le système de centralisation des résultats [...] doit permettre une consultation par toute personne des données recueillies". Il est ainsi possible de consulter sur le site Internet l'ensemble des procès-verbaux d'élections saisis au centre de traitement, à l'exception des procès-verbaux de membres suppléants. Cette consultation s'étend aux procès-verbaux en cours de traitement. Pour ces derniers, les données en traitement sont masquées.

Une aide à la saisie des procès-verbaux

Il est possible sur le site Internet de pré-remplir en ligne les modèles de procès-verbaux. Cette fonctionnalité intègre un certain nombre de contrôles embarqués et d'aides en ligne et facilite ainsi le travail de renseignement des documents par le déclarant tout en garantissant une meilleure qualité des informations renseignées.

Une fois complété, le procès-verbal doit être imprimé. Pour être valable, il doit ensuite être signé par les membres du bureau de vote et transmis au centre de traitement. En effet, cette fonctionnalité apporte une aide à la saisie mais il ne peut constituer une télédéclaration.

Le téléchargement des formulaires homologués de procès-verbaux d'élections

Pour les déclarants souhaitant remplir le formulaire papier, les formulaires "Cerfa" sont disponibles en téléchargement sur le site.

Un centre d'appel téléphonique* vient compléter le système d'information afin d'apporter aux utilisateurs les réponses juridiques et techniques aux questions qu'ils se posent.

(*) numéro AZUR : 08 10 20 08 08

Enfin, le ministère chargé du Travail a défini une méthode de travail avec les membres du groupe de suivi du Haut Conseil sur des procès-verbaux pouvant être qualifiés de sensibles au regard notamment du nombre d'électeurs couverts ou présentant des difficultés particulières et en anticipant davantage les cas complexes soulevés par certaines entreprises. L'objectif est d'améliorer la qualité des informations et le nombre de procès-verbaux pris en compte pour la mesure de l'audience pour la représentativité syndicale.

II. REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

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 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 le 30 janvier 2015, 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 sera 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.

Le rapport sur la réforme de la représentativité patronale remis par M. Jean-Denis Combrexelle au ministre chargé du Travail en octobre 2013 souligne qu'à l'issue d'un recensement effectué à partir des accords collectifs déposés auprès d'elle depuis cinq ans, la DGT dénombre l'existence de 1 043 confédérations et organisations professionnelles distinctes signataires ou adhérentes d'une convention collective ou d'un accord de branche, d'un accord professionnel ou d'un accord interprofessionnel⁽¹⁾. Si l'on retire de ce total, les unions ou fédérations locales de l'Union des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM), de l'Union nationale des industries de carrières et de matériaux de construction (UNICEM), de la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), de la Fédération nationale des travaux publics (FNTP) ou de la Fédération française du bâtiment (FFB), ce total s'élève à 884.

Au niveau des branches, depuis l'origine, les textes (conventions collectives et accords de branche, accords professionnels) ont été signés en moyenne par 3,1 organisations professionnelles (respectivement 2,17 organisations professionnelles signataires par convention collective et 3,58 organisations professionnelles signataires par accord de branche ou accord professionnel).

Afin que la mesure de l'audience des organisations professionnelles soit établie dès mars 2017, de manière concomitante à la proclamation des résultats du second cycle électoral pour les organisations syndicales, les

¹⁾ Source : base de données des conventions collectives (BDCC), extraction réalisée le 26 juillet 2013.

organisations professionnelles d'employeurs devront faire acte de candidature dès l'année 2016 auprès du ministère chargé du Travail. Le nombre de leurs entreprises adhérentes sera arrêté au 31 décembre 2015.

Le planning prévisionnel de la réforme de la représentativité patronale, examiné en groupe de suivi du Haut Conseil, prévoit une mise en œuvre effective dès 2015.

Le planning prévisionnel de la réforme de la représentativité patronale

De janvier à décembre 2015	Remontée des bulletins d'adhésion et de paiement des cotisations des entreprises (les informations sur les effectifs salariés doivent être communiquées aux organisations professionnelles)
Juin 2015	Prise de connaissance générale de l'entité par les commissaires aux comptes (CAC)
Quatrième trimestre 2015	Ouverture du Portail de la représentativité patronale par le ministère chargé du Travail
31 décembre 2015	Photographie des entreprises adhérentes à jour de leur cotisation
Deuxième trimestre 2016	Ouverture du dépôt des candidatures sur le portail de la représentativité patronale
Juin 2016	Certification des comptes par les commissaires aux comptes
Octobre 2016	Clôture du dépôt des candidatures au niveau des branches professionnelles
Novembre 2016	Clôture du dépôt des candidatures au niveau national multiprofessionnel et au niveau national interprofessionnel
De fin 2016 -> à mars 2017	Examen des candidatures par le ministère chargé du Travail
Fin mars 2017	Présentation des résultats au HCDS
Deuxième trimestre 2017	Publication des arrêtés de représentativité par branche, au niveau national multiprofessionnel et au niveau national interprofessionnel

Un arrêté du ministre chargé du Travail fixera les conditions, dont la période de dépôt des actes de candidature des organisations professionnelles d'employeurs.

ACTION DE L'ÉTAT

I. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2014

I.1. LE RÔLE D'INTERMÉDIATION DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

Le ministère chargé du Travail contribue à l'engagement et à l'avancement des négociations professionnelles en assumant, à la demande des partenaires sociaux ou quand il le juge nécessaire, le rôle d'intermédiation, à travers la constitution de commissions mixtes paritaires (CMP).

La négociation en commission mixte paritaire

En cas de difficultés ou de blocage des négociations, l'article L.2261-20 du code du travail permet de recourir à une commission mixte paritaire (CMP), présidée par un représentant de l'État.

L'objet d'une commission mixte paritaire est d'aider à la négociation de textes conventionnels de branche susceptibles d'extension, en dénouant des situations de blocage avec l'aide d'un tiers apportant sa compétence technique et juridique. La CMP est ainsi composée des représentants des organisations professionnelles et syndicales représentatives dans le secteur d'activité considéré et présidée par un représentant du ministre en charge du Travail.

Le ministre peut provoquer la réunion d'une commission mixte dans deux hypothèses : à tout moment, de sa propre initiative ou bien lorsqu'une organisation syndicale le demande. Il doit convoquer cette commission si la demande émane d'au moins deux organisations.

Le président de commission mixte a pour mission de faciliter l'établissement ou le rétablissement du dialogue social. Il offre un cadre de discussion et assure le respect des "règles du jeu" de la négociation, sans se substituer aux négociateurs dans les débats de fond. Le président a donc un rôle pédagogique, destiné à favoriser l'émergence d'une dynamique et d'une pratique autonome de négociation. Il est susceptible d'apporter ou d'orienter les partenaires vers un appui technique ou une expertise juridique.

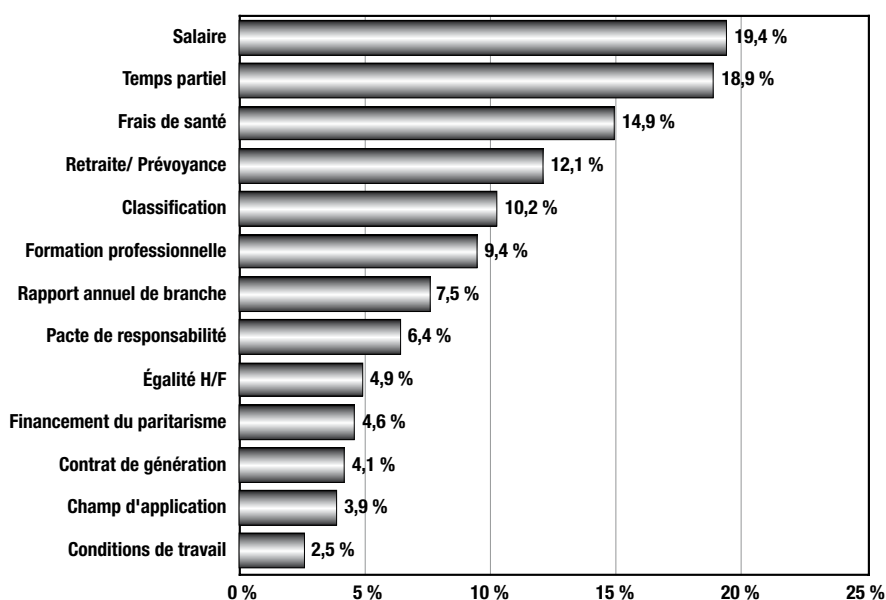
I.2. L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

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 (sept branches). **620 réunions se sont déroulées en commission mixte et ont porté sur les thèmes suivants :**

Principaux thèmes négociés en commission mixte paritaire

(en % par rapport à l'ensemble des thèmes négociés en 2014)



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

Le nombre toujours élevé de commissions mixtes paritaires et de réunions ont nécessité la nomination en 2014 de trente présidents de commissions mixtes dont trois pour de nouvelles branches. Deux stages de formation ont donc été organisés en 2014 (juin et octobre) et ont permis le recrutement effectif de onze nouveaux présidents de commissions mixtes.

Pour l'année 2014, trois nouvelles demandes de commission mixte paritaire par les partenaires sociaux (principalement les syndicats de salariés) ont été relevées :

- *commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;*

- *industries céramiques* ;
- *géomètres experts*.

Ces demandes témoignent de la volonté de certaines organisations de négocier, notamment sur les salaires, et de l'importance que les partenaires sociaux continuent d'accorder au rôle de la commission mixte paritaire.

Enfin, en 2014, six branches où les négociations se déroulaient en commission paritaire sont retournées en paritaire simple :

- *commerce de gros de l'habillement, de la mercerie, du commerce et du jouet* (janvier 2014) ;
- *mareyage* (janvier 2014) ;
- *agences de voyages* (mars 2014) ;
- *industries cimentières* (juin 2014) ;
- *industrie de transformation de la volaille* (juin 2014) ;
- *organismes de formation* (juillet 2014).

I.3. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

Au total, 203 textes ont été signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2014 dans le cadre d'une commission mixte paritaire. 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, avec 40 accords ou avenants, le thème prépondérant dans les négociations se déroulant dans le cadre d'une CMP. À côté de ces accords, d'autres thèmes méritent d'être mis en avant : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'emploi salarié des personnes handicapées, la prévoyance, le temps partiel, le pacte de responsabilité. Une actualisation d'une convention collective a été réalisée dans le cadre d'une CMP.

I.3.1. Actualisation d'une convention collective

Parmi ces textes, figure la convention collective des *salariés de coopératives de consommateurs* signée le 16 octobre 2014. Par ce texte, les partenaires sociaux de la branche ont révisé le texte de la convention collective initiale qui avait été dénoncé et réussi à conclure, avant l'issue de la période de survie de l'ancien texte, en évitant ainsi un vide conventionnel.

La branche a d'ailleurs pu retourner en paritaire simple en 2015.

1.3.2. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La branche de la *coiffure* a conclu le 3 février 2014 un texte destiné à adopter des mesures pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce texte a été élaboré après des séances en groupe de travail qui ont permis une meilleure avancée des travaux.

1.3.3. Emploi salarié des personnes handicapées

L'accord du 26 mars 2014 en faveur de l'emploi salarié des personnes handicapées conclu dans la branche des *fleuristes et animaux familiers* mérite également d'être mentionné. En effet, la majorité des entreprises de la branche ont moins de dix salariés et ne sont donc soumises à aucune obligation concernant l'embauche de travailleurs handicapés.

L'intérêt de ce texte était donc de fixer un cadre général afin que les employeurs soient davantage sensibilisés à ce sujet.

1.3.4. Mise en place d'un régime de prévoyance

Après un premier projet en juillet 2013 qui avait dû être retravaillé à la suite de la décision du Conseil constitutionnel (*Cons. const.*, 13 juin 2013, n° 2013-672 DC ; *Cons. const. QPC*, 18 octobre 2013, n° 2013-349) sur les clauses de désignation contraires à la liberté d'entreprendre et de contracter, la branche de la *plasturgie* a conclu le 29 octobre 2014 un accord unanime instaurant un régime de prévoyance.

La branche n'avait jusqu'à présent aucun dispositif de ce genre.

1.3.5. Temps partiel

Parmi d'autres accords relatifs au temps partiel, on peut mentionner le texte conclu le 8 janvier 2014 dans la branche de la *restauration rapide* qui a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux et fixe une durée hebdomadaire de vingt-quatre heures.

II. L'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DE SES SOUS-COMMISSIONS

La Commission nationale de la négociation collective (CNNC) a été créée par la loi du 13 novembre 1982 sur la négociation collective et le règlement des conflits collectifs du travail. Elle remplace la Commission supérieure des conventions collectives créée par la loi du 11 février 1950.

Présidée par le ministre chargé du Travail, elle comprend un représentant du ministre chargé de l'Agriculture, un représentant du ministre chargé de l'Économie, le président de la section sociale du Conseil d'État, en nombre égal des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel et des représentants des organisations d'employeurs représentatives au plan national dont les représentants des agriculteurs, des artisans, des professions libérales et des entreprises publiques.

Par rapport à l'ancienne commission supérieure, ses attributions ont été élargies. Elle donne son avis sur la fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), le suivi de l'évolution des salaires effectifs, du principe "à travail égal, salaire égal" et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou du taux d'activité des seniors, ainsi que sur les projets de lois et décrets qui portent sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relèvent du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle. Elle doit, en outre, rechercher les moyens à mettre en œuvre pour faciliter le développement de la négociation collective, en particulier en vue d'harmoniser les définitions conventionnelles des branches. Elle examine le bilan annuel de la négociation collective.

Sont actuellement instituées, en son sein, trois sous-commissions qui peuvent exercer, chacune, certaines des missions qui lui sont dévolues.

- La sous-commission des conventions et accords donne un avis motivé sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs.
- La sous-commission des salaires est chargée de suivre régulièrement la négociation de branche notamment sur les salaires, les classifications et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- Enfin, sur le fondement des dispositions de l'article L.2261-32 du code du travail, issues de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, et en application du décret

n° 2015-262 du 5 mars 2015, la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles analyse la situation des branches en vue de favoriser la réduction du nombre des branches par voie conventionnelle et en tant que de besoin.

En outre, des groupes de travail peuvent être institués en son sein. Depuis 2005, le comité de suivi de la négociation salariale de branche est chargé de suivre, analyser et accompagner les négociations de branche. En septembre 2014, le ministre chargé du Travail a annoncé la création d'un groupe de travail dédié au suivi des négociations de branche relatives au pacte de responsabilité. Enfin, un groupe de travail relatif à la restructuration des branches a été institué à l'automne 2014 dans l'attente de la mise en place effective de la sous-commission créée par le décret du 5 mars 2015 précité.

II.1. L'ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS

II.1.1. Objectifs et conséquences de l'extension

Valablement négocié et signé, une convention ou un accord collectif s'applique, dans un champ géographique, économique et professionnel défini au préalable, à toutes les organisations d'employeurs signataires de ce texte ainsi qu'à l'ensemble des entreprises adhérentes à ces organisations et à l'ensemble de leurs salariés.

Toutefois, pour harmoniser les règles relatives aux conditions de travail et d'emploi des salariés dans le champ d'application géographique et professionnel de l'accord ou de la convention, les organisations signataires d'une convention ou d'un accord collectif peuvent demander au ministre chargé du Travail de rendre ce texte applicable à tous les salariés et à tous les employeurs compris dans son champ d'application, que les entreprises soient adhérentes ou non aux organisations professionnelles signataires du texte. C'est l'objet de la procédure d'extension prévue par les dispositions de l'article L.2261-15 du code du travail.

Saisi d'une demande en ce sens, le ministre engage alors sans délai cette procédure. En cas de décision favorable, un arrêté d'extension du texte est publié au *Journal officiel* qui rend ainsi la convention ou l'accord étendu applicable à l'ensemble des entreprises (et à leurs salariés) comprises dans le champ d'application du texte.

Lors de l'extension, le ministre chargé du Travail s'assure que le texte est dans toutes ses dispositions conforme au droit ; le contrôle de légalité

ainsi effectué peut notamment conduire à exclure certaines dispositions de la convention ou de l'accord.

Les organisations signataires disposent d'une grande marge de liberté pour décider de l'entrée en vigueur du texte : dès la signature de ce texte, à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension ou à une autre date précisée dans le texte. À défaut d'indication, un texte est applicable aux signataires et adhérents le lendemain du jour où il a été déposé auprès des services du ministère chargé du Travail.

II.1.2. La procédure d'extension

II.1.2.1. Le dépôt des textes

Le dépôt par les partenaires sociaux des conventions et accords collectifs interprofessionnels et de branche se fait auprès des services centraux du ministère chargé du Travail.

Un délai d'opposition de quinze jours à compter de la date de notification de la conclusion de la convention, de l'accord interprofessionnel ou de branche est ouvert aux organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, afin de leur permettre de s'opposer à l'entrée en vigueur du texte. Aucun texte ne peut être déposé avant l'expiration de ce délai.

Afin de s'assurer que l'ensemble des organisations syndicales ayant participé aux négociations a bien été destinataire du texte ouvert à la signature et a été en mesure d'exercer son droit d'opposition, le ministère demande que soient produits les courriers de notification du texte aux organisations de salariés représentatives.

Lorsque le dossier de dépôt est complet (texte en version papier et en version électronique, courriers de notification) un récépissé est délivré par le service en charge de la gestion des textes conventionnels de la direction générale du travail (DGT). Si la délivrance de ce récépissé atteste de la complétude du dépôt de l'accord collectif, elle ne constitue en aucun cas la reconnaissance de la conformité du texte déposé au regard des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Les textes conventionnels d'établissement, d'entreprise ou de groupe sont déposés dans les unités territoriales du ministère chargé du Travail, ainsi que tous les textes du secteur agricole, quel que soit leur niveau de conclusion.

II.1.2.2. Initiative de la demande d'extension

La procédure d'extension peut être engagée, soit à la demande de l'une des organisations d'employeurs ou de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, soit à l'initiative du ministre aux termes de l'article L.2261-24 du code du travail.

La demande d'extension peut être concomitante au dépôt du texte. La procédure d'extension n'est engagée qu'une fois le dépôt du texte constaté par la remise d'un récépissé de dépôt.

Parmi les différents textes susceptibles d'être étendus, on distingue les textes de base (conventions collectives, accords interprofessionnels et accords professionnels) et les textes qui leur sont rattachés (accords et avenants). Les accords et avenants viennent amender, compléter ou mettre à jour le texte de base, dans le champ conventionnel duquel ils sont conclus.

II.1.2.3. Réception de la demande d'extension et premières vérifications

Le contrôle opéré par le ministère chargé du Travail s'opère en plusieurs phases. Le service chargé de l'extension au sein de la DGT procède tout d'abord à des premières vérifications :

- l'extension n'est possible que si le texte, auquel il se rattache, s'il ne s'agit pas d'un texte de base, a préalablement été étendu ;
- tout texte soumis à la procédure d'extension doit comporter un champ d'application professionnel et territorial : soit il s'agit du champ du texte auquel il est rattaché, soit il définit un champ d'application spécifique ;
- au moins une organisation syndicale signataire du texte de rattachement doit être signataire du texte dont l'extension est demandée ;
- en application des articles L.2232-2 et L.2232-6 du code du travail, la validité d'un accord interprofessionnel, d'une convention collective ou d'un accord de branche est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales qui représentent ensemble au moins 30 % des suffrages recueillis aux élections professionnelles par les organisations syndicales de salariés représentatives. En outre, le texte ne doit pas faire l'objet de l'opposition d'une ou plusieurs organisations représentant plus de 50 % des suffrages recueillis par les mêmes organisations ;
- ces nouvelles règles de validité des accords issues de la réforme de la représentativité syndicale de 2008 s'appliquent aux textes signés depuis la parution en 2013 au *Journal officiel* des arrêtés fixant la liste et le

- poids des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national interprofessionnel et dans chaque branche ;
- les accords signés par la seule CFE-CGC ne peuvent être étendus dans le cas où ils engagent l'ensemble des salariés de la branche ; en l'absence d'éléments de nature à établir sa représentativité pour l'ensemble du champ de l'accord, celle-ci ne peut, en application de l'article L.2231-1 du code du travail, être regardée comme pouvant engager l'ensemble des salariés de la branche ;
 - les accords conclus alors que certaines organisations représentatives n'ont pas été invitées aux négociations ne peuvent pas être étendus (même article).

II.1.2.4. Publication de l'avis d'extension

Parallèlement à l'analyse du contenu du texte, un avis préalable à l'extension est publié au *Journal officiel*. Les organisations et les personnes intéressées disposent d'un délai de quinze jours à compter de la publication de l'avis pour présenter leurs observations ou faire part de leur opposition à l'extension (à ne pas confondre avec le délai d'opposition à la signature, de quinze jours également, qui est antérieur au dépôt du texte et réservé aux organisations syndicales représentatives).

Le texte de la convention ou de l'accord collectif considéré peut être consulté dans le bulletin officiel des conventions collectives (BOCC) mis en ligne sur le site Internet du *Journal officiel* (www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/). Si le bulletin hebdomadaire n'est pas encore publié lorsque l'avis est rendu public, le texte peut alors être obtenu auprès des directions régionales des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Cet avis permet à l'administration d'être alertée sur :

- d'éventuels chevauchements de champs d'activité entre celui du texte déposé et d'autres conventions existantes ;
- des vices éventuels intervenus dans le processus de négociation ;
- de toute difficulté d'ordre juridique ou économique pouvant résulter du texte.

Les oppositions à l'extension recueillies dans ce cadre sont portées à la connaissance des membres de la sous-commission des conventions et accords.

II.1.2.5. Analyse de la conformité du texte au regard de la législation applicable

Le service chargé de l'extension vérifie la conformité du texte avec la législation et la réglementation en lien avec :

- les services de la DGT compétents sur chacun des domaines du droit du travail abordés par le texte ;
- la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) pour les questions relatives à la formation professionnelle, le dispositif "emploi", les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), etc. ;
- la direction de la sécurité sociale (DSS) et la commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) pour les questions touchant à la protection sociale complémentaire (prévoyance, retraite complémentaire, etc.).

À la suite de la décision du Conseil d'État, mentionnée aux tables du recueil Lebon, du 12 mai 2010 (*CE, 12 mai 2010, n° 325657, Fédération départementale des chasseurs de la Drôme*), une procédure spécifique a été mise en place pour les accords portant sur la protection sociale complémentaire. Dès lors que ces textes sont autonomes et ont pour objet exclusif la détermination des garanties sociales mentionnées à l'article L.911-2 du code de la sécurité sociale, la procédure d'extension relève de la compétence des ministres chargés de la Sécurité sociale et du ministre chargé du Budget. Les autres textes relèvent de la procédure de droit commun.

Les services de la DGT apprécient la pertinence et l'opportunité des observations recueillies lors de l'analyse au regard de l'intention des parties et de l'économie générale de l'accord.

Plusieurs niveaux d'observations sont proposés aux partenaires sociaux :

- l'appel à l'attention : lorsque le texte comporte des clauses ambiguës ou des erreurs matérielles ne remettant pas en cause sa légalité ; ce type d'observation ne figure pas dans l'arrêté d'extension mais dans la lettre de notification envoyée à l'organisation qui a fait la demande d'extension ;
- la réserve : lorsque le texte comporte des clauses incomplètes au regard de la législation ou de la réglementation ; ce type d'observation figure dans l'arrêté d'extension ;
- l'exclusion : pour des raisons de légalité ou d'intérêt général, certaines clauses ne peuvent être étendues ; l'exclusion peut être assimilée à un refus d'extension partiel ; ce type d'observation figure dans l'arrêté d'extension ;

- le refus d'extension : pour des raisons de légalité tenant, à titre d'exemples, à la qualité des signataires, à l'absence de texte de base étendu, à la non-conformité des stipulations à la législation, ou pour un motif d'intérêt général, le texte n'est pas étendu. L'organisation qui a fait la demande d'extension en est informée par courrier.

L'exclusion et le refus d'extension peuvent être assortis d'un renvoi à la négociation.

II.1.2.6. L'analyse et l'examen des textes

La sous-commission des conventions et accords (SCCA) de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) se réunit en moyenne toutes les cinq semaines pour examiner les demandes d'extension des conventions et accords collectifs. Les dossiers présentés sont transmis aux membres avant la séance, afin de leur permettre de consulter leurs fédérations.

La SCCA est placée sous la présidence du directeur général du travail. Elle est composée des représentants des confédérations syndicales de salariés (CGT, CFTC, CFDT, CGT-FO et CFE-CGC) et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs (MEDEF, CGPME, UPA, UNAPL et un représentant des professions agricoles).

Les membres de la sous-commission émettent un avis sur le texte examiné. Ils peuvent également s'opposer à l'extension. L'opposition est écrite et motivée. Lorsqu'au moins deux organisations d'employeurs ou deux organisations de salariés ont émis une opposition, le texte ne peut être étendu sans être soumis à un nouvel examen par la sous-commission, sur la base d'un rapport précisant la portée des dispositions en cause ainsi que les conséquences d'une éventuelle extension. Au vu du nouvel avis émis par la sous-commission, le ministre chargé du Travail peut décider l'extension.

Une procédure d'examen accéléré pour les accords portant sur les salaires

Lorsque les accords ou avenants à une convention collective étendue ne portent que sur les salaires, ils sont soumis à une procédure d'examen accéléré (article L.2261-26 du code du travail).

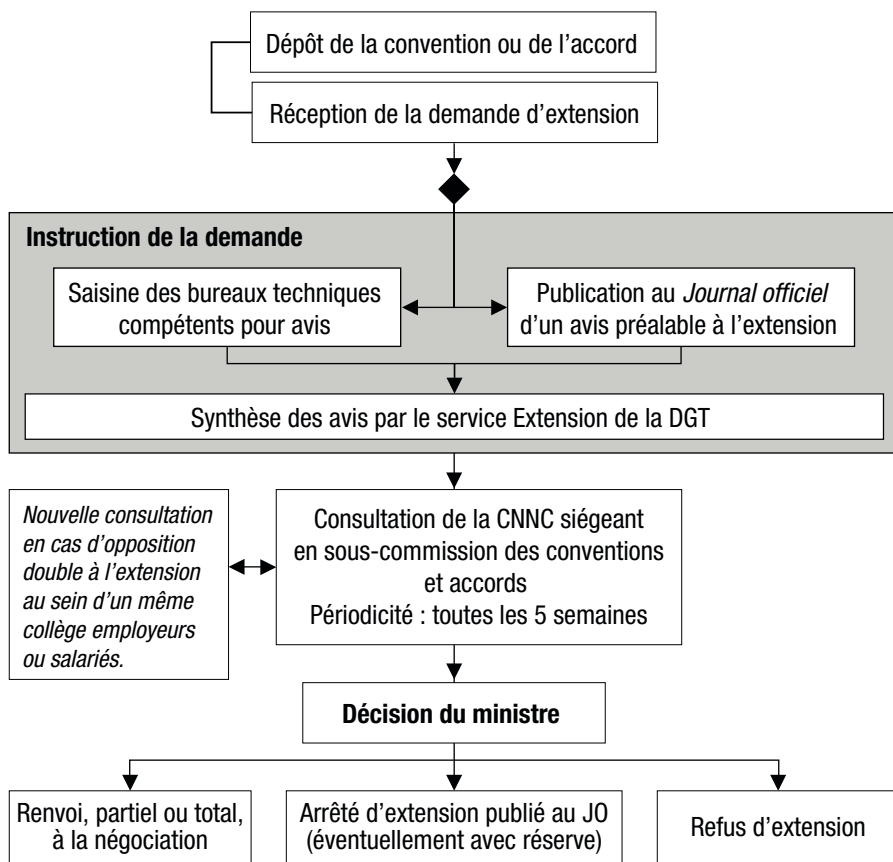
Les membres de la SCCA sont consultés toutes les trois semaines et peuvent transmettre leur avis : favorable, opposition ou demande d'examen en SCCA. Les consultations sont organisées, environ toutes les trois semaines, hors congés d'été, chaque année.

II.1.2.7. Rédaction et publication de l'arrêté portant extension

Au vu des observations et des débats tenus en SCCA, les services de la DGT procèdent à la rédaction des arrêtés d'extension, incluant s'il y a lieu les réserves et exclusions et, le cas échéant, à la rédaction des courriers appelant à l'attention ou signifiant le renvoi à la négociation ou le refus d'extension.

Depuis décembre 2010, les textes ne faisant pas l'objet d'observations et qui ne sont pas cosignés par plusieurs ministres⁽¹⁾ sont étendus par un arrêté unique. Afin d'en faciliter la lecture, une annexe renvoie aux articles traitant des conventions collectives et accords professionnels concernés.

Synthèse du déroulement de la procédure



1) Certains arrêtés sont contresignés par d'autres ministres, notamment le ministre chargé de l'Agriculture.

II.1.3. La procédure d'élargissement

II.1.3.1. Objectifs et conséquences de l'élargissement

La procédure d'élargissement consiste à rendre applicable une convention ou un accord collectif, préalablement étendu, dans un autre secteur d'activité ou champ territorial.

II.1.3.2. Initiative de la procédure

La procédure d'élargissement peut être engagée, soit à la demande de l'une des organisations représentatives intéressées, soit à l'initiative du ministre en cas de carence de la négociation des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par des difficultés persistantes à négocier une convention ou un accord depuis au moins cinq ans dans une branche professionnelle ou un champ territorial déterminé.

II.1.3.3. Secteurs concernés

À ce jour, les branches régulièrement concernées par la procédure d'élargissement sont les suivantes :

- les *entreprises d'architecture*, élargissement aux *maîtres d'œuvre en bâtiment* ;
- le *commerce de détail de poissonnerie*, élargissement au *commerce de gros de poissonnerie* ;
- les *institutions de retraite complémentaire*, élargissement aux *institutions de prévoyance* ;
- le *commerce de détail non alimentaire (Rennes)*, élargissement à certaines villes des Côtes-d'Armor.

II.1.3.4. Déroulement de la procédure

La procédure d'élargissement est engagée après publication de l'arrêté d'extension du texte pour lequel l'élargissement est envisagé. Un avis préalable à l'élargissement est publié au *Journal officiel*. Les organisations et les personnes intéressées disposent d'un délai de quinze jours à compter de la publication de l'avis pour présenter leurs observations ou leur opposition à l'élargissement du texte. L'instruction est réalisée par le service chargé de l'extension qui inscrit le dossier à l'ordre du jour de la SCCA. Si l'accord reçoit un avis favorable de la part des membres de la sous-commission, un arrêté d'élargissement est publié au *Journal officiel*.

II.1.4. L'extension des accords en 2014 : caractéristiques principales

II.1.4.1. Un nombre de demandes d'extension en progression en 2014

En 2014, 881 demandes d'extension ont été enregistrées par la direction générale du travail (DGT), contre 842 en 2013.

L'augmentation du nombre de demandes d'extension en 2014 est constatée uniquement pour les textes abordant des thèmes autres que les salaires : 489 contre 434 en 2013. Alors que la tendance était à la baisse ces dernières années, il s'agit de la première hausse constatée depuis 2009. En revanche, comme en 2013, le nombre de demandes d'extension pour des textes relatifs aux salaires est à nouveau en baisse, passant de 408 à 392.

Nombre de demandes d'extension par an

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Accords salaires	422	408	492	432	360	479	482	408	392
Autres thèmes	468	484	475	652	635	595	582	434	489
Total	890	892	967	1 084	995	1 074	1 064	842	881

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

Plusieurs éléments permettent d'expliquer cette évolution :

- concernant les accords et avenants salariaux, les années 2011 et 2012 ont connu une double revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) (au 1^{er} janvier et 1^{er} décembre 2011, puis au 1^{er} janvier et 1^{er} juillet 2012). Ces deux revalorisations du SMIC ont conduit certaines branches à négocier un deuxième accord en fin d'année et expliquent le nombre accru de textes salariaux conclus en 2011 et 2012 par rapport à 2013 et 2014, années caractérisées par une seule revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier ;
- concernant les textes conventionnels portant sur d'autres thèmes, l'année 2014 a été marquée, d'une part, par un nombre important d'accords signés relatifs aux temps partiel. Ce mouvement a fait suite à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi qui a prévu, au niveau de la branche, l'ouverture de la négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel "*dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel*". D'autre part, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle a entraîné la signature d'un nombre important de textes sur ce thème.

En 2014, la SCCA a été réunie à huit reprises pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement ainsi que pour recueillir l'avis des partenaires sociaux sur des textes législatifs et/ou réglementaires.

Cette sous-commission a également été consultée seize fois dans le cadre de la procédure accélérée prévue pour l'examen des textes conventionnels ne portant que sur les salaires.

II.1.4.2. Thèmes des accords étendus

Au cours de l'année 2014, 640 textes ont été étendus dont 351 accords de salaires (457 en 2013 et 479 en 2012).

Les accords de salaires représentent plus de la moitié de l'ensemble des accords étendus en 2014 (53 %, 49 % en 2013 et 48 % en 2012).

Les accords étendus relevant de la procédure normale ont, eux, avant tout porté sur la formation professionnelle.

Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'examen

	Nombre textes salaires (procédure accélérée)	Nombre textes autres thèmes (procédure normale)	Total
2003	256	317	573
2004	315	435	750
2005	330	388	718
2006	414	441	855
2007	490	403	893
2008	499	405	904
2009	397	441	838
2010	395	492	887
2011	516	461	977
2012	479	515	994
2013	457	468	925
2014	351	289	640

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

L'influence des thèmes des accords sur le délai d'extension

Le délai d'extension correspond au nombre de jours écoulés entre le début de la procédure d'extension, attesté par la délivrance du récépissé de dépôt, et la signature de l'arrêté d'extension, publié au *Journal officiel*. En moyenne, en 2014, l'instruction d'une demande d'extension, quelle que soit la procédure d'examen, a demandé **116 jours**. Ce délai d'environ quatre mois est inférieur au délai légal de six mois fixé par l'article R.2261-8 du code du travail.

Les accords traitant exclusivement des salaires peuvent être instruits selon la procédure accélérée. À l'inverse, compte tenu de leur complexité et de la variété des thématiques abordées, les autres accords nécessitent une instruction plus longue. L'augmentation de la proportion d'accords salariaux, même dans un contexte de maintien à haut niveau du nombre d'accords abordant d'autres thèmes, a pour effet de réduire le délai global d'extension.

Ainsi, les années où cette proportion est forte sont aussi des années où le délai d'extension global est plus bref, comme en 2008 et dans une moindre mesure, en 2009. Ainsi, pour l'année 2012 – laquelle se caractérisait par un plus grand nombre d'arrêtés d'extension pris dans le cadre de la procédure dite “normale” (515 arrêtés contre 461 en 2011), et un nombre plus réduit dans le cadre de la procédure dite “accélérée” – avait été observé une progression du délai d'extension.

Un délai moyen d'instruction en baisse

Depuis 2012, le délai moyen d'instruction moyen est en constante diminution. Malgré une augmentation des demandes d'extension, cette tendance s'est confirmée en 2014 (116 jours contre 122 jours en 2013).

L'examen prioritaire de certains textes relatifs au temps partiel ou à des politiques publiques incitatives a favorisé cette évolution (contrat de génération notamment).

Les dossiers relatifs à la prévoyance et la retraite complémentaire, soumis à un examen de la commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) en plus de celui de la SCCA, pèsent cependant sur le délai d'extension, du fait de la technicité des sujets abordés et du calendrier bimestriel d'examen de ces dossiers par la COMAREP.

Délai moyen d'instruction (en jours) des demandes d'extension selon les thèmes des accords

Délai moyen d'extension	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Accords salaires (procédure accélérée)	50	71	59	81	73	90
Autres accords	142	141	165	185	180	152
Global	103	111	106	131	122	116

Lecture : en 2014, il s'écoule en moyenne 152 jours entre la délivrance du récépissé de dépôt d'un accord et la signature de l'arrêté d'extension dans le cadre d'une procédure normale (accords autres que salaires) et 90 jours dans le cadre d'une procédure accélérée (accords salaires). Le délai moyen d'extension global (quelle que soit la procédure) est de 116 jours.

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

II.1.4.3. Le nombre de textes élargis à un autre secteur diminue

En 2014, 21 textes ont été élargis à d'autres secteurs d'activité ou territoriaux, contre 26 en 2013. Ce sont principalement des accords de salaires régionaux, et plus particulièrement des accords conclus dans la branche des *entreprises d'architecture* qui doivent être élargis au secteur des *maîtres d'œuvre en bâtiment* en raison de la carence en représentation dans ce secteur professionnel.

II.1.5. Les observations marquantes de la sous-commission des conventions et accords en 2014

II.1.5.1. Une gradation des observations au rôle bien défini

Les observations proposées à l'extension reposent sur plusieurs niveaux présentés dans la partie "Déroulement de la procédure" (voir *II.1.2.5 - Analyse de la conformité du texte*). La sous-commission des conventions et accords a, en 2014, pleinement utilisé leur gradation et leur portée juridique.

Ces observations mettent en relief les deux aspects de la procédure d'extension : d'une part, l'incitation et l'accompagnement des branches pour l'appel à l'attention et, d'autre part, la sécurisation juridique pour la réserve et l'exclusion. En 2014, 161 dossiers examinés par la sous-commission des conventions et accords (hors accords salaires) ont fait l'objet d'une ou de plusieurs observations.

Pédagogie et accompagnement : l'appel à l'attention

Le ministre chargé du Travail étend l'accord mais informe les partenaires sociaux de certaines ambiguïtés ou erreurs matérielles, certes secondaires mais qui méritent d'être signalées.

Ce premier type d'observations garantit à la fois la précision du contrôle opéré au cours de la procédure par le ministre et illustre le rôle de l'État dans l'accompagnement du dialogue social de la branche.

En 2014, 46 textes conventionnels ont fait l'objet d'un appel à l'attention. Ces observations ont été notifiées, dès la publication des arrêtés d'extension, à l'organisation qui a déposé le texte en l'invitant à informer l'ensemble des partenaires sociaux de la branche.

À titre d'exemple, l'attention des partenaires sociaux sera appelée sur le fait qu'aux termes des dispositions de l'article 94 de la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013,

le congé de paternité est devenu “le congé de paternité et d’accueil de l’enfant”.

Les textes conventionnels qui continuent de prévoir que le dépôt s’effectue auprès de la direction départementale du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle font l’objet d’un classique appel à l’attention sur les dispositions de l’article D.2231-3 du code du travail selon lesquelles les conventions de branche et les accords professionnels ou interprofessionnels sont déposés auprès des services centraux du ministre chargé du Travail.

Par ailleurs, le ministère chargé du Travail appelle l’attention des partenaires sociaux lorsqu’une incohérence rédactionnelle est constatée au cœur même de l’accord collectif (telle une erreur de renvoi), ou entre textes conclus dans le cadre d’une même convention collective, afin que les partenaires sociaux puissent apporter la (ou les) modification(s) rédactionnelle(s) idoine(s) dans le cadre de négociations ultérieures, dans l’objectif d’améliorer la lisibilité et l’intelligibilité de la norme conventionnelle.

Sécurisation juridique : la réserve et l’exclusion

Il existe deux types d’observations ayant une force contraignante d’un point de vue juridique et qui figurent dans l’arrêté d’extension : la réserve et l’exclusion.

- *La réserve*

Dans cette hypothèse, certaines clauses conventionnelles sont incomplètes au regard des dispositions légales. Dans l’arrêté d’extension, il est alors précisé que l’accord collectif est étendu sous réserve de sa conformité à ces dispositions.

Pour reprendre un terme inspiré de la jurisprudence constitutionnelle, ce sont des “réserves d’interprétation”.

En 2014, 78 textes ont fait l’objet d’une ou de plusieurs réserves.

À titre d’exemple, si un accord prévoit un abattement sur le salaire minimum conventionnel pour les jeunes travailleurs, ce minimum conventionnel après abattement ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance après abattement prévu à l’article D.3231-3 du code du travail. Ainsi les stipulations de l’accord sont étendues sous réserve des dispositions de l’article D.3231-3 du code du travail, afin de garantir que le minimum conventionnel après abattement est au moins égal au SMIC après abattement.

Une réserve fréquemment formulée porte sur les modalités de révision des textes conventionnels. Les conventions collectives et accords peuvent prévoir que toute demande de révision d'un texte doit être adressée aux signataires ou adhérents, et qu'à la suite de cette demande les parties devront ouvrir une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un nouveau texte. Dès lors, il est rappelé qu'en application des dispositions combinées des articles L.2261-7 et L.2232-16 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (*Cass. soc. 26 mars 2002 00-17.231*), tous les syndicats représentatifs doivent être appelés à la négociation des conventions et accords collectifs, y compris lorsque la négociation porte sur des accords de révision.

- *L'exclusion*

Ce type d'observations trouve son fondement légal dans le code du travail et a pour objet d'exclure de l'extension des clauses d'un accord collectif du travail.

L'exclusion est prononcée lorsque les clauses de l'accord sont illicites.

L'exclusion peut aussi être prononcée lorsque la clause conventionnelle ne répond pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré (article L.2261-25 du code du travail) ou encore pour un motif d'intérêt général tel qu'affirmé par une décision du Conseil d'État du 21 novembre 2008 (*n° 300135, Syndicat national des cabinets de recouvrement des créances et de renseignements commerciaux et autres*). Dans un tel cas, le ministre doit s'assurer que l'exclusion ne modifie pas l'économie de l'accord issue de la volonté des parties, comme le prévoit l'article L.2261-25 du code du travail.

En 2014, 37 textes conventionnels examinés par la sous-commission des conventions et accords ont fait l'objet de ce type d'observations.

À titre d'exemple, les textes conventionnels qui prévoient que, pour un travailleur de nuit, chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit ouvre droit à un repos compensateur ou à une indemnité équivalente font l'objet d'une exclusion partielle sur le fondement de l'article L.3122-39 du code du travail. En effet, les contreparties doivent obligatoirement être données sous forme d'un repos compensateur rémunéré, auquel peut s'ajouter une compensation salariale. Il n'est donc pas licite de substituer au repos obligatoire une indemnité équivalente : dans ce cas, les termes "ou à une indemnité équivalente" sont exclus de l'extension.

II.1.5.2. L'extension des accords relatifs au temps partiel

À la suite de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, un nombre important de branches ont conclu des accords collectifs relatifs au temps partiel (voir *Partie 3 - La négociation dans le cadre de la durée et de l'aménagement du temps de travail*).

Ces accords ont fait l'objet d'un examen prioritaire. Plusieurs observations marquantes peuvent être relevées, notamment en matière de durée minimale de travail, de répartition, communication et modification des horaires de travail, de regroupement d'horaires ou d'heures complémentaires et de compléments d'heures.

Durée minimale de travail du salarié à temps partiel

Certains accords ont écarté des catégories de salariés à temps partiel du bénéfice des durées minimales. Or, en application de l'article L.3123-14-1 du code du travail, l'ensemble des salariés à temps partiel doit bénéficier d'une durée minimale hebdomadaire garantie même si cette durée peut ne pas être la même selon les catégories professionnelles concernées. Par conséquent, ce type de stipulations a fait l'objet d'une exclusion.

Les stipulations ouvrant la possibilité à un accord d'entreprise de diminuer la durée minimale de travail fixée par la convention ou l'accord de branche ont fait l'objet de réserves sur le fondement de l'article L.3123-14-3 du code du travail qui dispose que seul une convention ou un accord de branche étendu peut fixer une durée de travail inférieure à 24 heures ou à la durée minimale conventionnelle dans des conditions strictement définies.

Lorsqu'un accord subordonnait à l'accord de l'employeur la revalorisation du nombre d'heures de travail effectuées par un salarié ayant demandé antérieurement à travailler moins de 24 heures par semaine, une réserve a été émise sur le fondement de l'article L.3123-14-1 du code du travail.

Répartition, modification et communication des horaires de travail

A notamment été rappelée l'obligation, en application de l'article L.3123-14 du code du travail, de mentionner dans le contrat de travail du salarié à temps partiel :

- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié.

Les stipulations conventionnelles définissant les cas dans lesquels un salarié peut refuser de changer la répartition de ses horaires de travail ont fait l'objet de réserves sur la base de l'article L.3123-24 du code du travail qui prévoit qu'un tel refus ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications.

L'attention des partenaires sociaux a été également appelée sur le fait qu'un accord prévoyant d'aménager les temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année doit être complété par un accord d'entreprise pour être en conformité avec les dispositions de l'article L.3122-2 du code du travail dès lors qu'il ne précise pas les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail pour les salariés à temps partiel.

Regroupement d'horaires

L'obligation, en application de l'article L.3123-14-4 du code du travail, de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes a été rappelée.

Ont ainsi été étendues, sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3123-14-4, les stipulations prévoyant que la répartition de l'horaire des salariés devait être organisée en regroupant "*dans la mesure du possible*" les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières et complètes.

Les stipulations prévoyant la possibilité pour le salarié de renoncer à titre individuel au regroupement d'heures ont, en revanche, fait l'objet d'une exclusion. L'article L.3123-14-4 du code du travail ne prévoit pas, en effet, qu'un salarié puisse renoncer à titre individuel au regroupement des horaires.

Heures complémentaires et compléments d'heures

L'obligation, en application de l'article L.3123-17 du code du travail, de majorer de 10 % les heures effectuées au-delà de la durée minimale de 24 heures appréciée sur la période considérée ou, le cas échéant, de la durée prévue conventionnellement, et dans la limite de 10 % ou du tiers de cette durée si un accord collectif a prévu cette possibilité, a été rappelée.

Les stipulations conventionnelles obligeant un salarié à accomplir des heures complémentaires dès lors qu'elles n'excédaient pas 10 % de l'horaire contractuel ont été étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3123-20 du code du travail qui prévoient que le refus

d'accomplir des heures complémentaires au-delà des limites fixées par contrat, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

En outre, ont été exclues les stipulations neutralisant le délai de prévenance pour recourir aux heures complémentaires ou au complément d'heures en cas de remplacement d'un salarié absent. Ces stipulations ont, en effet, été considérées comme étant contraires aux dispositions de l'article L.3123-22 du code du travail qui prévoient qu'un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai dans lequel la modification de la durée du travail est notifiée au salarié.

S'agissant du complément d'heures, les stipulations prévoyant qu'à l'expiration de la période fixée par l'avenant au contrat de travail, la durée du travail est celle initialement fixée audit contrat, ont été étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3123-15 du code du travail. Ces dispositions prévoient un mécanisme de réajustement automatique de l'horaire prévu au contrat de travail lorsque pendant une période fixée par le code du travail, l'horaire moyen effectué par le salarié a dépassé l'horaire contractuel de deux heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée. Ce mécanisme trouve, en effet, à s'appliquer aux heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant de complément d'heures.

II.1.5.3. Les observations relatives aux droits des organisations représentatives

Parmi les observations marquantes, beaucoup ont porté sur les droits des organisations représentatives.

Le respect du principe d'égalité

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation (*Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec*), il résulte du principe d'égalité que les dispositions d'un accord collectif qui tendent à améliorer l'exercice du droit syndical sont applicables de plein droit à tous et en particulier aux syndicats représentatifs sans qu'il y ait lieu notamment de distinguer ceux qui ont signé ou adhéré à l'accord de ceux qui n'ont pas signé ou adhéré.

Les stipulations réservant l'attribution de la contribution au financement du paritarisme aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la convention ou de l'accord ont ainsi fait l'objet d'une exclusion sur le fondement du principe d'égalité.

Il en a été de même des stipulations qui réservent aux seuls signataires et adhérents à la convention, la qualité de membre du conseil d'administration de l'association en charge de la gestion des fonds issus du financement du paritarisme dès lors que les compétences dévolues au conseil d'administration lui permettaient d'intervenir dans la répartition des fonds.

Ont également été exclues les stipulations des accords qui réservent la saisine des commissions de conciliation aux organisations signataires de la convention collective ou de l'accord. En effet, si la composition de la commission peut être réservée aux seuls signataires, tel n'est pas le cas de sa saisine dont la limitation est susceptible de créer une discrimination entre organisations syndicales représentatives.

La révision des conventions et accords collectifs

Beaucoup de textes conventionnels prévoient qu'ils pourront faire l'objet d'une révision par les seules parties signataires.

Ces textes ont systématiquement fait l'objet de réserves. En effet, en application des dispositions combinées des articles L.2231-1 et L.2261-7 du code du travail telles qu'interprétées de manière constante par la Cour de cassation (*Cass. soc.*, 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507), un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives ait été invité à sa négociation.

Pour le même motif, ont fait l'objet d'une exclusion, les stipulations réservant la composition de la commission paritaire ou sa saisine aux seules organisations signataires de la convention ou de l'accord.

De même, si les stipulations d'un accord confèrent un pouvoir normatif à une commission d'interprétation, sa composition ne peut être réservée aux seuls signataires de la convention collective.

La notification des accords

De nombreuses réserves ont été émises sur le fondement de l'article L.2231-5 du code du travail qui dispose que la partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives. En effet, plusieurs accords ont prévu qu'il soit remis aux seules organisations signataires.

L'emploi des termes "organisations syndicales représentatives au plan national"

Il a été relevé dans certains accords l'emploi des termes "organisations syndicales représentatives au plan national". Ces termes ont fait l'objet d'une exclusion.

En effet, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail définit parmi les niveaux d'appréciation de la représentativité syndicale :

- le niveau de la branche professionnelle ;
- le niveau national et interprofessionnel.

La mention "organisation syndicale représentative au niveau national et de la branche" était donc ambiguë et pouvait conduire à exclure des organisations représentatives dans la branche mais non au niveau national et interprofessionnel.

II.1.5.4. Les stipulations relatives aux peines d'amende

Une observation marquante a porté sur l'institution d'une peine d'amende par un accord relatif au financement du dialogue social.

Cet accord prévoyait qu'en cas de non-paiement par une entreprise de la contribution au financement du dialogue social, elle serait redevable en plus du montant de la contribution, d'une indemnité correspondant à 50 % de la contribution impayée. Cette indemnité était due sans préjudice d'une action en réparation du préjudice subi ainsi qu'en remboursement de l'ensemble des frais engagés. Ces stipulations ont fait l'objet d'une exclusion. Au regard de sa nature et de son montant, cette indemnité constituait, en effet, une sanction pénale. Or, en créant une peine d'amende, l'accord contrevenait au principe de légalité des peines tel qu'énoncé par l'article 8 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen.

II.1.5.5. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Sur ce thème, les observations marquantes ont porté sur les accords relatifs aux classifications.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes fait de la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes une priorité. Désormais, les partenaires sociaux doivent, à l'occasion des négociations quinquennales sur les classifications, analyser les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux suscep-

tibles d'inclure des discriminations entre les femmes et les hommes et de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés. Par suite, les accords relatifs aux classifications qui ne prévoyaient pas les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont fait l'objet de réserves.

II.1.5.6. La jurisprudence du Conseil d'État en 2014 relative à la procédure d'extension

Dans une décision du 11 juillet 2014 (n° 360227), le Conseil d'État a confirmé le pouvoir du ministre d'exclure, de l'intitulé d'une convention ou d'un accord, les termes qui sont de nature à créer une confusion avec une autre convention ou un autre accord.

Ainsi que l'a rappelé le Conseil d'État, il appartient au ministre chargé du Travail lorsqu'il apparaît que les champs des conventions et accords se recoupent, d'exclure du champ de l'extension, les activités économiques déjà couvertes par la convention ou l'accord collectif précédemment étendu ou d'abroger l'arrêté d'extension de cette convention ou accord en tant qu'il s'applique à ces activités.

Ce principe vaut également pour les intitulés de conventions ou accords même si ces intitulés sont, par eux-mêmes, dépourvus d'effet juridique. Une convention ou un accord est habituellement désigné par son titre et les employeurs et salariés doivent être aisément en mesure de savoir de quelle convention collective ils relèvent. Dès lors, le ministre chargé du Travail *“peut lorsqu'il procède à l'extension d'une convention ou d'un accord, exclure de son intitulé les termes qui sont en contradiction ou qui créent une ambiguïté avec les stipulations de cette convention ou de cet accord qui en définissent le champ d'application et qui, le cas échéant, sont de nature à créer une confusion avec une autre convention ou un autre accord”*.

II.2. LE COMITÉ DE SUIVI DE LA NÉGOCIATION SALARIALE

Le Comité de suivi de la négociation salariale de branche – qui réunit les membres de la sous-commission des salaires de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) et les représentants de l'État – s'est réuni à deux reprises en 2014.

La réunion du 4 juillet a permis – outre l'examen de la situation des minima conventionnels au regard du SMIC – de présenter l'actualisation pour l'année 2014 de l'étude spécifique sur les éventails de salaires au sein des branches. Cette étude permet de mesurer les phénomènes de

tassement de grille en lien avec l'augmentation du SMIC et d'observer les écarts hiérarchiques et les trajectoires salariales permises par les grilles de branches. Une présentation spécifique sur la situation des cadres a également été effectuée en réponse à une demande de la CFE-CGC.

La réunion du 10 décembre a été principalement centrée sur l'examen de la situation des minima conventionnels au regard du SMIC au 1^{er} décembre dans le secteur général ainsi que dans ceux de la *métallurgie* et du *bâtiment* et des *travaux publics*.

À la suite de chacune des réunions du Comité de suivi, des actions spécifiques et différenciées ont été programmées pour tenter d'aider les branches présentant un blocage des négociations, entraînant un retard dans l'actualisation de leur grille salariale, à surmonter leurs difficultés. Ces actions permettent dans nombre de cas de renouer le dialogue et de relancer la négociation de façon durable (cf. *Partie 3 – I. La négociation sur les salaires* et *I.2. L'accompagnement de la négociation salariale de branche dans le cadre du Comité de suivi*).

II.3. LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

II.3.1. Le contexte et les objectifs du chantier relatif à la restructuration des branches professionnelles

Le nombre excessif de branches en France (environ 700 conventions collectives sont recensées hors secteur de la production agricole) ainsi que leur grande disparité tant en termes de nombre de salariés couverts, que de champ ou de moyens, soulèvent des difficultés à plusieurs égards :

- d'une part, le nombre élevé des conventions et accords de branche entraîne une perte de lisibilité du droit conventionnel pour les entreprises en même temps qu'il affaiblit la portée régulatrice de la concurrence de l'accord collectif de branche ;
- d'autre part, ce morcellement affaiblit la capacité des partenaires sociaux à engager la profession dans des négociations effectives sur des sujets complexes ;
- par ailleurs, les branches qui n'atteignent pas une taille significative peuvent plus difficilement apporter aux entreprises les avantages attendus en termes de mutualisation de structures et d'économies d'échelle (par exemple en matière de parcours professionnels, de formation ou encore de garanties collectives de prévoyance).

De telles difficultés affaiblissent le rôle de régulation des relations de travail que doit jouer la branche professionnelle qui est pourtant déter-

minant, notamment pour les petites et moyennes entreprises qui n'ont souvent pas les moyens de négocier.

La réflexion sur l'adaptation de l'architecture du paysage conventionnel aux enjeux de la négociation collective de branche est ancienne. Néanmoins une accélération du processus est à l'œuvre et résulte d'un contexte particulier.

La réforme de la représentativité syndicale a tout d'abord permis de mettre en évidence qu'un nombre significatif de branches n'avait pas conclu d'accord depuis plus de vingt ans et/ou comptait moins de 11 suffrages valablement exprimés dans le cadre de la mesure de l'audience des organisations syndicales. Ainsi, 179 branches n'ont pas fait l'objet de la publication d'un arrêté de représentativité dans le cadre des travaux menés par le Haut Conseil du dialogue social (HCDS).

La grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013 a mis en exergue la nécessité d'engager des travaux visant à restructurer les branches dans les meilleurs délais, tendance que la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 est venue confirmer en fixant l'objectif ambitieux de réduire le nombre de branches professionnelles de près de 700 à 100 dans les dix ans, dans la continuité des préconisations du rapport relatif à la représentativité patronale remis au ministre chargé du Travail le 23 octobre 2013.

II.3.2. L'impulsion de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

La loi du 5 mars 2014 vise à donner à l'État de nouveaux moyens pour restructurer les branches professionnelles.

Désormais, dès lors que, dans une branche, moins de 5 % des entreprises seront adhérentes à des organisations patronales représentatives, le ministre chargé du Travail pourra :

- soit, en cas "d'atonie conventionnelle" sur les cinq dernières années, élargir une convention collective à la branche considérée ou la fusionner avec une autre branche ;
- soit, s'il s'agit d'une branche dont les caractéristiques, eu égard notamment à sa taille limitée et à la faiblesse du nombre des entreprises, des effectifs salariés et des ressources disponibles pour la conduite de la négociation, ne permettent pas le développement d'une activité conventionnelle régulière et durable en rapport avec la vocation des branches professionnelles et respectant les obligations de négocier qui lui sont

- assignées, refuser d'étendre la convention collective, ses avenants et annexes ;
- soit enfin, s'il s'agit d'une branche dont l'activité conventionnelle présente, depuis la dernière mesure d'audience quadriennale, une situation caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords au regard de ses obligations ou facultés de négocier, refuser de publier l'arrêté de représentativité permettant de déterminer le tour de table pour les organisations syndicales et patronales.

II.3.3. Un chantier engagé en septembre 2014 sous l'égide de la CNNC

La réunion de la CNNC du 22 septembre 2014 a été l'occasion d'engager officiellement le processus. Conformément à la mission qui lui a été confiée, la direction générale du travail (DGT) a réuni un groupe de travail dédié, composé de représentants des organisations siégeant à la CNNC. Ce groupe s'est réuni à quatre reprises les 13 octobre, 9 décembre 2014, 4 février et 16 mars 2015 afin de réfléchir aux missions et à la méthode de travail de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles, et de commencer à examiner la situation d'un premier ensemble de branches.

Ainsi, des premières lignes directrices ont été définies par les membres du groupe de travail concernant d'une part, les critères permettant de cibler les branches concernées par le processus et d'autre part, les actions à mener.

La DGT a proposé de donner un support aux réflexions du groupe en se fondant sur les deux critères qui avaient été dégagés de manière consensuelle dans le cadre des travaux du HCDS : la faiblesse de l'activité conventionnelle, matérialisée par l'absence d'accord déposé auprès des services du ministère depuis vingt ans et la faiblesse du nombre de suffrages valablement exprimés, recueillis tout au long du premier cycle de la représentativité syndicale, le seuil retenu étant inférieur à 11 suffrages.

Cette approche s'est aussi fondée sur la cohérence de ces deux critères avec le cadre des nouveaux outils introduits par la loi du 5 mars 2014.

Le groupe de travail envisage, pour la suite des travaux, une évolution de ces critères afin d'élargir progressivement le périmètre des branches ciblées, en abaissant le seuil d'absence d'accord déposé en deçà de vingt ans et en élevant le seuil de suffrages valablement exprimés, complété par des données sur les effectifs en lien avec la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

Ces critères n'ont pas vocation à être appliqués de manière mécanique. Ils doivent, dans tous les cas, être et seront complétés par une approche qualitative permettant d'affiner le diagnostic sur la réalité du dialogue social dans les branches concernées ainsi que par les demandes d'examen de telle ou telle branche émanant des partenaires sociaux.

Concernant les actions à mener, la diversité des situations des branches, qu'il s'agisse de branches territoriales, d'outre-mer, métiers ou catégorielles, a nécessité de définir des actions adaptées. Les membres du groupe de travail ont, par exemple, considéré qu'il était préférable que le suivi des branches agricoles et maritimes se fasse prioritairement dans le cadre de la sous-commission agricole ou de la CNNC maritime, qui devrait prochainement être mise en place.

En outre, doit être examinée dans le cadre de ces travaux la situation des secteurs d'activité qui restent à ce jour non couverts par un accord conventionnel ("vides conventionnels").

Les travaux réalisés en 2014 par le groupe de travail ont débouché au début de l'année 2015 sur une première liste de branches faisant l'objet d'un projet de fusion en application des dispositions de l'article L.2261-32 du code du travail. Cette liste a été soumise à l'avis formel de la Commission nationale de la négociation collective en date du 10 avril 2015.

II.3.4. La création d'une sous-commission dédiée à la restructuration de branches

Afin de poursuivre les travaux amorcés par le groupe de travail dans un cadre pérenne, le décret n° 2015-262 du 5 mars 2015, publié au *Journal officiel* du 7 mars procède à la création, au sein de la CNNC, de la "sous-commission de la restructuration des branches professionnelles".

Comme les deux autres sous-commissions, la nouvelle instance est composée :

- du ministre chargé du Travail ou de son représentant ;
- du ministre chargé de l'Agriculture ou de son représentant ;
- du ministre chargé de l'Économie ou de son représentant ;
- de cinq représentants des salariés, à raison d'un pour chacune des organisations syndicales représentées à la CNNC, à savoir la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et la CGT-FO ;
- de cinq représentants des employeurs, à raison d'un au titre du MEDEF, d'un pour la CGPME, d'un pour l'UPA, d'un au titre des professions agricoles et d'un pour l'UNAPL.

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, certes parfois anciennes, lorsque les partenaires sociaux le souhaitent.

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.

II.4. LE SUIVI DES NÉGOCIATIONS RELATIVES AU PACTE DE RESPONSABILITÉ

II.4.1. Historique

Lors de ses vœux aux Français, le 31 décembre 2013, le président de la République a annoncé la mise en place du pacte de responsabilité qui est un dispositif ayant pour objectif de redresser la compétitivité des entreprises et de faire reculer le chômage. Il consiste en une importante réduction d'impôts et de cotisations sociales pour les entreprises ainsi qu'en une simplification administrative. Les contreparties au pacte doivent être définies par les partenaires sociaux.

Les mesures concrètes du pacte :

1. Alléger le coût du travail et de la fiscalité
2. Mieux rémunérer le travail
3. Simplifier la vie des entreprises

Le 21 janvier 2014, le président de la République a précisé aux partenaires sociaux, les orientations retenues pour les contreparties au pacte de responsabilité. Elles sont au nombre de trois :

- la création d'emploi ;
- la qualité de l'emploi ;
- l'investissement.

À la suite de ces annonces, les partenaires sociaux se sont réunis les 28 février et 5 mars 2014. Un relevé de conclusions relatif aux contreparties du pacte a été signé d'une part, par le MEDEF, la CGPME et l'UPA et, d'autre part, par la CFDT et la CFTC. Ce texte qui décline les trois orientations retenues par le Gouvernement a ouvert la voie aux négociations

dans les branches professionnelles pour mettre en œuvre ces contreparties en termes d'emploi.

Un premier bilan des négociations de branche a été fait lors de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014. Face au constat de la faiblesse de l'avancée des discussions sur les contreparties du pacte, le Premier ministre a confié au ministre chargé du Travail le suivi, branche par branche, de ces négociations.

II.4.2. Méthodologie de suivi

Afin d'assurer un suivi pertinent et efficace des négociations relatives au pacte de responsabilité, le ministère chargé du Travail a proposé de focaliser ce suivi sur cinquante branches ciblées selon différents critères :

- le principal critère est celui des effectifs. Les cinquante premières branches recouvrent 11 289 400 salariés, soit 74 % de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective ;
- le critère du dynamisme de la négociation. La DGT s'est fondée sur le nombre d'accords signés par branche sur les cinq dernières années. 57 branches ont négocié entre vingt et cinquante accords chacune sur cette période ;
- les branches en commission mixte paritaire (CMP). Afin de disposer du maximum d'informations sur les avancées des négociations de branches et de favoriser la concertation entre les partenaires sociaux, le réseau des branches en CMP a été privilégié. Aujourd'hui une centaine de branches sont en CMP et 24 d'entre elles font parties des cinquante premières branches en termes d'effectifs.

II.4.3. Les réunions de suivi de la négociation

Le premier point d'étape s'est déroulé le 10 septembre 2014 en présence du ministre du Travail et des représentants des cinquante branches suivies dans le cadre du suivi des négociations relatives au pacte. À cette occasion, des fiches de suivi individualisées de la négociation ont été réalisées par la DGT avec le concours de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et en concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés. Ces fiches dont les partenaires sociaux ont été destinataires permettent d'avoir une image fidèle de la vie conventionnelle des branches suivies. Elles sont accompagnées des fiches statistiques élaborées par la DARES (voir *Partie 5 – Dossier n° 1 : les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2012*).

Ce premier point d'étape a fait apparaître que trente-trois branches avaient abordé le pacte de responsabilité dans leurs négociations et que deux étaient parvenues à conclure un accord ou un accord de méthode.

En clôture de cette réunion de mobilisation des branches, le ministre du Travail a annoncé la constitution d'un groupe de travail de la Commission nationale de la négociation collective chargé d'assurer régulièrement ce suivi.

La première réunion de ce groupe de travail a eu lieu le 3 novembre 2014. Les fiches de suivi de la négociation ont été actualisées et distribuées, à nouveau, aux partenaires sociaux. Ce nouveau point d'étape a montré la progression du nombre de branches ayant abordé le pacte, passant de 33 à 45.

À la suite de cette réunion, une accélération de la négociation sur les contreparties du pacte a été constatée. En effet, entre le 3 novembre 2014 et le 19 janvier 2015, date de la deuxième réunion du groupe de suivi, le nombre textes conclus relatifs au pacte est passé de deux à sept.

Les services de la DGT restent très attentifs à l'avancée des négociations sur les contreparties du pacte et le suivi fait l'objet d'une actualisation très régulière. Le dernier bilan fait état de dix textes signés. Au-delà des cinquante branches ciblées, une attention particulière est portée aux branches qui ne sont pas suivies dans le cadre du groupe de travail. Deux branches, parmi celles-ci, ont d'ailleurs conclu un texte relatif au pacte de responsabilité.

Les réunions du groupe de travail se poursuivront tout au long de l'année 2015.

Textes portant sur le pacte de responsabilité et de solidarité conclus dans les branches suivies dans le cadre du groupe de travail dédié (liste arrêtée au 17 mars 2015)

Branche	Date de signature	Signataires
Assurances	08/12/2014	<u>Employeurs</u> Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA) <u>Salariés</u> CFTC ; UNSA ; CFE-CGC ; CFD
Bureaux d'études techniques	17/12/2014	<u>Employeurs</u> Fédération des syndicats de sociétés d'études et de conseil (SYNTEC) ; Fédération des syndicats des métiers de la prestation intellectuelle, du conseil, de l'ingénierie et du numérique (CINOV) <u>Salariés</u> CFE-CGC ; CFD
Entreprises de propreté et services associés	17/09/2014	<u>Employeurs</u> Fédération des entreprises de propreté et services associés (FEP) <u>Salariés</u> CGT ; CGT-FO
Industries de carrières et de matériaux	28/10/2014	<u>Employeurs</u> Union nationale des industries de carrières et matériaux de construction (UNICEM) ; Fédération de l'industrie du béton <u>Salariés</u> CFTC ; CFD
Industrie chimique	10/07/2014	<u>Employeurs</u> Union des industries chimiques (UIC) ; Fédération nationale des industries électrométallurgiques, électrochimiques et connexes (FNIEEC) ; Chambre syndicale du papier (CSP) ; Fédération des industries des peintures d'encre couleurs et produits connexes (FIPEC) ; Chambre syndicale du raffinage (CSR) ; Fédération nationale des industries de corps gras (FNCG) ; Fédération des entreprises de la beauté (FEBEA) <u>Salariés</u> CFD ; CFTC
Métallurgie	20/05/2014	<u>Employeurs</u> Union des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM) <u>Salariés</u> CFD ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CFTC
Services de l'automobile	10/12/2014	<u>Employeurs</u> Conseil national des professions de l'automobile (CNPA) <u>Salariés</u> CFD ; CGT-FO

Branche	Date de signature	Signataires
Restauration rapide	12/01/2015	<u>Employeurs</u> Syndicat national de l'alimentation et de la restauration rapide (SNARR) <u>Salariés</u> CFTC ; CFDT ; CFE-CGC
Industries textiles	01/10/2014	<u>Employeurs</u> Union des industries textiles (UIT) <u>Salariés</u> CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT
Banques	13/02/2015	<u>Employeurs</u> Association française des banques (AFB) <u>Salariés</u> CFDT

III. LES ÉVOLUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

Le dialogue social territorial se concrétise en particulier dans des commissions paritaires locales (CPL) mais également dans des projets multipartenariaux s'inscrivant dans des aires géographiques diverses et sur des thématiques de négociations variées.

III.1. LES COMMISSIONS PARITAIRES LOCALES

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, complétée par la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010, a modifié les dispositions du code du travail relatives aux commissions paritaires locales (CPL) (articles L.2234-1 à L.2234-3 du code du travail). Elle a facilité la conclusion d'accords territoriaux (aux niveaux régional, départemental voire infradépartemental) dans le cadre des CPL.

L'article L.2234-2 du code du travail confie aux commissions paritaires locales diverses missions :

- la négociation sur des sujets d'intérêt local, particulièrement, dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- la conciliation, collective ou individuelle ;
- l'examen des questions relatives aux conditions d'emploi et de travail des salariés. À ce titre, les CPL peuvent contribuer à la capitalisation des savoir-faire et à la diffusion de bonnes pratiques.

III.2. LE DISPOSITIF “APPUI AUX RELATIONS SOCIALES”

Le dispositif “Appui aux relations sociales” est une offre d'accompagnement destinée aux entreprises, dans le but d'améliorer la qualité et l'efficacité de leurs relations sociales.

Sollicité par l'un ou l'autre des acteurs de l'entreprise (direction, institutions représentatives du personnel [IRP]), il est dans tous les cas fondé sur l'adhésion et l'implication de toutes les parties tout au long de la démarche. L'accompagnement proposé vise le développement ou la restauration d'une capacité à mieux dialoguer et aboutit à créer un cadre propice aux échanges sans pour autant intervenir sur la nature et le contenu des sujets discutés.

Cet accompagnement peut prendre plusieurs formes, dans sa durée comme dans ses modalités d'accompagnement (réunions collectives ou

ateliers entre pairs, à titre d'exemples). Dans tous les cas, il est adapté au contexte spécifique de l'entreprise.

Ce dispositif est animé au niveau national par le réseau Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) - Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) en partenariat avec le ministère chargé du Travail.

Les intervenants du dispositif sont issus de trois origines professionnelles :

- chargés de mission du réseau ANACT-ARACT ;
- consultants ;
- agents des services du travail.

Ainsi par exemple, l'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail en Midi-Pyrénées (MIDACT) a présenté le 26 février 2015 ce dispositif d'accompagnement "Appui aux relations sociales", actuellement en cours de déploiement dans cette région.

III.3. DES PROJETS MENÉS AU NIVEAU TERRITORIAL

Les actions menées récemment sur le dialogue social territorial sont très diverses, qu'elles s'opèrent au sein de commissions institutionnalisées ou dans le cadre de projets conduits en dehors d'instances prévues par la loi ou par accord.

Les sujets abordés sont très divers ; ils peuvent concerner des thèmes propres au travail et à l'emploi (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, formation professionnelle, conditions de travail, prévoyance, etc.) ou être davantage sociétaux (transports, conditions d'octroi des chèques-restaurants et des chèques-vacances, etc.).

III.3.1. Médiation en Bourgogne

Une association spécialisée dans le secteur sanitaire et social, en charge de la gestion de plusieurs structures d'accueil prodiguant des soins médicaux et un accompagnement social et éducatif à des enfants et des adultes handicapés, a bénéficié d'une médiation pour régler de fortes tensions sociales bien que la représentation et la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés soient assurées par des délégués du personnel, des délégués syndicaux, un comité d'entreprise et un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

En effet, depuis 2010 et dans un contexte de réorganisation, cette structure était épisodiquement le théâtre de tensions sociales aiguës dont,

pour le dernier incident, une grève en décembre 2013. À sa suite, une demande de médiation a été présentée auprès du maire de Montceau-les-Mines et de l'État (sous-préfet, délégation territoriale de l'ARS, unité territoriale (UT) de la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et conseil général).

En avril 2014, les représentants de l'association et les représentants du personnel et délégués syndicaux ont accepté d'envisager de recourir au dispositif d'appui aux relations sociales mis en œuvre par l'ARACT dans le cadre d'un conventionnement avec la DIRECCTE. Le conventionnement avec l'ARACT a été acté et le travail a pu se poursuivre jusqu'à début 2015.

Cette médiation a permis l'instauration d'un dialogue dans la structure où les institutions représentatives du personnel sont désormais associées aux changements d'organisations et de management. Le travail de l'ARACT a, par ailleurs, été relayé par la mise en place d'une véritable direction des ressources humaines.

III.3.2. Accord collectif territorial dans la Loire

Un accord d'accompagnement social a été conclu dans la Loire concernant le transfert des activités du centre de traitement courrier de Saint-Étienne vers la plate-forme industrielle du courrier de Saint-Priest (69) ainsi que la création de la plate-forme périphérique de distribution du courrier de Saint-Étienne Sud Loire. Ces dispositions interviennent un an jour pour jour, après l'annonce du projet de restructuration. Il s'ensuit qu'au fur et à mesure de la mise en œuvre de trois transferts d'activité devant intervenir entre septembre 2014 et juin 2015, 52 emplois seront réinstallés sur le site de Montreynaud (Loire) dont vingt issus d'activités nouvelles. Cet accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CGT, CGT-FO, SUD, UNSA) en présence de la préfète de la Loire et de la DIRECCTE qui a assisté en qualité d'observateur aux séances de négociation. Dans le cadre du déploiement de la méthode du changement à la Poste, seuls deux accords en France ont pu être signés par l'ensemble des organisations syndicales : dans la Manche (Saint-Lô) et en Haute-Normandie en 2008. Une commission de suivi a été prévue à laquelle la DIRECCTE a été associée et pourra participer en qualité d'observateur.

III.4. LE PLAN DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL DÉCLINÉ AU NIVEAU TERRITORIAL

Le Plan national d'action pour la lutte contre le travail illégal (PNLTI) au titre des années 2013-2015, adopté par la Commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNLTI) réunie par le Premier ministre le 27 novembre 2012, a notamment mis l'accent sur le rôle préventif que peuvent jouer les organisations professionnelles, patronales et de salariés, en matière de lutte contre le travail illégal. À ce titre, il encourage la signature et la mise en œuvre de conventions de partenariat dans les secteurs prioritaires. Ces conventions ont pour objectif de sensibiliser les acteurs de la branche à la prévention du travail illégal et, dans les secteurs concernés, à la fraude aux règles sur le détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services internationale. L'État, signataire aux côtés des organisations professionnelles, participe également à cette démarche en s'engageant notamment à promouvoir des actions de sensibilisation ou de contrôle renforcées dans les secteurs identifiés et à relayer de manière pertinente les signalements transmis.

Depuis l'entrée en vigueur du PNLTI 2013-2015, deux nouvelles conventions nationales de partenariat en matière de lutte contre le travail illégal ont ainsi été signées par les secteurs de la sécurité privée (12 décembre 2012) et de l'agriculture (24 février 2014). La mise en place de comités de suivi s'est faite dans ces deux secteurs, en décembre 2014 pour l'agriculture et en juin 2014 pour la sécurité privée.

Des négociations avec le ministère chargé des Transports (direction générale des infrastructures, des transports et de la mer – DGITM) et le ministère chargé du Travail (direction générale du travail – DGT), pour une convention nationale dans le secteur du déménagement à partir d'une initiative engagée par les partenaires sociaux, devraient prochainement aboutir à une signature des parties concernées.

Les comités de suivi sont chargés d'établir le bilan des actions engagées, de donner une nouvelle impulsion aux engagements pris et de favoriser la déclinaison de la convention nationale dans les territoires.

C'est ainsi, que lors de la dernière réunion de la CNLTI présidée par le Premier ministre le 12 février 2015, il a été recensé la conclusion de treize conventions régionales ou départementales, entre les partenaires sociaux et les préfets, nonobstant l'élaboration en cours de neuf autres conventions locales, à l'initiative fréquente des services de l'État, dans le cadre des plans départementaux de lutte contre le travail illégal.

Enfin, il convient de souligner l'initiative originale des partenaires sociaux de la branche professionnelle des *travaux publics* qui ont publié à l'intention des maîtres d'ouvrage public une déclaration en matière de lutte contre le travail illégal pour les inciter à prendre part à la lutte contre le dumping social. Cette déclaration s'inscrit dans la continuité du plan national de lutte contre le travail illégal 2013-2015.

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.

I. LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

La présidence du Conseil de l'Union européenne

Elle est assurée par les États membres pour une période de six mois selon un système de rotation. Pendant ce semestre, la présidence s'exprime au nom de tous les États membres et suit un ordre fixé par le Conseil européen pour la période de 2005 à 2020.

La présidence a pour mission :

- d'organiser et de présider toutes les réunions du Conseil européen, du Conseil de l'Union européenne (UE) ainsi que des comités et groupes de travail soutenant ses travaux ;
- de représenter le Conseil au sein des autres organes et institutions de l'UE, tels que la Commission européenne et le Parlement européen ;
- de représenter l'Union européenne au sein d'autres organisations internationales et auprès des pays tiers.

Après l'Irlande et la Lituanie en 2013, la présidence du Conseil de l'Union européenne a été assurée, en 2014, par la Grèce puis par l'Italie. Elle le sera par la Lettonie et le Luxembourg en 2015.

I.1. ACTIONS DANS LE DOMAINE SOCIAL SOUS LA PRÉSIDENTE GRECQUE : PREMIER SEMESTRE 2014

Pour la cinquième fois depuis son adhésion en 1981, la Grèce a accédé à la présidence du Conseil de l'Union Européenne, qu'elle a assurée du 1^{er} janvier au 30 juin 2014.

Les priorités de la présidence grecque étaient axées autour de quatre domaines d'action :

- croissance, emploi, cohésion ;
- renforcement de l'intégration de l'Union économique et monétaire ;
- immigration, frontières, mobilité ;
- politiques maritimes de l'UE.

Dans les domaines de la politique sociale, la présidence grecque avait pour priorités :

- la promotion des initiatives favorisant l'emploi et particulièrement l'emploi des jeunes ;
- une meilleure protection pour les travailleurs ;
- le renforcement du dialogue social ;
- l'amélioration de la protection sociale ;

- l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations, et particulièrement l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les textes qui ont été discutés pendant ce premier semestre dans le domaine de l'emploi et du travail ont porté sur :

- dans le champ emploi :
 - l'accélération de la mise en œuvre de l'Initiative pour l'emploi des jeunes et de la Garantie pour la jeunesse ;
 - l'adoption d'une orientation générale sur la proposition de règlement renforçant European Employment Services (EURES) ;
 - l'adoption de la décision relative à l'amélioration de la coopération entre les services publics de l'emploi ;
 - la promotion du Programme pour l'emploi et l'innovation sociale et de l'instrument de micro-financement Progress.
- dans le champ travail :
 - l'adoption de la recommandation fixant un cadre de qualité pour les stages ;
 - l'adoption d'un accord avec le Parlement européen sur la directive relative à la libre-circulation des travailleurs ;
 - l'aboutissement des négociations avec le Parlement européen sur la directive relative au détachement des travailleurs ;
 - l'adoption rapide de la décision sur la plateforme de lutte contre le travail non déclaré ;
 - l'adoption d'une proposition de décision du Conseil en vue de renforcer le sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi ;
 - l'adoption de la décision du Conseil pour la mise en œuvre de l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le temps de travail dans la navigation intérieure ;
 - l'insertion dans l'agenda européen de la question des restructurations d'entreprises.

I.2. ACTIONS DANS LE DOMAINE SOCIAL SOUS LA PRÉSIDENTENCE ITALIENNE : DEUXIÈME SEMESTRE 2014

L'Italie a exercé la présidence du Conseil de l'UE, de juillet à décembre 2014, dans un contexte institutionnel marqué par le renouvellement de la Commission européenne et du Parlement européen. Elle a également inauguré le trio de présidence de l'UE "Italie-Lettonie-Luxembourg".

Les priorités affichées de la présidence italienne étaient les suivantes :

- soutenir la croissance et l'emploi ;
- rapprocher l'UE de ses citoyens et renforcer les droits fondamentaux ;
- renforcer le rôle de l'UE dans le monde.

Dans les champs emploi, travail et affaires sociales, la présidence italienne a insisté sur :

- *l'emploi des jeunes* avec la mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi, l'Initiative pour l'emploi des jeunes, la Garantie pour la jeunesse et le Fonds social européen (FSE) ; l'amélioration de l'accès aux services publics de l'emploi ; ou encore le développement du potentiel d'emploi du secteur des services, de l'économie sociale et de l'économie verte ;
- *la lutte contre le travail non déclaré* pour laquelle la présidence italienne a poursuivi les travaux sur la proposition de décision instaurant une plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré ;
- *la mobilité transnationale et transfrontalière* en mettant notamment l'accent sur la mobilité de la main-d'œuvre hautement qualifiée au travers des discussions sur la proposition de règlement relatif à un réseau européen des services de l'emploi, à l'accès des travailleurs aux services de mobilité et à la poursuite de l'intégration des marchés du travail (EURES) (voir encadré ci-après) ;
- *la lutte contre la pauvreté* ;
- *le renforcement de la dimension sociale* de l'Union économique et monétaire (UEM) ;
- *l'égalité entre les femmes et les hommes* avec l'évaluation de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing en faveur de l'égalité des sexes, ainsi que la poursuite des négociations sur la proposition de directive sur l'amélioration de l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les conseils d'administration ;
- *la lutte contre la discrimination* dont les négociations sur la proposition de directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.

La lutte contre les abus et les fraudes au détachement

La conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 a réaffirmé l'importance des enjeux de la lutte contre les cas de détournements et de fraudes au détachement qui conduisent à des situations inacceptables de concurrence déloyale et de dumping social. La feuille de route qui en est issue a ainsi rappelé l'engagement du Gouvernement à mettre en œuvre la directive 2014/67/UE du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

Conformément à ce qui avait été présenté aux partenaires sociaux, la France a maintenu une position ferme lors des négociations de la directive d'exécution de la directive détachement proposée par la Commission européenne en mars 2012, afin d'aboutir à un texte ambitieux à la hauteur des enjeux liés aux contournements, par certaines entreprises, des règles qui s'appliquent dans le cadre de la prestation de service internationale.

La directive réaffirme ainsi clairement la possibilité pour les États d'exiger le dépôt d'une déclaration préalable de détachement avant toute prestation. Elle rappelle également, afin de faciliter une approche plus uniforme dans l'ensemble des États membres, les éléments de faits qui peuvent servir à caractériser une situation de détachement. Elle exige, de plus, des États membres qu'ils mettent en place les dispositifs nécessaires au respect des règles relatives au détachement. Ils doivent ainsi renforcer les mécanismes de coopération administrative en s'assurant d'une part que les salariés détachés sont en capacité de faire valoir leurs droits acquis pendant la période de détachement, notamment lorsque leur droit à rémunération n'a pas été respecté, et d'autre part, que des sanctions administratives prononcées à l'encontre d'une entreprise établie dans un autre État membre soient effectivement exécutées.

Ce sont les articles 9 et 12 de la directive qui avaient cristallisé les discussions.

Le compromis trouvé lors du Conseil du 9 décembre 2013 a permis à la France d'emporter un accord sur ses positions concernant ces deux articles. La liste des documents exigibles auprès des entreprises en cas de contrôle est bien une liste ouverte qui permettra aux services de contrôle de continuer à pouvoir exiger tout document nécessaire aux investigations en cas de suspicion de travail illégal.

Toutefois, pour favoriser la sécurité juridique de ce nouveau cadre, la directive pose une exigence d'information des prestataires de service et de communication à la Commission, mais en aucun cas d'autorisation préalable de la Commission à cette mise en œuvre. Par ailleurs, les entreprises donneuses d'ordre seront responsabilisées au regard des agissements de leurs sous-traitants directs, obligatoirement et dans tous les États. Cette responsabilisation obligatoire limitée au secteur du bâtiment et des travaux publics pourra prendre soit la forme d'une solidarité financière, soit celle d'un mécanisme de sanctions équivalentes du donneur d'ordre.

Moins de deux mois après la publication de la directive "détachement" du 15 mai 2014, a été adoptée la loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale.

Ainsi, dans la droite ligne des dispositions de la directive, la loi du 10 juillet 2014 a créé de nouvelles formes de responsabilisation des maîtres d'ouvrage et des

donneurs d'ordre, quel que soit leur secteur d'activité, lorsqu'ils font appel à des entreprises sous-traitantes recourant ou non à des salariés détachés.

Elle élargit également les droits d'action des organisations syndicales et patronales devant les tribunaux aux fins d'assurer l'effectivité des poursuites. Les organisations syndicales représentatives de travailleurs ont désormais la capacité d'ester en justice au nom d'un salarié en matière de détachement, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, à condition que celui-ci n'ait pas déclaré s'y opposer. Les organisations syndicales représentatives pourront exercer dans les mêmes conditions toute action en justice résultant de l'application des dispositions relatives au travail dissimulé, à l'instar de ce qui existe déjà en matière de prêt illicite de main-d'œuvre et d'emploi d'étranger sans titre de travail.

Toute association, syndicat de salariés ou syndicat professionnel de la branche concernée, régulièrement déclaré depuis au moins deux ans, a désormais la capacité d'exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les infractions constitutives de travail illégal, même si l'action publique n'a pas été mise en mouvement par le ministère public ou par la partie lésée.

Le décret d'application du 31 mars 2015 précise les modalités d'application des dispositions de la loi du 10 juillet 2014.

Il prévoit ainsi les modalités de mise en œuvre de l'obligation de vigilance et de la responsabilité des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre vis-à-vis de leurs sous-traitants et co-contractants, en cas de non versement du salaire minimum, d'hébergement collectif dans des conditions incompatibles avec la dignité humaine ou en cas d'infraction à certaines matières limitativement énumérées du droit du travail.

Les modalités selon lesquelles les organisations syndicales représentatives de travailleurs informent les salariés des actions en justice formées en leur nom sont également précisées.

Il définit enfin, conformément à la directive du 15 mai 2014, les obligations des employeurs en matière de déclaration préalable de ce détachement, de désignation d'un représentant en France et de conservation des documents à présenter en cas de contrôle. Il précise les conditions de mise en œuvre de la responsabilité du co-contractant en cas de non respect de l'obligation de déclaration préalable ou de désignation d'un représentant et organise les modalités de prononciation et de recouvrement des sanctions administratives encourues par l'employeur et son co-contractant en la matière.

II. INITIATIVES ET CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

Le dialogue social dans l'UE revêt principalement deux formes :

- le dialogue bipartite entre organisations syndicales et patronales européennes ;
- et le dialogue tripartite entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics.

Il complète le dialogue social et les relations du travail qui existent dans chacun des États membres, en permettant aux partenaires sociaux d'intervenir dans la définition des normes sociales européennes et de jouer un rôle majeur dans la gouvernance de l'UE. Il s'agit donc d'un outil important de la politique communautaire de l'emploi et des affaires sociales, aux côtés de la législation, de la méthode ouverte de coordination (MOC) et des instruments financiers.

En novembre 2014, le Vice-président à l'Euro et au dialogue social, Valdis Dombrovskis, et la Commissaire Marianne Thyssen ont participé avec les partenaires sociaux européens à une réunion préparatoire afin de célébrer le 30^e anniversaire du lancement de la coopération avec les partenaires sociaux européens à Val Duchesse de 1985. En effet, la Commission européenne a organisé une rencontre de haut niveau le 5 mars 2015 rassemblant les dirigeants des organisations nationales et européennes d'employeurs et de travailleurs, afin de donner un nouvel élan au dialogue social au niveau européen et de contribuer à une relance économique équitable et compétitive.

II.1. LES INITIATIVES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE DANS LE DOMAINE SOCIAL

Proposition de directive du Conseil portant application de l'accord européen conclu par l'Union européenne de la navigation fluviale (UENF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) au sujet de certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure : accord politique au Conseil

Les partenaires sociaux du secteur de la navigation intérieure au niveau de l'Union (UENF, OEB et la ETF) avaient négocié, entre janvier 2008 et novembre 2011, un accord relatif à certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure conformément à l'article 155, paragraphe 1 du Traité sur le fonctionnement de l'Union

européenne (TFUE). Ils ont en effet considéré que la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail ne répondait pas aux besoins du secteur.

Cet accord européen a été conclu le 15 février 2012. Les signataires ont présenté l'accord à la Commission européenne et ont demandé sa mise en œuvre par une décision du Conseil sur proposition de la Commission, en vertu de l'article 155, paragraphe 2 du TFUE.

La Commission a présenté sa proposition le 7 juillet 2014.

La France a fortement soutenu l'adoption de cette proposition de directive qui vise à rendre obligatoire l'accord du 15 février 2012. En effet, cet accord fixe des garanties minimales pour les travailleurs en matière de temps de travail, de temps de repos et de congés annuels et assure ainsi une harmonisation des règles européennes en matière de temps de travail dans la navigation intérieure.

Un accord politique sur ce texte a été obtenu lors du Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (EPSCO) du 11 décembre 2014.

II.2. LES CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

La Commission européenne a lancé plusieurs consultations publiques ou auprès des partenaires sociaux, au cours de 2014 dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales.

II.2.1. Consultation de la Commission européenne sur l'examen à mi-parcours de la stratégie "Europe 2020"

Une consultation publique a été lancée par la Commission européenne le 5 mai 2014 afin de tirer les enseignements de la stratégie "Europe 2020" et de définir les principaux éléments qui devront constituer la deuxième phase de cette stratégie. La Commission a fait des propositions à l'issue de cette consultation.

Les quatre années de fonctionnement de la stratégie "Europe 2020" ont montré que le renforcement de la gouvernance économique est nécessaire mais ne suffit pas seul à parvenir à la réalisation des objectifs de croissance et d'emploi. Les conséquences majeures de la crise économique et financière, en particulier sur les destructions d'emplois et l'accroissement de la pauvreté sur le continent européen, conduisent prioritairement à la nécessité de réfléchir et d'organiser une gouvernance sociale également renforcée.

Rappel des objectifs de la stratégie “Europe 2020”

Pour rappel, en mars 2010, la Commission européenne a présenté sa nouvelle stratégie sur dix ans, destinée à relancer l'économie européenne. Intitulée “Europe 2020”, celle-ci réforme et prolonge la précédente stratégie de Lisbonne par une gouvernance plus étroite au sein de l'Union. Elle vise à développer une croissance “intelligente, durable et inclusive” s'appuyant sur une plus grande coordination entre les politiques nationales et européennes.

L'Union a fixé cinq objectifs liés entre eux pour guider et orienter les progrès :

- remonter le taux d'emploi à au moins 75 % contre 69 % aujourd'hui ;
- consacrer 3 % du produit intérieur brut (PIB) à la recherche et au développement au lieu des 2 % actuels qui laissent l'Union loin derrière les États-Unis et le Japon ;
- réaffirmer les objectifs de l'Union européenne en matière de lutte contre le changement climatique (dits “20/20/20”), objectifs qui sont déjà parmi les plus ambitieux du monde ;
- proposer de réduire le taux de pauvreté de 25 %, ce qui reviendrait à faire sortir vingt millions de personnes de la pauvreté ;
- améliorer les niveaux d'éducation en réduisant le taux d'abandon scolaire à 10 % et en portant à 40 % la proportion des personnes de 30 à 34 ans ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur ou atteint un niveau d'études équivalent.

Les premières avancées ont été réalisées avec l'intégration du tableau de bord d'indicateurs-clés en matière sociale et d'emploi dans le rapport conjoint sur l'emploi.

Les articulations entre les différents champs de la stratégie doivent être autant techniques que politiques pour toutes les institutions impliquées dans le processus. Les processus de décision doivent y veiller également.

Les propositions françaises avancées dans le cadre des discussions sur le renforcement de la dimension sociale de l'UEM peuvent s'inscrire dans ce cadre : mise en place de mécanismes de solidarité (allocation chômage), institution d'un socle commun (principe d'un salaire minimum).

Les mécanismes d'association des partenaires sociaux doivent être également améliorés. Il convient de les associer à la mise en œuvre de la stratégie “Europe 2020” le plus en amont possible, tant au niveau européen que national (mobilisation du sommet social, du Conseil économique et social européen et des Conseils économiques et sociaux nationaux).

II.2.2. Deuxième phase de consultation des partenaires sociaux sur le renforcement de la coopération entre États membres de l'Union européenne pour la prévention et la dissuasion du recours au travail non déclaré

Le 29 janvier 2014, la Commission européenne a lancé la seconde phase de la consultation des partenaires sociaux, conformément à l'article 154 paragraphe 3 du TFUE, sur le renforcement de la coopération entre les États membres de l'Union européenne pour la prévention et la dissuasion du recours au travail non déclaré.

La première phase de cette consultation s'est déroulée du 4 juillet 2013 au 4 octobre 2013. Elle a permis à la Commission de recenser les principaux problèmes et de recueillir les souhaits des partenaires sociaux quant à la nécessité d'une initiative européenne en la matière, *via* notamment, la mise en place d'une plateforme européenne pour renforcer la coopération dans la prévention et la dissuasion du travail non déclaré. En outre, elle avait souhaité que soit examinée la façon de renforcer la coopération au niveau de l'UE entre les autorités administratives, telles les inspections du travail, la sécurité sociale, les autorités fiscales et de l'immigration, coopération renforcée préservant la répartition des compétences entre le niveau national et celui de l'UE (voir encadrés ci-après).

La Commission a également pris note du fait que les partenaires sociaux ont indiqué qu'ils ne souhaitaient pas ouvrir la procédure de négociation, conformément aux articles 154 paragraphe 4 et 155, TFUE, étant donné que la principale responsabilité en matière de lutte contre le travail non déclaré incombe aux pouvoirs publics et que cette initiative de l'Union porte sur la coopération entre les autorités de répression nationales.

À la lumière de ce qui précède, la Commission a demandé aux partenaires sociaux de lui transmettre un avis ou, le cas échéant, une recommandation concernant les objectifs et le contenu de l'initiative envisagée.

À la suite de ces consultations, la Commission européenne a présenté, le 9 avril 2014, une proposition de décision du Conseil et du Parlement européen **établissant une plateforme européenne pour renforcer la coopération visant à prévenir et à dissuader le travail non déclaré.**

Une orientation générale sur ce texte a été adoptée lors du Conseil EPSCO du 16 octobre 2014.

Le projet de création d'une "Plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré"

La proposition de création d'une plateforme de lutte contre le travail non déclaré (*European Platform to enhance cooperation in the prevention and deterrence of undeclared work*) émise par la Commission européenne en avril 2014 a fait préalablement l'objet de consultations par les autorités nationales et par les partenaires sociaux européens.

En effet, la Commission avait souhaité que les partenaires sociaux européens (TUNED-EUPA, UNI-Europa, EuroCommerce, CES, CESI, FSESP, BusinessEurope, UEAPME, CEEP, CER, CoESS, GEOPA-COPA, Eurociett, FENI et HOTREC) soient associés à ce projet. Les consultations se sont déroulées sur les périodes de juillet à octobre 2013 et de janvier à mars 2014. Dans l'ensemble, les partenaires sociaux ont convenu qu'une telle plateforme européenne pouvait être un instrument approprié pour le renforcement de la coopération entre les États membres. Les représentants des organisations syndicales comme ceux des organisations professionnelles se sont montrés favorables à l'idée d'intégrer les partenaires sociaux au niveau européen, à la fois à l'échelon intersectoriel et dans les secteurs marqués par une incidence élevée du travail non déclaré, en tant qu'observateurs.

Le 10 septembre 2014, le Comité économique et social européen (CESE) a fait savoir dans son avis *"qu'il souscrit pleinement à la définition des missions et des tâches de la plateforme. L'échange de bonnes pratiques et d'informations ainsi que le développement d'analyses, de recherches et de compétences (au moyen de cours de formation communs) constituent certainement un premier pas vers la mise en œuvre d'actions opérationnelles transfrontières coordonnées"*. La proposition a également fait l'objet de nombreux débats entre les représentants des États membres dans les diverses instances consultatives (EPSCO, GQS, COREPER).

Lors du Conseil EPSCO du 16 décembre 2014, les ministres du Travail des 28 États membres ont adopté l'orientation générale qui constitue *"un pas de plus vers la concrétisation de la Plateforme"* qui permet ensuite au Parlement européen de se prononcer sur la proposition de la commission.

Depuis, la proposition continue son parcours d'adoption législative, puisqu'elle a été débattue le 22 janvier 2015 par la commission Emploi du Parlement européen. Elle a été inscrite au débat de la séance plénière du Parlement européen qui se déroulera en septembre 2015.

La nouvelle plateforme réunirait la totalité des instances responsables de l'application de la législation qui participent à la lutte contre le travail non déclaré, telles que l'Inspection du travail et les autorités responsables en matière de sécurité sociale, de fiscalité et de contrôle des migrations, ainsi que d'autres parties prenantes comme les représentants des employeurs et des travailleurs à l'échelon de l'Union européenne. La proposition envisage la participation de l'ensemble des États membres à la plateforme, car le travail non déclaré les concerne tous et la participation de tous les pays de l'Union est décisive dans les situations transnationales.

La nouvelle plateforme comblerait un vide à l'échelle de l'Union européenne, le travail non déclaré n'étant à l'heure actuelle examiné que de façon sporadique,

sans aucune coordination, par divers comités et groupes de travail. Elle rendrait plus efficace la coopération de ceux qui, quotidiennement, luttent sur le terrain contre le travail non déclaré. La nouvelle plateforme permettrait :

- de constituer un espace facilitant le partage de l'information et des bonnes pratiques entre les experts, et ainsi d'étendre les contacts limités noués à ce jour ;
- d'étudier les moyens à mettre en œuvre dans les États membres et l'Union pour résoudre des problèmes communs, tels que les phénomènes connexes du faux travail indépendant et du travail non déclaré dans les chaînes de sous-traitance ;
- d'aborder des aspects transnationaux, par exemple par l'amélioration des échanges de données entre les administrations nationales ;
- de renforcer la coopération opérationnelle, sous la forme, entre autres, de sessions communes de formation, d'échange de personnel ou d'inspections menées de concert ;
- d'élaborer des principes communs et des lignes directrices en matière d'inspection pour lutter contre le travail non déclaré ;
- de sensibiliser au problème par la réalisation d'activités communes, telles que des campagnes européennes, et par l'adoption de stratégies régionales ou européennes.

La plateforme s'est donc donné les objectifs suivants :

- améliorer la coopération, à l'échelle de l'Union européenne, entre les différentes autorités compétentes chargées de faire appliquer la législation, de façon à prévenir et à dissuader de manière plus efficiente et plus efficace le travail non déclaré, y compris le faux travail indépendant ;
- renforcer la capacité technique de lutte contre les aspects transfrontières du travail non déclaré dont disposent les différentes autorités en charge de l'application de la législation ;
- sensibiliser davantage le public à l'urgence d'agir et encourager les États membres à intensifier leurs efforts pour lutter contre le travail non déclaré.

Le Gouvernement français a soutenu de façon constante la participation des partenaires sociaux européens en qualité d'observateurs aux futurs travaux de la plateforme de coopération interétatique.

Le positionnement des représentants des partenaires sociaux européens en qualité d'observateurs au sein de la plateforme leur permettra de participer activement à ses travaux en étant associés aux initiatives qui relèvent de leur mission de protection des travailleurs et de défense d'une concurrence sociale loyale entre les entreprises, tout en privilégiant une démarche partenariale aux côtés des autorités nationales pour prévenir le travail non déclaré et promouvoir des bonnes pratiques de relations du travail.

Projet "euro détachement"

Les partenaires sociaux sont des acteurs à part entière de la prévention des abus en matière de prestations de service internationales et de la lutte contre les fraudes au détachement, aux fins de défendre les droits des salariés détachés et de préserver dans l'ensemble de l'Union européenne des conditions de travail et d'emploi conformes aux standards des pays d'accueil.

Dans le cadre de l'amélioration de la lutte contre les fraudes au détachement à l'échelle européenne, les partenaires sociaux européens sont associés à un certain nombre de projets pilotés par l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) et financés par la Commission européenne qui ont pour objet de partager les expériences sur les questions de détachement, de contribuer à l'effectivité des règles et de prévenir les abus.

Les partenaires sociaux ont ainsi été associés au projet "euro détachement" mené en 2012 pour travailler sur ces questions aux côtés des administrations du travail d'un certain nombre d'États membres de l'Union européenne¹⁾. La Belgique, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, l'Irlande, l'Italie, la Lituanie, la Lettonie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal et la Roumanie sont engagés, aux côtés de la France.

À l'issue du projet, un document de synthèse a été établi : "détachement des travailleurs : améliorer les collaborations entre les partenaires sociaux et les autorités publiques en Europe", résultat du travail collectif conduit par les 20 membres du comité de pilotage et les 98 participants aux ateliers de travail transnationaux du projet. Il est disponible sur le site "euro détachement" (<http://www.eurodetachement-travail.eu/>).

En 2014, le projet a porté sur l'amélioration des coopérations administratives transnationales notamment par l'organisation de périodes d'immersion de membres des inspections du travail dans différents États membres. Les partenaires sociaux ont été associés, à la fin 2014, à l'analyse des retours d'expérience des agents de contrôle afin d'élaborer des outils pratiques permettant de renforcer la coopération. Les expériences de contrôles conjoints ont été jugées très positives.

Les 28 et 29 janvier 2015, un séminaire regroupant 150 personnes venant de plus de 20 pays, des agents des inspections du travail mais aussi des représentants d'organisations patronales et syndicales, s'est tenu à Bruxelles. Il a permis d'échanger entre les participants sur les pratiques constatées, les initiatives menées dans les pays d'accueil et d'envoi. Plusieurs dispositifs d'accompagnement de salariés détachés ou des travaux visant à lutter contre les fraudes ont été présentés.

Plusieurs pistes ont été tracées pour un troisième projet en 2016 :

- poursuivre les réflexions et les échanges sur le cadre juridique du détachement de travailleurs : application des directives et des législations nationales sur des thèmes tels que la responsabilité solidaire des donneurs d'ordre et des maîtres d'ouvrage ;
- engager une démarche de coopération sectorielle (bâtiment et travaux publics, transport routier et aérien, entreprises de travail temporaire, etc.) ;
- poursuivre les pratiques d'immersion des agents entre pays.

Un appel d'offres sera lancé en 2015.

1) France, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Lituanie, Luxembourg, Pologne, Portugal, Roumanie.

II.2.3. Consultation publique de la Commission européenne sur la révision de la directive sur le temps de travail

En décembre 2014, la Commission européenne a lancé une consultation publique sur la révision de la directive sur le temps de travail, consultation ouverte jusqu'au 15 mars 2015.

Au niveau de l'UE, la directive sur le temps de travail 2003/88/CE détermine des normes communes minimales pour l'ensemble des pays de l'UE afin de protéger les travailleurs face aux risques pour leur santé et leur sécurité associés à des heures de travail excessives ou inadaptées et à des périodes de repos et de récupération insuffisantes.

L'organisation et la réglementation du temps de travail dans les secteurs public et privé ont un impact social, économique et politique considérable.

La Commission européenne souhaite réviser cette directive en vue de mieux répondre aux besoins des travailleurs, des entreprises, des services publics et des consommateurs.

Une évaluation exhaustive de l'impact des diverses options de révision a été lancée. L'objectif de cette consultation publique est de contribuer à la révision et à l'évaluation d'impact actuellement en cours.

III. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Le dialogue social interprofessionnel couvre l'ensemble de l'économie et des travailleurs. Son objectif est de permettre un dialogue entre les syndicats et les employeurs sur les grands sujets transversaux des domaines de l'emploi et des affaires sociales. Il produit des résultats et des normes qui s'adressent à toutes les entreprises et tous les travailleurs en Europe. Le niveau interprofessionnel constitue, de par sa vocation générale, le niveau le plus politique du dialogue social, dans la mesure où il attire davantage l'attention des institutions européennes ainsi que des médias. Tout le dialogue social tripartite, à quelques exceptions près, se déroule au niveau interprofessionnel.

Décision relative au sommet social tripartite

La décision présentée en octobre 2013 par la Commission européenne, pour se mettre en conformité avec le Traité de Lisbonne du 13 décembre 2007 et adapter la décision de 2003 sur le sommet social tripartite, n'a pas encore été formellement adoptée par les institutions européennes.

Un accord politique a été obtenu au sein du Conseil le 10 mars 2014 et le Parlement européen a adopté une résolution intermédiaire le 15 avril 2014, mais aucun texte commun n'a été adopté pour l'instant.

Le sommet social tripartite est une enceinte de dialogue entre les institutions de l'UE, au niveau des présidents, et les partenaires sociaux européens, au niveau des dirigeants. Ce sommet est coprésidé par le président du Conseil européen, le président de la Commission européenne et le chef d'État ou de gouvernement de l'État membre exerçant la présidence. Les représentants des employeurs et des travailleurs européens sont : la Confédération européenne des syndicats (CES), BusinessEurope, le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP) et l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME).

III.1. SOMMET SOCIAL TRIPARTITE DU 20 MARS 2014

Le 20 mars 2014, en amont du Conseil européen de printemps, le sommet social tripartite a réuni les partenaires sociaux, la présidence du Conseil et la Commission, afin de discuter des moyens de rétablir la confiance en Europe en donnant la priorité à la création d'emplois.

Ce débat avec les partenaires sociaux est intervenu au milieu du Semestre européen, et alors qu'une timide reprise économique s'annonçait. Ce sommet a donc tenté de tirer les enseignements de la mise en œuvre

de la stratégie “Europe 2020” et de formuler des orientations pour l’avenir, surtout en matière de création d’emplois.

Il a été précisé que le Pacte pour la croissance et l’emploi ainsi que l’Initiative pour l’emploi des jeunes restaient des outils essentiels pour l’UE, leur objectif étant de relancer la croissance, les investissements et l’emploi et de rendre l’Europe plus compétitive.

L’importance de mener des projets conjointement au niveau de l’UE pour soutenir l’innovation et les infrastructures dans toute l’Europe et de mobiliser d’importants moyens de financement par l’investissement pour stimuler la croissance et l’emploi aux niveaux national et régional (par l’intermédiaire des fonds structurels et d’investissement européens) a été soulignée.

Les constats ont été faits que même si le chômage semble s’être stabilisé, plus de 26,8 millions de demandeurs d’emploi sont toujours sans travail et le chômage atteint des niveaux record chez les jeunes. Les États membres doivent donc s’engager à accélérer la mise en œuvre de leur mécanisme de “garantie pour la jeunesse”.

Les discussions ont également porté sur la nécessité de renforcer la dimension sociale de l’UEM et notamment, l’utilisation d’indicateurs sociaux et d’emploi plus complets dans le cadre du Semestre européen. Le tableau de bord d’indicateurs-clés en matière sociale et d’emploi constitue une première étape de ce renforcement.

Les tendances observées justifient un renforcement du suivi et de la coordination des politiques économiques et des politiques sociales dans le cadre du Semestre européen. Dans cette optique, les rôles des partenaires sociaux et du dialogue social sont déterminants.

La position des partenaires sociaux sur l’évaluation de la stratégie “Europe 2020” était attendue, sachant que la Commission allait lancer un vaste processus de consultation pour évaluer les progrès accomplis dans la réalisation des grands objectifs de cette stratégie.

III.2. SOMMET SOCIAL TRIPARTITE DU 23 OCTOBRE 2014

Le 23 octobre 2014, en amont du Conseil européen, s’est tenu le “dernier” sommet social tripartite en présence de José Manuel Barroso, président sortant de la Commission européenne, et de Herman Van Rompuy président sortant du Conseil européen. Le sommet portait sur l’investissement et l’accès aux financements.

Les représentants européens des syndicats (CES) ont exprimé de fortes craintes face au risque de déflation, cette tendance déflationniste pouvant avoir des conséquences dévastatrices pour l'économie de la zone euro et pour les pays fortement endettés qui verront l'importante charge de leur dette encore s'aggraver. La CES a appelé à "un programme d'investissement majeur". Elle estime que le "paquet investissement" de 300 milliards annoncé par le futur président de la Commission européenne "doit prévoir un apport considérable d'argent public frais" pour avoir un impact.

L'organisation patronale européenne (BusinessEurope) a plutôt insisté sur les investissements privés et notamment sur la nécessité d'avoir un meilleur accès aux financements, essentiel pour créer des emplois.

L'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) est également favorable à l'amélioration de l'accès au financement pour les PME, les conditions de prêts actuelles des banques étant beaucoup trop strictes.

Tous se sont donc accordés sur "l'urgence" d'une relance des investissements et sur la création de plus d'emplois, conformément aux objectifs de la stratégie "Europe 2020".

Le Comité du dialogue social

Principal organe du dialogue social bipartite, le Comité du dialogue social (CDS) existe depuis 1992. Il est composé de 64 membres (32 par délégation) émanant soit des secrétariats européens soit des organisations nationales des partenaires sociaux. Il se réunit trois à quatre fois par an. Ses réunions permettent d'échanger les points de vue patronaux et syndicaux sur divers dossiers, d'adopter des textes négociés par les deux parties et de planifier les travaux du dialogue social européen.

Le CDS peut constituer des groupes de travail techniques. Il l'a fait notamment pour les questions macroéconomiques, sur le marché du travail, sur l'égalité des chances entre hommes et femmes, et sur la formation professionnelle.

Le CDS adopte les résultats de la négociation engagée sur un dossier par les partenaires sociaux (le processus de négociation est présidé par un médiateur indépendant). Une fois ces résultats approuvés par les organes de décision des parties signataires, le CDS assure le plus souvent le suivi de la mise en œuvre des textes négociés.

Les acteurs du dialogue social interprofessionnel

Six organisations interprofessionnelles participent au dialogue social interprofessionnel européen.

- La Confédération des entreprises européennes (BusinessEurope, anciennement UNICE), créée en 1958, est la plus importante organisation représentant le patronat européen en termes de couverture de l'économie. Elle rassemble 39 organisations patronales de 33 pays européens (dont tous les États membres de l'UE) et représente les intérêts des milieux économiques et industriels vis-à-vis des institutions européennes. Selon ses propres chiffres, elle représente 20 millions d'entreprises en Europe.
- L'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), fondée en 1979, est l'organisation des employeurs représentant les intérêts, au niveau européen, de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (PME) en Europe. Elle compte 80 organisations membres (issues des États membres de l'UE), qui sont soit des fédérations nationales intersectorielles, soit des fédérations sectorielles européennes, soit d'autres membres associés qui soutiennent les PME. Elle déclare représenter 12 millions d'entreprises employant 55 millions de personnes dans toute l'Europe. En décembre 1998, l'UEAPME a conclu un accord de coopération avec BusinessEurope, lui permettant de participer aux travaux du dialogue social européen.
- Le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP), fondé en 1961, est une association d'employeurs qui regroupe les entreprises ou organisations qui assurent des services d'intérêt général, les entreprises en réseau (par exemple les transports locaux, postes, énergies, eaux, ports) et, dans quelques pays, les pouvoirs locaux. Le CEEP repose, au niveau de chaque pays (dont 20 États membres de l'UE), sur une section nationale en liaison permanente avec les entreprises adhérentes. Il prend ses décisions dans le cadre de l'Assemblée générale, organe souverain qui possède la plénitude des pouvoirs.
- La Confédération européenne des syndicats (CES, ETUC en anglais) représente les travailleurs au niveau interprofessionnel européen. Créée en 1973, la CES fédère actuellement 85 organisations affiliées dans 36 pays d'Europe (dont tous les États membres de l'UE), ainsi que 10 fédérations syndicales européennes. Les organisations syndicales françaises CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, FSU et UNSA sont adhérentes à cette confédération.
- EUROCADRES, ou le Conseil des cadres européens, représente les cadres en Europe, dans l'industrie, les services publics et privés et les administrations. L'organisation, qui est associée à la CES, regroupe 42 organisations membres au niveau national (représentant 20 États membres de l'UE) soit, selon leurs chiffres, plus de 5 millions d'adhérents.
- La Confédération européenne des cadres (CEC) représente également les cadres. Indépendante de la CES, elle rassemble des fédérations sectorielles européennes et 17 organisations nationales. Elle déclare représenter à peu près un million de managers dans toute l'Europe. L'organisation syndicale française CFE-CGC est adhérente à cette confédération.

Les deux organisations de cadres (EUROCADRES et CEC) ont conclu un accord de coopération en 2000, qui met en place un comité de liaison, par lequel elles participent aux travaux du dialogue social européen. Leurs représentants font partie de la délégation de la CES.

Le dialogue social au niveau international

Depuis 1919, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a mis en place et développé un système de normes internationales du travail, visant à accroître pour les hommes et les femmes les chances d'obtenir un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Le dialogue social au niveau international joue un rôle essentiel pour atteindre cet objectif. À ce titre, l'OIT est la seule agence tripartite des Nations Unies, au sein de laquelle les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales participent aux délibérations sur un pied d'égalité avec les gouvernements.

La Conférence internationale du travail (CIT) réunit chaque année les délégations tripartites (représentants des travailleurs, des gouvernements et des employeurs) des 185 États membres de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Lors de la 103^e session de la CIT en 2014, la direction générale du travail (DGT) a participé aux travaux de la commission chargée de compléter la convention n° 29 sur le travail forcé, qui date de 1930. L'objectif de cette commission était de :

- supprimer les dispositions transitoires prévues dans la convention ;
- mieux lutter contre les nouvelles formes de travail forcé apparues depuis 1930 ;
- ajouter des mesures de prévention, de protection et d'indemnisation des victimes.

Pour cela, la commission a fait le choix d'un protocole complété par une recommandation. Ce choix a été confirmé en séance plénière le 11 juin 2014, au cours de laquelle, le protocole a été adopté à 437 voix pour, 8 voix contre et 27 abstentions et la recommandation à 459 voix pour, 3 voix contre et 12 abstentions.

La France a initié le processus de ratification du protocole fin 2014.

Liste des partenaires sociaux européens consultés au titre de l'article 154 du Traité TFUE

1. Organisations interprofessionnelles à vocation générale
 - BusinessEurope ;
 - Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics (CEEP) ;
 - Confédération européenne des syndicats (CES).
2. Organisations interprofessionnelles représentant certaines catégories de travailleurs ou d'entreprises
 - Confédération européenne des cadres (CEC) ;
 - EUROCADRES (Conseil des cadres européens) ;
 - Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME).
3. Organisations spécifiques
 - Eurochambres.
4. Organisations sectorielles représentant les employeurs
 - Airports council International - Europe (ACI EUROPE) ;
 - Airport services association (ASA Europe) ;

- Association européenne de l'acier (Eurofer) ;
- Association des assureurs mutuels et coopératifs en Europe (AMICE) ;
- Association des opérateurs européens de réseaux de télécommunications (ETNO) ;
- Association des opérateurs postaux publics européens (PostEurop) ;
- Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (EUROPECHE) ;
- Association des producteurs européens de potasse (APEP) ;
- Association des télévisions commerciales européennes (ACT) ;
- Association européenne des employeurs hospitaliers (HOSPEEM) ;
- Association européenne des industries minières (Euromines) ;
- Association européenne des ligues professionnelles (EPFL) ;
- Association européenne des radios (AER) ;
- Association européenne du charbon et du lignite (Euracoal) ;
- Association of european airlines (AEA) ;
- Bureau international des producteurs d'assurances et de réassurances (BIPAR) ;
- Civil air navigation services organisation (CANSO) ;
- Comité européen des fabricants de sucre (CEFS) ;
- Communauté des associations d'armateurs européens (ECSA) ;
- Communauté européenne du rail et des compagnies d'infrastructure (CER) ;
- Confédération des associations nationales de tanneurs et mégissiers de la Communauté européenne (COTANCE) ;
- Confédération européenne de l'industrie de la chaussure (CEC) ;
- Confédération européenne des industries de l'ameublement (EFIC) ;
- Confédération européenne des industries du bois (CEI-Bois) ;
- Confédération européenne des organisations patronales de la coiffure (Coiffure EU) ;
- Confédération européenne des services de sécurité (CoESS) ;
- Confederation of european paper industries (CEPI) ;
- Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE) ;
- Coordination européenne des producteurs indépendants (CEPI) ;
- Council of european employers of the metal, engineering and technology-based Industries (CEEMET) ;
- Employeurs des administrations publiques européennes (EUPAE) ;
- European chemical employers group (ECEG) ;
- European club association (ECA) ;
- European Confederation of private employment agencies (Eurociett) ;
- European Federation of national insurance associations (Insurance Europe) ;
- European Federation for print and digital communication (Intergraf) ;
- European industrial minerals association (IMA) ;
- European rail infrastructure managers (EIM) ;
- European regions airline association (ERA) ;
- European sea ports organisation (ESPO) ;
- European ships and maritime equipment association (SEA Europe) ;
- European union of the natural gas industry (Eurogas) ;
- Fédération bancaire de l'Union européenne (FBE) ;
- Fédération de l'industrie européenne de la construction (FIEC) ;

- Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEEE) ;
- Fédération européenne du nettoyage industriel (FENI) ;
- Federation of European private port operators (FEPORT) ;
- Fédération internationale des associations de producteurs de films (FIAPF) ;
- FoodServiceEurope ;
- Groupe employeurs des organisations professionnelles agricoles de l'UE (GEOPA-COPA) ;
- Groupement européen des banques coopératives (GEBC) ;
- Groupement européen des caisses d'épargne (GECE) ;
- Hôtels, restaurants et cafés en Europe (HOTREC) ;
- International air carrier association (IACA) ;
- Ligue européenne des associations d'employeurs dans le spectacle (PEARLE) ;
- Organisation européenne de bateliers (OEB) ;
- Organisation européenne des industries alimentaires (FoodDrinkEurope) ;
- Organisation européenne du textile et de l'habillement (EURATEX) ;
- Représentation du commerce de détail, de gros et international auprès de l'UE (EuroCommerce) ;
- Union européenne de l'ameublement (UEA) ;
- Union européenne de la navigation fluviale (UENF) ;
- Union européenne de radio-télévision (UER) ;
- Union européenne des producteurs de granulats (UEPG) ;
- Union internationale des transports routiers (IRU) ;
- Union of the electricity industry (EURELECTRIC) .

5. Fédérations syndicales européennes

- Alliance européenne des arts et du spectacle (EAEA) ;
- Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) ;
- Confédération européenne des Syndicats Indépendants (CESI) ;
- Conseil international des dockers (IDC) ;
- European cockpit association (ECA) ;
- Fédération des syndicats de l'industrie (industriAll European Trade Union)
- Fédération européenne des journalistes (FEJ) ;
- Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme et des branches connexes (EFFAT) ;
- Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) ;
- Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) ;
- Fédération internationale des acteurs (FIA) ;
- Fédération internationale des associations de footballeurs professionnels (FIFPro) ;
- Fédération internationale des musiciens (FIM) ;
- Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) ;
- Union network international – Media and entertainment international – Europe (EURO MEI) ;
- Union network international – Région Europe (UNI Europa).

Source : Commission européenne, "Liste des partenaires sociaux européens consultés au titre de l'article 154 du Traité TFUE" – Dernière mise à jour : mai 2014.

Partie 3

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2014

LA NÉGOCIATION

INTERPROFESSIONNELLE ET DE

BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES

I. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE EN 2014

Une baisse du nombre d'accords conclus au niveau interprofessionnel

Au niveau interprofessionnel, 28 textes (données provisoires) ont été conclus en 2014 aux échelons national, régional et local. Après la hausse constatée en 2013 par rapport à 2012, le niveau en 2014 est équivalent à ceux des années 2012 et 2010 (respectivement 31 et 29 - données définitives).

En 2014, deux accords interprofessionnels ont été signés au niveau national (cinq en 2013, six en 2012) et deux au niveau départemental.

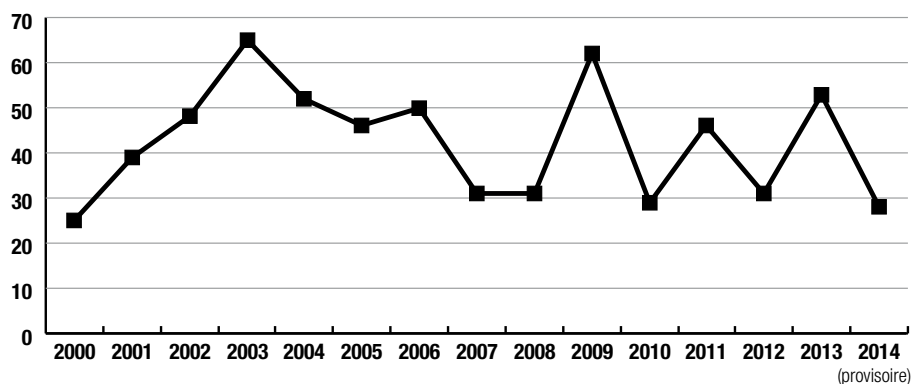
La nouvelle convention d'assurance-chômage a été conclue le 14 mai 2014 et signée par le MEDEF, la CGPME et l'UPA côté patronal, et par la CFDT, la CFTC et la CGT-FO côté syndical. Elle intègre les dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 22 mars 2014 relatif à l'indemnisation des 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 national interprofessionnel 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.

Au plan infranational, deux accords ont été conclus ; 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".

Par ailleurs, 24 avenants à des accords interprofessionnels antérieurs ont été conclus en 2014 (36 en 2013, 21 en 2012), notamment sur les retraites complémentaires des cadres et des non-cadres, l'activité partielle de longue durée (APLD), le contrat de sécurisation professionnelle ou encore l'indemnisation du chômage.

Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature



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

La volonté de l'État de privilégier la négociation collective comme mode de mise en œuvre de réformes des relations collectives de travail continue de rencontrer celle des acteurs sociaux de s'emparer de ces sujets, comme en témoignent les nombreuses négociations qui ont été engagées en 2014.

Une activité conventionnelle de branche globalement stable

Entre 2009 et 2012, l'activité conventionnelle de branche s'est établie à un niveau très élevé, avec plus de 1 300 accords conclus chaque année. En 2013, le nombre d'accords de branche a fortement chuté par rapport aux années précédentes pour se situer, avec un millier d'accords environ (données définitives), à un niveau similaire à celui constaté entre 2000 et 2003.

À la date de réalisation du présent rapport, on dénombre 951 accords et avenants signés en 2014 au niveau des branches professionnelles. Ce

chiffre provisoire devrait être révisé à la hausse, une fois pris en compte les textes signés en fin d'année et enregistrés après le 17 mars 2015 par le service de dépôt des accords collectifs du ministère chargé du Travail (voir encadré *Méthodologie* ci-après). Depuis 2011, 82 % des textes en moyenne sont déposés à la direction générale du travail moins de trois mois après leur date de signature. On constate que près de 95 % de l'ensemble des textes signés au cours d'une année civile sont recensés à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Aussi, le volume global du nombre d'accords signés et déposés à la direction générale du travail pourrait avoisiner 1 030 à titre définitif. Il convient également de rappeler ici que seuls les textes valablement signés par les partenaires sociaux sont déposés auprès des services centraux du ministère. Les accords qui ont été négociés mais qui, à la date de réalisation du rapport, n'ont pas abouti à une signature ne sont pas pris en compte.

Comme en 2013, cette baisse de l'activité conventionnelle de branche s'explique pour une grande partie par une moindre conclusion des accords sur les salaires (- 12 % en 2014, - 27 % en 2013) après la hausse continue constatée depuis 2010. Ainsi, la part des accords salaires, qui représentait 45 % de l'ensemble des textes signés en 2012, est passée à 38 % en 2014. Le nombre des accords portant sur les salaires se situe en 2014, comme pour le total des textes, à un niveau équivalent à celui constaté aux débuts des années 2000. En outre, à la baisse du nombre des accords salaires, est associée celle des thèmes qui lui sont souvent corrélés (système et relèvement de primes - 20 % ou encore classification - 31 %).

L'année 2012 était caractérisée par une hausse généralisée pour l'ensemble des thèmes. *A contrario*, en 2014, comme en 2013, l'évolution de la fréquence est fonction des thèmes abordés. Au-delà des thèmes généralement associés aux salaires, les thèmes liés à la condition d'application des textes⁽¹⁾ ou encore aux congés sont par exemple moins fréquemment abordés dans les accords. En revanche, la retraite complémentaire, la prévoyance, la maladie et surtout l'aménagement et la durée du temps de travail correspondent aux thématiques plus souvent abordées en 2014 qu'en 2013 (voir *La négociation par thèmes*).

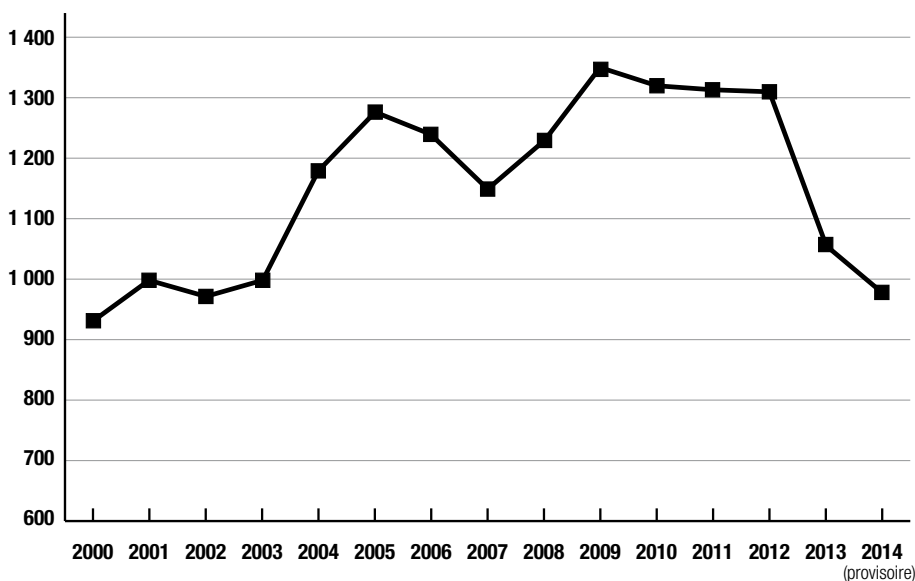
Concernant les salaires minima de branche, thème toujours le plus fréquent, le nombre d'accords et d'avenants salariaux a baissé de 59 accords par rapport à 2013 (436 accords en 2013, 595 en 2012)⁽²⁾. Contrairement à 2011 et 2012 où la négociation salariale de branche s'était déroulée

1) Ce thème comprend les modalités de conclusion des accords, la dérogation partielle, l'observatoire paritaire de la négociation, les règles de négociation, les accords de méthode, les accords avec salariés mandatés, les mentions relatives aux commissions paritaires.

2) Dans l'analyse des textes portant sur les salaires, les auteurs dénombrent, pour 2014, neuf accords supplémentaires évoquant, à titre connexe, ce thème et cinq pour 2013.

dans le contexte d'une double revalorisation du salaire minimum inter-professionnel de croissance (SMIC) qui avait incité un certain nombre de branches à négocier un second accord dans l'année, 2014 a connu une revalorisation annuelle unique du SMIC au 1^{er} janvier (voir *La négociation sur les salaires*).

Nombre d'accords de branche selon l'année de signature



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

Méthodologie

• Textes analysés dans le *Bilan de la négociation collective en 2014*

Les accords et avenants conclus au niveau interprofessionnel ou des branches professionnelles sont déposés par les signataires à la direction générale du travail (DGT).

Lors de l'enregistrement de l'accord, sont notamment consignés les différents renseignements sur la conclusion du texte (dates de signature et de dépôt, demande d'extension le cas échéant, type de texte, signataires, etc.) ainsi que les principaux thèmes abordés.

Les chiffres présentés dans le *Bilan de la négociation collective* ont été arrêtés au 17 mars 2015. Ils ne tiennent pas compte des accords déposés et enregistrés dans la base de données des conventions collectives (BDCC) ultérieurement. Les données présentées dans ce rapport doivent donc être considérées comme provisoires.

• Convention collective et IDCC

Toute nouvelle convention collective relevant du secteur travail se voit attribuer un identifiant de la convention collective (IDCC). Les accords et avenants qui seront par la suite conclus dans le champ de cette convention seront référencés par le même IDCC (voir *Partie 5*).

L'IDCC d'une convention collective, y compris de celles relevant du secteur agricole, peut être trouvé à partir des mots de son intitulé sur le site Internet du ministère du travail à l'adresse suivante :

<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/>, rubrique "Rechercher l'identifiant d'une convention collective (IDCC)".

La liste complète de l'ensemble des conventions collectives et de leur IDCC y est également disponible.

La plupart des conventions collectives sont consultables et téléchargeables sur le site Internet de Legifrance. La recherche d'une convention peut s'effectuer par activité, par IDCC ou par numéro de brochure : www.legifrance.gouv.fr

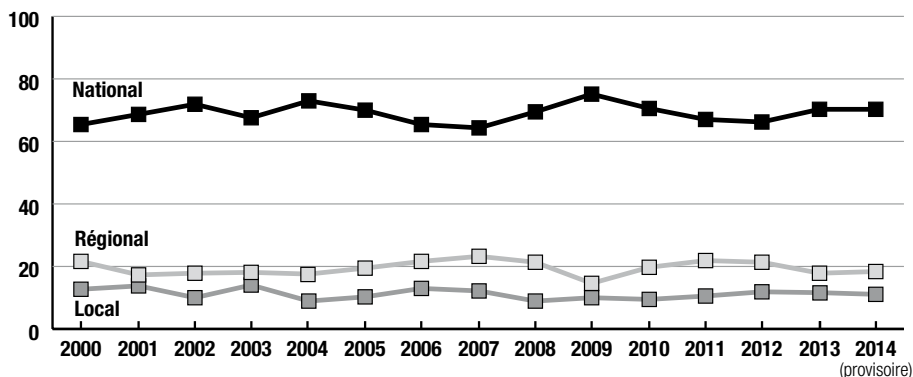
Les conventions et accords collectifs sont par ailleurs publiés au fur et à mesure de leur dépôt au *Bulletin officiel des conventions collectives* (BOCC) sur le site Internet des Journaux officiels : www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/

1.1. SELON LE NIVEAU GÉOGRAPHIQUE

La négociation collective de branche se déroule à des niveaux géographiques différents d'une filière professionnelle à l'autre. Majoritairement, c'est néanmoins au plan national qu'elle a lieu. Par ailleurs, les négociateurs ont recours à des outils juridiques divers pour sceller leurs accords : on distingue, d'un côté, les textes "de base", conventions collectives ou accords professionnels – conclus sur un sujet donné et prévoyant un champ d'application propre – et de l'autre, les textes "rattachés", accords ou avenants, qui viennent compléter, modifier ou adapter les dispositions du texte de base auquel ils se rattachent. C'est donc au regard de ces deux critères, champ d'application géographique et type de texte, qu'il convient également d'analyser l'activité conventionnelle.

En 2014, on enregistre les mêmes proportions qu'en 2013 : sept textes sur dix sont conclus au niveau national (70 %), près de deux sur dix au niveau régional (18 %) et un sur dix au niveau local (11 %). Au cours de la décennie, cette proportion des textes conclus au niveau national s'est toujours établie entre 64 % (en 2007) et 75 % (en 2009). Pour autant, avec trois textes conventionnels sur dix, la dimension territoriale de la négociation collective de branche demeure une caractéristique importante de l'organisation des relations professionnelles.

Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique (en %)



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

C'est principalement dans les conventions de la *métallurgie*, celles du *bâtiment* et celles des *travaux publics* que sont conclus les accords infranationaux. Ces secteurs rassemblent des professions qui se sont structurées localement et négocient des accords en vue de réguler les conditions de travail et d'emploi de l'activité au niveau d'un bassin d'emplois (*carrières et matériaux* ou *entreprises d'architecture* par exemple).

La négociation territoriale peut également résulter d'activités spécifiques à certaines régions. Des accords ont par exemple été conclus dans les branches de la *manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne*, des *transports sanitaires de la Guadeloupe*, de l'*industrie textile de Roubaix Tourcoing*, de l'*industrie du Roquefort*, ou des *vins de Champagne*.

De manière générale, lorsqu'elle se déroule dans le cadre de conventions collectives régionales ou locales, c'est souvent la définition de conditions de rémunération, plus proches des conditions locales, qui animent les négociateurs. On constate en effet que si les avenants salariaux représentent un quart des avenants nationaux conclus en 2014 (un tiers en 2012), plus des deux tiers des avenants infranationaux portent sur les salaires et les primes. De fait, à peu près la moitié des avenants salaires sont conclus au niveau territorial depuis plusieurs années.

Les textes de niveau régional, départemental ou local semblent donc, plus que les textes nationaux, avoir vocation à aborder les questions salariales. Il peut en effet être nécessaire aux négociateurs de prendre en compte des informations et des particularismes liés aux marchés locaux de l'emploi pour fixer des règles d'évolution minimale des rémunérations

au sein d'une filière professionnelle. Il en va de même pour les accords relatifs aux primes. Les indemnités de déplacement peuvent être fixées par les négociateurs de manière à tenir compte de conditions locales spécifiques, liées à la géographie par exemple.

Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique

	Nombre d'avenants salariaux nationaux	% du total des avenants nationaux	Nombre d'avenants salariaux infranationaux	% du total des avenants infranationaux	Nombre total d'avenants salariaux	% du total des avenants
2000	191	32,3 %	187	60,3 %	378	41,9 %
2001	236	35,1 %	199	66,3 %	435	44,8 %
2002	224	33,1 %	162	63,5 %	386	41,4 %
2003	214	32,7 %	205	66,8 %	419	43,6 %
2004	230	28,0 %	200	66,4 %	430	38,4 %
2005	279	33,0 %	263	72,1 %	542	44,8 %
2006	288	36,7 %	260	65,8 %	548	46,5 %
2007	268	37,2 %	258	66,5 %	526	47,6 %
2008	318	38,3 %	242	67,2 %	560	47,1 %
2009	235	24,6 %	201	64,4 %	436	34,5 %
2010	228	25,7 %	230	61,7 %	458	36,5 %
2011	250	29,3 %	266	63,5 %	516	40,6 %
2012	299	34,1 %	296	69,5 %	595	45,5 %
2013	218	29,1 %	218	72,7 %	436	41,5 %
2014*	181	25,7 %	196	69,8 %	377	38,2 %

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

Lecture : en 2014, 181 avenants salariaux ont été signés au niveau national, soit 25,7 % de l'ensemble des avenants nationaux. Les 196 avenants salariaux de niveau infranational représentent 69,8 % de l'ensemble des avenants conclus à ce niveau.

Note : dans l'analyse des textes portant sur les salaires, neuf accords supplémentaires sont enregistrés.

* provisoire.

En 2014, la part des accords et avenants salariaux baisse de près de trois points par rapport à 2013, année elle-même déjà en baisse de quatre points par rapport à 2012. L'année 2014 se situe ainsi à un niveau équivalent à celui de 2010.

En 2014, un avenant, quel que soit son thème, a été conclu dans une convention collective sur deux, soit une proportion encore inférieure à celles constatées les cinq années précédentes. C'est dans le cadre des textes nationaux que la négociation est la plus fréquente : sur dix conventions collectives nationales en vigueur, sept conventions s'enrichissent d'un nouveau texte (accord ou avenant) ; la proportion de conventions collectives amendées ou complétées au niveau régional (quatre avenants pour

dix conventions) ou local (moins de trois avenants pour dix conventions) est nettement inférieure. Ces trois indicateurs sont en baisse par rapport à 2013 (1,8 à 4,4 points selon le niveau géographique).

Taux de conventions collectives ayant eu un avenant selon le niveau géographique et l'année (en %)

Conventions collectives	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Nationales	63,2	72,3	71,8	72,3	69,6	73,6	74,9	76,5	74,9	77,7	72,6	69,3
Régionales	42,3	47,4	48,0	50,6	46,1	44,2	53,2	45,5	51,3	52,6	46,7	42,3
Départementales ou locales	26,9	24,9	29,3	29,2	30,4	26,8	29,2	29,8	29,0	29,7	28,6	26,7
Ensemble	46,0	50,2	52,0	52,5	51,2	51,7	54,4	54,4	54,0	55,8	52,0	49,2

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

Lecture : en 2014, un avenant au moins a été signé dans 69,3 % des conventions collectives nationales et 49,2 % dans l'ensemble des conventions collectives, quel qu'en soit le niveau géographique.

* provisoire.

1.2. SELON LE TYPE DE TEXTE

Les différents types de textes de branche

La négociation de branche peut se concrétiser sous la forme soit d'un texte "de base", convention collective ou accord professionnel, soit d'un texte "rattaché" (accord ou avenant), qui vient compléter ou modifier le texte de base.

Une convention collective doit notamment comporter des clauses relatives au champ d'application territorial et professionnel couvert et définir les conditions de révision ou de dénonciation du texte. Elle a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que des garanties sociales de l'ensemble des salariés concernés.

Sur chacun de ces différents sujets, le texte d'origine peut être modifié, précisé, enrichi ou simplement actualisé par la signature d'accords ou d'avenants entre les représentants d'employeurs et de salariés.

À la différence de la convention collective, l'accord professionnel traite, en règle générale, d'un sujet précis. Il peut aussi être conclu entre les acteurs de plusieurs branches, plus ou moins proches en termes d'activité ou de filière, en vue d'harmoniser les pratiques professionnelles ou les garanties sociales sur un domaine spécifique ; mais il peut également constituer l'amorce d'un champ conventionnel dans un secteur non encore couvert par une convention collective.

1.2.1. Les conventions collectives

En 2014, trois nouvelles conventions collectives ont été signées (cinq en 2013), dont une sur un champ d'application national et deux sur un champ d'application régional (Outre-mer).

Conventions collectives signées en 2014

IDCC*	Titre abrégé de la convention collective	Champ géographique	Date de signature
3204	Bâtiment travaux publics ingénieurs et cadres Guyane	R	05/05/2014
3205	Coopératives de consommateurs salariés	N	16/10/2014
3207	Transports sanitaires de Guadeloupe	R	26/09/2014

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

* Identifiant de la convention collective (voir Partie 5).

NB : la convention sur les cabinets dentaires Martinique, déposée et enregistrée en 2014 (IDCC 3206), a été signée le 30 juillet 1986 ; elle n'est donc pas comptabilisée dans les textes signés en 2014.

En 2014, seule la *“convention collective et additifs fixant les conditions de travail et le statut des agents de maîtrise et des cadres et assimilés dans les coopératives de consommateurs salariés”* remplace un texte antérieur. Il s'agissait de la convention collective nationale, signée le 30 avril 1956. Ce nouveau texte, signé le 16 octobre 2014, indique en préambule qu'il constitue la vingtième édition de la convention de 1956 et entre en application le 1^{er} novembre 2014.

La convention collective régionale des *transporteurs sanitaires et ambulanciers de Guadeloupe* est entrée en vigueur le 2 janvier 2015.

La convention des *ingénieurs et cadres du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane* est conclue pour assurer une homogénéisation des règles de travail et d'emploi dans l'ensemble des entreprises de la profession sur la base des dispositions conventionnelles. Elle entrera en vigueur à la suite de la publication de son arrêté d'extension.

1.2.2. Les accords professionnels

Le nombre de nouveaux accords professionnels nationaux est quasi stable depuis trois ans. En effet, 31 nouveaux accords professionnels nationaux ont été conclus, soit trois de moins qu'en 2013, ou deux de moins qu'en 2012. Ces accords sont conclus, soit dans des secteurs qui ne disposent pas encore de convention collective, soit pour mettre en œuvre des dispositions communes à plusieurs conventions collectives (accords interbranches ou intersecteurs). Ces accords professionnels sont quasi exclusivement nationaux puisqu'on décompte un seul nouvel accord professionnel au niveau local relatif aux modalités d'organisation de l'élection des membres des conseils d'administration des caisses mutuelles complémentaires et d'action sociale de Mayotte dans les *industries électriques et gazières*.

Outre que ces accords précisent nécessairement un champ d'application, ils portent le plus souvent sur une thématique spécifique. Les thèmes les plus fréquemment abordés sont la formation professionnelle, le dialogue social, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou encore la prévoyance. En 2014, le contrat de génération fait l'objet de deux accords professionnels (*industries du bois et de l'importation des bois, industrie de la maroquinerie*), deux accords ont été signés pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (*métallurgie et industrie de la maroquinerie*) et trois sur le temps partiel (*familles rurales ; sociétés coopératives d'HLM et spectacle vivant et enregistré*).

Enfin, deux accords professionnels nationaux conclus en 2014 ont un champ d'application particulièrement large dans les industries agroalimentaires : mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la *coopération agricole* et dans des *branches des industries agroalimentaires* et formation professionnelle dans *diverses branches de la filière alimentaire* concernant au moins dix-sept conventions hors agricole.

1.2.3. Les accords et avenants

Les accords et avenants conclus dans le champ d'un accord professionnel ou d'une convention collective constituent le mode le plus fréquent de l'évolution du droit conventionnel. Les accords viennent enrichir le texte de base, soit en créant des dispositions nouvelles, soit en remplaçant des dispositions plus anciennes. Les avenants précisent, complètent ou modifient les dispositions du texte de base.

Les accords et avenants représentent 96 % des textes conventionnels conclus en 2014. Il s'agit du pourcentage le plus haut constaté depuis 2010 (entre 90 % et 95 %).

1.3. LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés ont conclu, en 2014, un nombre d'accords et d'avenants en baisse par rapport à l'année précédente. Par ailleurs, les taux de signature, c'est-à-dire le nombre d'accords signés par une organisation syndicale donnée rapporté au nombre total d'accords signés dans l'année, sont également en baisse pour les organisations syndicales à l'exception de la CFDT qui voit son taux de signature augmenter de deux points.

Ainsi, du côté des confédérations représentatives de salariés, les représentants de la CGT-FO, de la CFTC et de la CFE-CGC paraphent un peu

moins de trois accords sur quatre en 2014 (respectivement 71 %, 72,7 % et 72,7 %). Moins de trois textes sur dix sont signés par un représentant de la CGT (30,2 %) et plus de quatre sur cinq pour la CFDT (85 %).

Après la hausse constatée en 2013 pour l'ensemble des organisations syndicales, les données provisoires en 2014 témoignent d'un niveau équivalent à celui de 2012 sauf pour la CFDT qui accroît son taux de signature. Le taux baisse de près de 4 points pour la CFTC, de 2 points environ pour la CGT et la CGT-FO, et de 0,5 point pour la CFE-CGC. La CFDT augmente de 2 points et se situe à un taux de signature le plus haut depuis 2000.

Pour autant, le profil des taux de signature des accords selon les organisations syndicales est relativement stable sur la décennie : le taux de signature de la CGT oscille de 11 points avec un taux minimal de 29 % en 2012 et maximal de 40 % en 2004, 2014 se situant proche des minima constatés. Pour la CFDT, l'amplitude est de 16 points avec un taux minimal de 69 % en 2000 et maximal de 85 % en 2014 (données provisoires). Pour la CGT-FO, l'amplitude est là aussi de 11 points avec un taux minimal de 64 % en 2003 et maximal de 75 % en 2011, 2014 s'inscrit comme médiane de cette série. Pour la CFTC, l'écart est de 16 points avec une valeur minimale de 61 % en 2000 et une valeur maximale de 76 % en 2013, 2014 se situant dans les valeurs hautes. Enfin, la CFE-CGC a un taux de signature minimal en 2002 avec 59 % et maximal en 2009 avec près de 76 %, soit un écart entre ces deux valeurs de 17 points, 2014 se situant également dans les valeurs hautes.

Il convient de rappeler enfin que, comme le taux de signature prend en compte le nombre total d'accords signés dans l'année, le taux de signature le plus haut pour chacune des organisations ne correspond pas forcément au nombre le plus important de textes que l'organisation syndicale ait signés dans l'année.

Taux de signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale (en %)*

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
2000	33,5	69,1	70,4	60,6	61,4
2001	34,3	71,1	68,5	65,5	61,9
2002	37,3	75,6	67,8	62,1	59,1
2003	31,2	70,0	63,9	66,6	65,8
2004	39,8	78,7	71,3	69,6	68,1
2005	35,5	75,8	74,0	71,5	69,0
2006	36,2	76,0	73,2	69,8	66,6
2007	31,0	79,7	70,8	70,3	70,0
2008	34,2	79,4	70,0	69,4	67,7
2009	34,6	78,1	70,0	75,5	75,7
2010	31,4	80,2	71,6	70,7	68,6
2011	34,4	80,4	75,2	74,1	70,6
2012	29,6	76,0	72,4	72,7	72,5
2013	32,2	83,0	73,5	76,3	73,2
2014**	30,2	85,0	71,0	72,7	72,7

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

* Le taux de signature est le nombre d'accords (y compris accords interprofessionnels) signés par une organisation syndicale donnée, rapporté au nombre total d'accords signés dans l'année. Un même texte peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales.

** provisoire.

1.4. LES THÈMES DE NÉGOCIATION

Pour 2014, la baisse du nombre d'accords de branche signés s'explique, pour l'essentiel, par une baisse des accords signés sur les salaires et les thèmes souvent contigus (primes ou classifications). En revanche, l'ensemble des autres thèmes est en augmentation dont le nombre de références au temps de travail qui double.

Les résultats de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches font apparaître, qu'après avoir connu un regain de dynamisme en 2011 et 2012, du fait notamment des doubles revalorisations du SMIC intervenues aux 1^{er} janvier et 1^{er} décembre 2011 et aux 1^{er} janvier et 1^{er} juillet 2012, la négociation salariale de branche a accusé dès 2013 un net fléchissement, qui se confirme et s'amplifie en 2014. Le nombre d'avenants enregistrés pour 2014 est le plus bas des dix dernières années.

À l'inverse de 2013 où le thème "égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" était en forte baisse par rapport à l'année précédente corrélativement à la baisse du thème des salaires, en 2014, on enregistre une hausse : 136 textes dont six accords traitant spécifiquement de l'égalité

professionnelle et salariale (neuf en 2013) et au moins 130 autres abordant ce thème³⁾ (113 en 2013). Ainsi, le nombre d'accords traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale continue de baisser. En revanche, l'égalité professionnelle et salariale est plus souvent abordée à titre secondaire, dans d'autres négociations plus larges, pour lutter ou prévenir les causes structurelles des inégalités salariales entre les femmes et les hommes (formation professionnelle, temps partiel, gestion des âges et des compétences notamment).

Sur les autres thèmes de négociation, la thématique relative aux conditions de négociation/conclusion des accords (236 accords en 2014, 285 en 2013) connaît, de nouveau, une baisse significative (- 17 %) après la forte baisse enregistrée en 2013 (- 14 %). La fréquence en 2014 de cette thématique reste supérieure à celle en 2010, qui correspond au niveau le plus bas depuis cinq ans. Les accords portent sur des sujets divers comme l'organisation et le financement du dialogue social dans la branche, la validation des accords d'entreprise, les clauses de rendez-vous, le fonctionnement des commissions paritaires de branche, la méthode et le calendrier des négociations (notamment sur les questions liées à l'égalité salariale entre femmes et hommes, la pénibilité, ou la formation professionnelle).

Avec 187 références, les accords relatifs à la formation professionnelle et à l'apprentissage sont stables par rapport à 2013 (189 en 2013)⁴⁾. 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 et des lois n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels. Toutefois, certains accords se sont inscrits dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale dont les dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2015. Pour le thème de la formation professionnelle, les références concernant les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) concernent près d'un texte sur trois (30,6 %) et ont doublé entre 2013 et 2014. Les références concernant l'apprentissage, qui est mentionné, en 2014, dans près d'un quart des accords sur la formation

3) Dans l'analyse des textes portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les auteurs dénombrent, pour 2014, sept accords supplémentaires évoquant, à titre connexe, ce thème.

4) Dans l'analyse des textes portant sur la formation professionnelle, les auteurs dénombrent, pour 2014, neuf accords supplémentaires évoquant, à titre connexe, ce thème.

professionnelle sont également en forte hausse (46 textes en 2014, 32 en 2013).

La thématique de la retraite complémentaire et de prévoyance est, pour la deuxième année consécutive, en forte hausse (+ 9 % entre 2013 et 2014, + 14 % en 2012 et 2013). Cette hausse s'explique notamment par le fait que les partenaires sociaux ont été amenés à négocier des avenants pour se mettre en conformité avec l'entrée en vigueur, le 1^{er} juin 2014, de l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale qui instaure un dispositif de maintien de la couverture complémentaire santé, à titre gratuit, pour les anciens salariés indemnisés par l'assurance-chômage. Cette hausse peut également s'expliquer par la conclusion de nombreux avenants ayant pour objet la mise en conformité de leur régime avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire qui est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2014.

Les branches doivent en effet se conformer au régime de la portabilité des frais de santé applicable au 1^{er} juin 2014 et aux dispositions relatives au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire issues du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 entré en vigueur au 1^{er} juillet.

Enfin, sur des nombres d'accords plus faibles (entre 50 et 60 accords), il convient de noter le quasi-doublement des références concernant le temps de travail (102 références en 2014, 58 en 2013), consécutivement à la hausse des accords liés au temps partiel.

Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2014*

Thèmes	Nb textes
Salaires	386
Condition de négociation / conclusion des accords modalités de conclusion des accords, dérogation partielle, observatoire paritaire de la négociation, règles de négociation, accords de méthode, accords avec salariés mandatés, commissions paritaires	236
Retraite complémentaire et prévoyance	193
Formation professionnelle / apprentissage	187
Condition d'application des accords	174
Système et relèvement de primes	163
Élément du contrat de travail embauchage, période d'essai, CDD, travail temporaire, congés (maternité, adoption, éducation enfant), licenciement (préavis, licenciement), démission	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

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

Lecture : ce tableau présente la fréquence des principaux thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.

*provisoire.

LA NÉGOCIATION PAR THÈMES

I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

Après deux années de fort dynamisme de l'activité conventionnelle, lié au contexte de doubles revalorisations du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), aux 1^{er} janvier et 1^{er} décembre 2011 et aux 1^{er} janvier et 1^{er} juillet 2012, l'année 2013, avec le retour à une revalorisation annuelle unique du SMIC au 1^{er} janvier, était caractérisée par une diminution du nombre d'avenants salariaux de près de 30 %.

En 2014, la négociation salariale de branche confirme le ralentissement de l'activité conventionnelle observé l'année précédente. Toutefois, cette activité reste soutenue notamment dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés, où le nombre d'avenants salariaux est stable et où, comme l'année précédente, on compte environ sept branches sur dix ayant conclu au moins un accord ou émis une recommandation patronale dans l'année (contre neuf sur dix les années antérieures).

Dans un contexte d'absence d'inflation (- 0,1 % sur l'année⁽¹⁾) et de revalorisation du SMIC de + 1,1 % au 1^{er} janvier, la baisse des augmentations salariales accordées dans les branches, amorcée dès 2013, se poursuit. Celles-ci restent toutefois le plus souvent voisines de l'augmentation du SMIC, de l'évolution de l'indice du salaire mensuel de base (SMB) de l'ensemble des salariés et de celui du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) qui croissent tous deux de 1,4 %.

Malgré un contexte économique encore difficile, les partenaires sociaux sont restés fortement mobilisés pour maintenir les bas de grilles conventionnelles au niveau du SMIC et, comme l'année précédente, environ trois branches sur quatre étaient d'ores et déjà parvenues à réactualiser leur grille à hauteur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2014 dès la fin du premier trimestre. Elles étaient environ neuf sur dix en fin d'année, comme les années précédentes. Les branches connaissant des situations de blocage persistant sont de moins en moins nombreuses ces dernières années.

Par ailleurs, les éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, sont restés globalement stables par rapport à l'année précédente alors même que la mobilisation observée dans certaines branches,

1) Source : indice des prix à la consommation hors tabac pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie, en glissement de décembre à décembre – Insee – 14 janvier 2015.

depuis quelques années, en vue de remédier au tassement des grilles n'a pas encore produit tous ses effets.

Les salaires minima conventionnels

Les salaires minima sont fixés par les conventions ou accords collectifs conclus entre les partenaires sociaux dans les branches conventionnelles. Le salaire conventionnel constitue, pour chaque salarié, le niveau en dessous duquel il ne peut être rémunéré, compte tenu de la position qu'il occupe dans la grille de classification des emplois prévue par la convention collective. Le niveau des salaires minima sert notamment de base au calcul de certaines primes (ancienneté par exemple).

Lorsqu'une grille salariale de branche débute à un niveau de salaire inférieur au montant du SMIC en vigueur, c'est alors ce dernier qui constitue le niveau plancher de salaire effectivement perçu par le salarié.

I.1. NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE : ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE ET POURCENTAGES D'AUGMENTATION

I.1.1. Le ralentissement de l'activité conventionnelle observé en 2013 se confirme en 2014

I.1.1.1. Le fléchissement de l'activité conventionnelle observé dans l'ensemble des branches en 2013 se poursuit

Les résultats de l'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches font apparaître, qu'après avoir connu un regain de dynamisme en 2011 et 2012, du fait notamment des doubles revalorisations du SMIC intervenues aux 1^{er} janvier et 1^{er} décembre 2011 et aux 1^{er} janvier et 1^{er} juillet 2012, la négociation salariale de branche a accusé dès 2013 un net fléchissement, qui se confirme et s'amplifie en 2014. Le nombre d'avenants enregistrés pour 2014 est le plus bas des dix dernières années.

En effet, 386 avenants salariaux ont été signés dans l'année, contre 441 en 2013, soit une baisse de 12 %. Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est également en baisse et se situe à 252 contre 277 en 2013 (soit - 9 %).

L'ampleur de cette diminution doit être relativisée car les chiffres de l'année en cours (2014) sont provisoires, alors que ceux des années précédentes ont été actualisés au vu des accords déposés tardivement. On constate toutefois que le nombre total d'avenants salariaux signés en 2014 est inférieur aux résultats provisoires des années 2009, 2010 et 2013 (421 ou 422 avenants selon l'année).

Nombre d'avenants salariaux et nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Nombre d'avenants salariaux	549	558	526	563	439	458	517	595	441	386
Nombre de textes ayant eu au moins un avenant salarial**	294	290	291	303	280	279	300	329	277	252

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

* Chiffres provisoires en 2014, les données des années antérieures ont été actualisées et sont définitives.

** Lorsqu'il existe des avenants infranationaux à des textes nationaux, seul le texte national est comptabilisé ici.

I.1.1.2. L'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés est globalement stable par rapport à l'année précédente

Un suivi détaillé des accords de salaires est effectué pour les 300 branches couvrant plus de 5 000 salariés (dont 175 branches du secteur général) examinées dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale.

Effectifs salariés réactualisés à compter du 1^{er} janvier 2014

Une exploitation, par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) des fichiers de déclarations annuelles des données sociales (DADS) pour l'année 2011 a permis d'actualiser les effectifs des branches conventionnelles utilisés dans la base de données des conventions collectives (BDCC). Ces effectifs réactualisés ont été affectés aux branches à compter du 1^{er} janvier 2014. Les effectifs précédents continuent toutefois d'être utilisés pour les années antérieures à 2014.

Au vu des effectifs réactualisés, la branche de la *couture de la région parisienne*, dont les effectifs dépassent désormais 5 000 salariés, a été intégrée à l'échantillon.

Par ailleurs, la convention des *biscuiteries, biscotteries* est désormais intégrée dans la nouvelle convention collective des *5 branches des industries alimentaires diverses*, signée le 21 mars 2012 et ayant pris effet le 1^{er} juin 2013.

Le panel des branches suivies reste donc composé de 300 branches, couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés, réparties en trois secteurs selon le tableau ci-dessous.

Nombre de textes (conventions et accords professionnels) couvrant plus de 5 000 salariés et effectifs salariés concernés répartis en secteurs d'activité

Secteur général		Secteur de la Métallurgie		Secteur du Bâtiment et des Travaux Publics		Total	
Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
175	11 261 800	68	1 629 700	57	1 196 500	300	14 088 000

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

La mesure de l'activité conventionnelle relative aux salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés se fonde sur trois indicateurs :

- le nombre d'avenants salariaux signés dans l'année ;
- le nombre de conventions ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année ou ayant émis une recommandation patronale, en l'absence d'accord ;
- le nombre de conventions ayant bénéficié d'au moins un relèvement salarial dans l'année, cet indicateur étant calculé en tenant compte non pas de la date de signature des avenants mais de la date d'effet des relèvements de salaires prévue par les avenants ou les recommandations patronales.

En 2014, les deux premiers indicateurs cités ci-dessus se stabilisent au niveau observé en 2013, confirmant ainsi le ralentissement constaté l'année précédente sans toutefois l'amplifier, tandis que le dernier est en baisse.

Le nombre d'avenants salariaux est stable

Après avoir connu une nette hausse en 2011 et surtout 2012, à la suite notamment de la revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet 2012 qui avait contraint un certain nombre de branches à négocier un second accord dans l'année, le nombre d'avenants signés dans les branches de plus de 5 000 salariés avait subi une importante diminution en 2013 avec le retour à une revalorisation annuelle unique du SMIC au 1^{er} janvier. Il était ainsi passé de 317 avenants en 2012 à 215 avenants en 2013, soit une diminution de 32 %.

En 2014, le nombre d'avenants salariaux s'élève à 217 et reste donc stable par rapport à celui enregistré l'année précédente (215). On constate toutefois une légère augmentation dans le secteur général ainsi que dans celui du *bâtiment et des travaux publics* (respectivement 129 et 31 accords en 2014 contre 126 et 28 en 2013) et une légère diminution dans le secteur de la *métallurgie* (57 accords en 2014 contre 61 en 2013).

Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés

	Secteur général	Métallurgie	BTP	Total
2010	130	58	58	246
2011	153	63	50	266
2012	186	82	49	317
2013	126	61	28	215
2014	129	57	31	217

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

Les négociateurs ont généralement conclu un seul accord dans l'année, parfois deux. Mises à part les branches dans lesquelles ces accords multiples sont catégoriels, qu'ils soient conclus à la même date ou à des dates différentes, on peut citer par exemple, pour les branches qui ont conclu au moins deux avenants en 2014, celles des *acteurs du lien social et familial*, du *commerce des détaillants de la chaussure* ou des *ports et manutention*.

En ce qui concerne la répartition des signatures d'accords sur l'année, la grande majorité des branches a désormais adopté un calendrier de négociation calqué sur celui de la revalorisation annuelle du SMIC, au 1^{er} janvier. L'article 44 de la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives a contribué à renforcer cette tendance en introduisant dans le code du travail l'article L.2241-2-1 qui institue l'obligation d'ouvrir des négociations salariales de branche dans un délai de trois mois, dès que la grille des minima conventionnels applicable présente au moins un coefficient inférieur au SMIC.

Ainsi, dans l'ensemble des secteurs, on constate depuis 2010 une concentration croissante des signatures sur les trois premiers mois de l'année (48 % en 2014, 46 % en 2013 contre 35 % à 39 % de 2010 à 2012).

La part significative des accords qui restent signés en avril et juin (12 %) s'explique notamment par le fait que certaines branches ont parfois besoin d'une ou deux séances de négociation supplémentaires pour trouver un accord, ce qui retarde d'autant la signature.

Par ailleurs, la part des accords signés en décembre qui restait élevée (supérieure à 13 %) les années précédentes, diminue en 2014 et ne représente plus que 6 % des accords. En effet, les branches qui, estimant avoir une visibilité suffisante sur le taux du SMIC au 1^{er} janvier suivant, anticipent et tiennent leurs négociations pour l'année suivante dès le mois de décembre (comme par exemple les *agences générales d'assurances*, le *personnel des cabinets d'avocats* ou les *buisseries*), sont moins nombreuses cette année, dans l'ensemble des secteurs et tout particuliè-

rement dans le secteur des *travaux publics* où aucun accord n'a été conclu en décembre 2014 alors que six accords fixant les rémunérations annuelles garanties pour 2014 avaient été signés dès décembre 2013.

Répartition des accords selon le mois de signature, tous secteurs confondus (en %)

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
2010	13,4	8,1	13,0	11,0	4,9	9,8	4,9	0,0	5,3	6,5	6,5	16,7
2011	17,7	11,7	9,8	9,8	8,6	6,0	3,8	0,0	3,7	6,4	7,5	15,0
2012	15,5	9,5	10,4	8,8	4,7	3,2	6,3	0,6	9,1	9,5	8,8	13,6
2013	18,6	13,0	14,0	11,2	6,0	7,9	6,0	0,5	1,9	2,8	4,6	13,5
2014	20,3	16,6	11,5	12,0	6,0	12,4	2,8	0,5	3,2	5,5	2,8	6,4

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

Environ sept branches sur dix ont conclu au moins un accord ou émis une recommandation patronale dans l'année, comme en 2013

Le nombre de branches dans lesquelles une augmentation des salaires minima a été actée en 2014, par accord ou recommandation patronale, est également stable. En effet, sur 300 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés, 214 ont conclu au moins un avenant salarial ou ont émis une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti, soit 71 % des branches de l'échantillon (contre 215 branches, soit 72 % en 2013).

Là encore, on constate une légère tendance à la hausse dans le secteur général (127 branches ayant eu un accord ou une recommandation patronale en 2014 contre 124 branches en 2013) et une légère baisse dans le secteur de la *métallurgie* (57 branches en 2014 contre 61 en 2013). Dans le secteur du *bâtiment et des travaux publics*, la parfaite stabilité constatée entre les deux années (30 branches) ne reflète toutefois pas la situation de chacun des secteurs : ainsi, le nombre de branches ayant conclu un accord ou émis une recommandation patronale est en hausse dans le secteur du *bâtiment* (27 branches en 2014 contre 18 en 2013) tandis qu'il accuse une baisse très nette dans le secteur des *travaux publics* (3 branches en 2014 contre 12 branches en 2013).

Sur l'ensemble des secteurs, le nombre de branches ayant eu recours à une recommandation patronale, en l'absence d'accord, est quasiment identique d'une année sur l'autre et concerne 15 branches en 2014 (dont 13 branches du secteur général) contre 17 branches en 2013 (dont 12 du secteur général). En ce qui concerne le secteur général, il s'agit le

plus souvent de branches où un accord avait été conclu en 2013 et qui disposaient donc fin 2013 d'une grille conforme au SMIC mais dont le bas de grille a été rattrapé par le SMIC à la suite de la revalorisation du 1^{er} janvier 2014. Selon les branches, la recommandation patronale revalorise l'ensemble de la grille comme dans la *boulangerie pâtisserie artisanale*, les *coopératives de consommation*, les *distributeurs conseils hors domicile* et la *distribution directe*, ou bien elle revalorise seulement le ou les quelques coefficients devenus inférieurs au SMIC, comme dans la *quincaillerie*, la *boulangerie pâtisserie industrielle*, le *commerce de la charcuterie* et la *sidérurgie*. Dans quelques branches toutefois, le retard dans l'actualisation de la grille était plus important, les premiers niveaux de la grille résultant d'un accord de 2012, comme dans l'*industrie du caoutchouc*, les *exploitations frigorifiques* et les *pompes funèbres* (où la recommandation patronale reprend les valeurs négociées dans l'accord signé le 23 janvier 2014 mais non valide du fait d'un pourcentage de représentativité des syndicats de salariés signataires inférieur à 30 %). Enfin, dans deux branches, les *activités du déchet* et l'*enseignement privé administratif et documentaliste*, en l'absence d'accord, les fédérations patronales ont émis une recommandation alors que les premiers niveaux des grilles restaient conformes au SMIC sur la base d'accords conclus en 2013.

Les effectifs salariés concernés sont en revanche en diminution. En effet, 60 % des effectifs des branches de l'échantillon (près de 8,5 millions de salariés) ont bénéficié d'un accord ou d'une recommandation patronale en 2014 contre 68 % (près de 9,8 millions de salariés) en 2013. Si cette baisse concerne l'ensemble des secteurs d'activité, c'est dans le secteur général qu'elle est la plus marquée où 57 % des effectifs sont couverts par un accord ou une recommandation patronale (contre 66 % en 2013). En effet, quelques branches couvrant un effectif élevé de salariés ne sont pas parvenues à conclure un accord en 2014, contrairement à 2013 : on peut citer ainsi les *banques* (265 000 salariés), les *bureaux d'études techniques* (750 000 salariés) ou le *commerce de gros* (330 000 salariés).

Ainsi, tous secteurs confondus, l'année 2014, tout en assurant la stabilité de l'activité conventionnelle par rapport à l'année précédente, marque, dans un contexte d'inflation faible voire nulle, un contraste avec le rythme soutenu de négociation antérieur à ces deux dernières années, qui conduisait, chaque année depuis 2007, environ quatre branches sur cinq à conclure un accord ou, en l'absence d'accord, à émettre une recommandation patronale.

Ceci s'explique notamment par la revalorisation relativement modérée du SMIC au 1^{er} janvier 2014 (+ 1,1 %) qui a permis à certaines branches,

lorsqu'elles avaient fixé leur bas de grille à un montant un peu supérieur au SMIC lors des négociations pour l'année 2013, de conserver une grille conforme au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2014 tout au long de l'année 2014, sans qu'il soit nécessaire de conclure un nouvel accord. On peut citer ainsi les *banques*, les *bureaux d'études techniques*, les *institutions de retraite complémentaire* (33 000 salariés), les *agences de voyage* (32 000 salariés), les *combustibles*, les *eaux et boissons sans alcool*, etc.

De plus, comme cela a été souligné précédemment, les branches qui sont parvenues à conclure un accord en fin d'année, anticipant sur le montant du SMIC en vigueur l'année suivante, sont moins nombreuses en 2014 qu'en 2013, ce qui peut témoigner d'une part d'un attentisme grandissant de la part des branches qui hésitent à négocier tant que le montant du SMIC au 1^{er} janvier de l'année suivante n'est pas précisément fixé, d'autre part de négociations parfois plus tendues dans certaines branches qui nécessitent alors une ou deux séances de négociation supplémentaires et n'aboutissent ainsi à un accord qu'en début d'année suivante. Ainsi, parmi les branches où l'accord précédent remontait à la fin de l'année 2013 et où l'accord suivant n'a été signé qu'en début d'année 2015, on peut citer le *commerce de détail non alimentaire* (105 000 salariés), les *activités de marchés financiers*, la *sérigraphie* ou les *architectes d'Île-de-France*.

D'une façon générale, on constate que les branches qui ne parviennent pas à conclure un accord une année donnée y parviennent généralement l'année suivante.

En effet, la grande majorité des branches qui n'ont signé aucun avenant salarial en 2014 en avaient toutefois conclu un en 2013 : outre les branches citées précédemment qui ont émis une recommandation patronale pour 2014 ou qui ont conservé une grille conforme au SMIC en 2014 alors que celle-ci résultait d'un accord conclu en 2013 ou encore qui sont parvenues à conclure un accord début 2015 alors que l'accord précédent remontait à 2013, on peut citer également l'*industrie chimique* (225 000 salariés), les *prestataires de services du secteur tertiaire* (125 000 salariés), l'*animation* (120 000 salariés), le *commerce de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager* (76 000 salariés), le *bricolage* (74 000 salariés), les *organismes de formation* (75 000 salariés), le *commerce de détail de l'habillement* (70 000 salariés), la *publicité* (77 000 salariés).

Inversement, certaines branches sont parvenues à conclure au moins un avenant salarial en 2014, alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2013 : il s'agit notamment de la *coiffure* (104 000 salariés), des *entreprises de maintenance, distribution et location de matériels agricoles* (76 000 salariés), des *gardiens concierges et employés d'immeubles* (71 000 salariés), du

commerce de fruits et légumes (67 000 salariés), du *sport* (62 000 salariés), de *l'imprimerie et des industries graphiques* (61 000 salariés), de la *fabrication de l'ameublement* (49 000 salariés). Dans toutes ces branches, un accord salarial avait cependant été conclu en 2012.

En 2014, on constate néanmoins que les branches n'ayant conclu aucun accord pendant les deux dernières années sont plus nombreuses que les années précédentes. Ainsi, on compte 17 branches du secteur général dans cette situation (contre 6 en 2013, 9 en 2012 et 12 en 2011).

Certaines conservent toutefois un bas de grille conforme au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2014 en vertu du dernier accord conclu fin 2012 (*transports routiers de marchandises, restaurants de collectivités et maroquinerie*, un nouvel accord ayant d'ores et déjà été conclu début 2015 dans ces deux dernières branches prenant en compte le montant du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2015). D'autres ont émis des recommandations patronales pour éviter un décrochage trop important de leur grille et affichent ainsi un bas de grille supérieur au SMIC, en vertu de recommandations patronales émises en 2014 (*caoutchouc, exploitations frigorifiques, pompes funèbres*), en 2013 (*mutualité, remontées mécaniques*) ou en 2012 (*presse quotidienne régionale*).

Dans les huit autres branches, les premiers niveaux restent inférieurs au SMIC en fin d'année 2014. Dans deux d'entre elles, des accords ont été conclus en début d'année 2015 : ainsi, dans le *commerce à prédominance alimentaire*, l'accord du 11 février 2015 fixe le salaire minimum conventionnel à un niveau légèrement supérieur au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2015 tandis que dans les *entreprises de prévention et de sécurité*, le salaire minimum du premier coefficient (1 439,30 €), prévu par l'accord du 9 janvier 2015, n'a pas été porté au niveau du SMIC eu égard au mécanisme de maintien des écarts hiérarchiques existant dans la branche et la grille n'est donc conforme au SMIC qu'à partir du deuxième coefficient. Dans cinq autres branches, les négociations se poursuivent en commission mixte paritaire et font l'objet d'un suivi particulier dans le cadre du Comité de suivi. Il s'agit de *l'hospitalisation privée* où les salaires minima n'ont pas été revalorisés depuis l'accord d'avril 2012 ainsi que du *négoce de bois d'œuvre*, du *commerce succursaliste de l'habillement*, du *portage de presse* et du *travail mécanique du verre* où les salaires ont été revalorisés par recommandation patronale en 2013 mais sont depuis à nouveau inférieurs au SMIC. Enfin, la convention collective de la *parfumerie* n'a pas été renégociée après l'échéance du délai de survie du texte, consécutif à sa dénonciation.

**Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés
ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale
et effectifs salariés concernés**

		Secteur général		Métallurgie		BTP		TOTAL	
		Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
2010	Avenants	122	8 084 550	57	1 281 200	52	1 225 500	231	10 591 250
	R.P.	11	529 700	0		0	0	11	529 700
	Total	133	8 614 250	57	1 281 200	52	1 225 500	242	11 120 950
	%	76 %	78 %	84 %	73 %	91 %	94 %	81 %	79 %
2011	Avenants	134	8 873 500	61	1 227 000	49	1 170 300	244	11 270 800
	R.P.	8	455 800	0		4	85 000	12	540 800
	Total	142	9 329 300	61	1 227 000	53	1 255 300	256	11 811 600
	%	81 %	82 %	90 %	70 %	93 %	96 %	85 %	82 %
2012	Avenants	148	9 248 800	66	1 729 100	45	1 090 300	259	12 068 200
	R.P.	9	184 300	0		3	53 400	12	237 700
	Total	157	9 433 100	66	1 729 100	48	1 143 700	271	12 305 900
	%	90 %	83 %	97 %	98 %	84 %	88 %	90 %	85 %
2013	Avenants	112	7 009 800	60	1 642 700	26	590 600	198	9 243 100
	R.P.	12	455 700	1	14 700	4	52 000	17	522 400
	Total	124	7 465 500	61	1 657 400	30	642 600	215	9 765 500
	%	71 %	66 %	90 %	94 %	53 %	49 %	72 %	68 %
2014	Avenants	114	5 929 200	57	1 475 700	28	590 600	198	7 965 600
	R.P.	13	480 800	0	0	2	23 200	15	504 000
	Total	127	6 410 000	57	1 475 700	30	583 900	214	8 469 600
	%	73 %	57 %	84 %	91 %	53 %	49 %	71 %	60 %

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

R.P. : recommandation patronale.

Méthodologie : les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de textes en vigueur couvrant plus de 5 000 salariés. Les effectifs salariés correspondants sont issus de l'exploitation des DADS 2008 pour 2010 à 2013 et des DADS 2011 pour 2014.

Le nombre de branches ayant relevé les salaires – compte tenu de la date d'application de l'accord ou de la recommandation patronale – est en baisse

Le nombre de branches ayant procédé à un relèvement des salaires minima, au moins une fois dans l'année, diminue et passe de 251 en 2013 (soit 84 % des branches suivies) à 232 en 2014 (77 %). Cette tendance concerne l'ensemble des secteurs mais elle est plus marquée dans le secteur général où 131 branches ont bénéficié d'un relèvement (75 %) contre 143 (82 %) en 2013.

Cette baisse ne s'inscrit pas dans l'évolution analysée précédemment du nombre de branches ayant eu au moins un avenant ou une recom-

mandation patronale qui faisait apparaître une stabilité voire une légère hausse en 2014 dans le secteur général. Ceci s'explique par le fait que, fin 2012, un certain nombre de branches avaient englobé dans une même négociation la prise en compte de la revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet 2012 et la négociation pour l'année 2013 et avaient conclu des accords devant prendre effet en début d'année 2013, conduisant ainsi à un accroissement du nombre de branches ayant bénéficié d'un relèvement en 2013. Ce n'est pas le cas en 2014 où les avenants conclus ont généralement prévu un unique relèvement.

Le nombre de salariés concernés par un relèvement est en nette baisse et s'établit un peu au-dessus de 8,5 millions de salariés (soit 61 % des effectifs de l'échantillon, tous secteurs confondus) contre plus de 12 millions en 2013 (84 % des effectifs de l'échantillon). Là encore, cette baisse concerne surtout le secteur général, où 6 millions de salariés (55 % des effectifs de l'échantillon) ont bénéficié d'un relèvement en 2014 contre près de 9,5 millions (83 %) en 2013, et elle s'explique en partie pour les mêmes raisons.

Ainsi, parmi les branches qui couvrent un effectif élevé et dont les salariés n'ont bénéficié d'aucun relèvement des salaires minima en 2014, contrairement à 2013, on peut citer le *commerce à prédominance alimentaire* (660 000 salariés), les *transports routiers* (655 000 salariés) et les *restaurants de collectivités* (95 000 salariés) où le dernier relèvement a pris effet en 2013 et résultait d'un accord conclu fin 2012, ainsi que quelques branches citées précédemment qui ne sont pas parvenues à conclure un accord en 2014 (*banques, bureaux d'études techniques, commerce de gros*) auxquelles on peut ajouter par exemple les *prestataires de services du secteur tertiaire* (125 000 salariés). Ces sept branches couvrent, à elles seules, près de 3 millions de salariés.

Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un relèvement et effectifs salariés concernés

	Secteur général		Métallurgie		BTP		TOTAL	
	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
2010	135	7 971 750	56	855 300	50	1 187 300	241	10 014 350
%	77 %	72 %	82 %	49 %	88 %	97 %	80 %	71 %
2011	142	8 483 200	64	1 675 200	54	1 277 700	260	11 436 100
%	81 %	75 %	94 %	95 %	95 %	98 %	87 %	79 %
2012	156	9 055 400	66	1 733 500	55	1 285 600	277	12 074 500
%	89 %	80 %	97 %	99 %	96 %	99 %	92 %	84 %
2013	143	9 431 400	63	1 690 400	45	996 700	251	12 118 500
%	82 %	83 %	93 %	96 %	79 %	77 %	84 %	84 %
2014	131	6 161 200	59	1 494 300	42	918 700	232	8 574 200
%	75 %	55 %	87 %	92 %	74 %	77 %	77 %	61 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC).
Méthodologie : les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de textes en vigueur couvrant plus de 5 000 salariés. Les effectifs salariés correspondants sont issus de l'exploitation des DADS 2008 pour 2010 à 2013 et des DADS 2011 pour 2014.

1.1.2. Le montant des relèvements

Après avoir connu une hausse sensible en 2011 et surtout en 2012, du fait notamment de la conclusion, dans un certain nombre de branches, d'un second accord dans l'année, afin de prendre en compte la revalorisation du SMIC intervenue au 1^{er} juillet 2012, le niveau des augmentations de salaires prévues par les accords de branche et les recommandations patronales a amorcé dès 2013 une baisse qui s'amplifie en 2014.

En effet, la persistance de difficultés économiques ainsi que le contexte de revalorisation modérée du SMIC et de ralentissement de l'inflation, avec une évolution négative de l'indice des prix sur l'année⁽²⁾ (- 0,1 %), ont conduit une majorité de branches à accorder des pourcentages d'augmentation des salaires minima inférieurs à ceux de l'année précédente. Ceux-ci restent toutefois généralement voisins de l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier (+ 1,1 %) ainsi que de l'évolution sur l'année de l'indice du salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés (SMB) et de celui du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) qui croissent tous deux de 1,4 %.

Cette tendance à la baisse s'observe tant en ce qui concerne les salaires hiérarchiques que les salaires garantis.

²⁾ Source : indice des prix à la consommation hors tabac pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie, en glissement de décembre à décembre – Insee – 14 janvier 2015.

Les salaires minima : hiérarchiques et garantis

Les salaires minima négociés dans les branches sont classés, en fonction de leur assiette, selon la typologie suivante :

- sont des salaires hiérarchiques les salaires minima, horaires ou mensuels, dont l'assiette est celle du SMIC – ou en est très proche – (c'est-à-dire essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature) ;
- sont des salaires garantis les salaires minima, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que la précédente. Il faut en effet rappeler que, par application de l'article D.3231-6 du code du travail, le SMIC ne comprend pas tous les éléments de la rémunération (sont ainsi exclues les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, les primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni). Les situations sont d'ailleurs très variables d'une branche à l'autre puisque les minima garantis peuvent inclure l'ensemble des éléments de rémunération ou seulement le salaire de base et quelques éléments de salaires cités dans la convention collective. En tout état de cause, dès lors que l'assiette est plus large que celle du SMIC, il s'agit d'un salaire garanti.

La répartition des conventions collectives selon le rythme de hausse annuelle fait apparaître une tendance de la majorité des branches à accorder des augmentations moins élevées que l'année précédente.

Ainsi, les hausses négociées inférieures à 2 % qui étaient déjà largement majoritaires en 2013 progressent encore et représentent 87 % des hausses des salaires hiérarchiques et 92 % de celles des salaires garantis contre respectivement 77 % et 81 % en 2013. Parmi elles, les hausses inférieures à 1% sont également en progression et concernent 29 % des hausses des minima hiérarchiques et 25 % de celles des minima garantis, contre respectivement 19 % et 8 % en 2013 et alors qu'elles avaient quasiment disparu en 2011 et 2012. En 2014, les hausses comprises dans la tranche 1 % à 2 % restent, de fait, le plus souvent concentrées entre 1 % et 1,5 % (82 % des hausses de salaires hiérarchiques et 90 % de celles des salaires garantis). Il s'agit généralement de branches qui ont aligné la revalorisation de leurs salaires minima sur celle du SMIC pour conserver une grille conforme à celui-ci.

Parallèlement, les hausses comprises entre 2 % et 3 % qui étaient déjà en nette diminution en 2013 sont encore moins nombreuses. Elles représentent 7 % des hausses de salaires hiérarchiques et 6 % de celles des salaires garantis contre respectivement 18 et 14 % en 2013 et 47 % et 62 % en 2012. Elles correspondent majoritairement à des branches où le dernier accord remonte à 2012 et où la grille de salaires présentait donc un léger retard d'actualisation. On peut citer ainsi par exemple les *grands magasins et magasins populaires*, les *détailants de la chocolaterie*

et confiserie, l'enseignement privé hors contrat, le sport, les produits du sol et engrais ainsi que certaines conventions de la métallurgie (Manche, Côtes-d'Armor) ou du bâtiment (pour les ouvriers des régions Alsace et Auvergne). D'autres branches qui disposaient d'une grille conforme au SMIC en 2013 ont souhaité accorder des augmentations plus élevées pour assurer à leurs salariés des niveaux de salaires minima légèrement au-dessus du SMIC comme par exemple la sérigraphie (premier coefficient à 1 450 €) ou les géomètres experts (premier coefficient à 1 537 €).

La part des hausses supérieures à 3 % reste, comme l'année précédente, à un niveau très faible (5 % des hausses de minima hiérarchiques et 2 % de celles des minima garantis en 2014 et respectivement 4,2 % et 4,9 % en 2013). Ces revalorisations relativement élevées, compte tenu du contexte, correspondent généralement à des rattrapages dans des branches qui n'avaient pas réactualisé leur grille de salaires depuis plus de deux ans, comme les branches des ouvriers et des ETAM du bâtiment pour la région Corse où aucun accord n'avait été conclu depuis 2010. Ces dernières situations sont très peu fréquentes car la majorité des branches parviennent à signer un accord tous les ans ou tous les deux ans au maximum. Ces hausses élevées correspondent aussi parfois à des branches ayant procédé à des modifications de classification qui peuvent induire des hausses des salaires comme c'est le cas par exemple dans la branche des foyers de jeunes travailleurs.

Répartition des conventions collectives selon le pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis (en %)

Taux d'augmentation (A)	2011		2012		2013		2014	
	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis
A ≤ 1 %	1,6	1,4	2,2	2,6	18,5	7,7	28,8	24,8
1 % < A ≤ 2 %	65,6	53,9	25,9	18,2	58,8	73,4	58,6	67,2
2 % < A ≤ 3 %	25,0	34,7	47,4	62,3	18,5	14,0	7,2	6,4
3 % < A ≤ 4 %	5,5	6,4	14,1	11,0	2,5	2,8	3,6	0,8
4 % < A ≤ 5 %	0,8	2,1	5,2	3,2	1,7	0,7	0,9	0,0
5 % < A	1,6	1,4	5,2	2,6	0,0	1,4	0,9	0,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

La moyenne des augmentations, pondérée par les effectifs des branches qui ont procédé à des relèvements, connaît une baisse sensible puisqu'elle se situe à 1,4 % pour les salaires hiérarchiques et 1,1 % pour les salaires garantis (contre 1,8 % en 2013).

De même, la valeur médiane⁽³⁾ des augmentations confirme cette évolution et s'établit à 1,3 % pour les salaires hiérarchiques et 1,1 % pour les salaires garantis (contre 1,9 % en 2013).

La dispersion des augmentations autour de la médiane reflète également cette tendance à la baisse : la plage interquartile⁽⁴⁾ qui regroupe 50 % des salariés s'est déplacée vers le bas et s'étend de 1,0 % à 1,5 % pour les salaires hiérarchiques et de 0,9 % à 1,2 % pour les salaires garantis (contre 1,5 % à 2,1 % en 2013). Le resserrement de plus en plus marqué de la plage interquartile autour de la médiane témoigne d'un comportement très normé des branches autour d'une valeur médiane, cette année très proche de la revalorisation du SMIC.

Cette tendance à la baisse des augmentations accordées se retrouve pour toutes les catégories de salariés, y compris les ouvriers et les employés, qui ne bénéficient plus de taux d'augmentation supérieurs à ceux des professions intermédiaires et des cadres, comme c'était le cas en 2013.

3) La médiane est la valeur qui partage une distribution en deux parties égales. Ainsi, l'augmentation médiane des salaires partage la distribution des salariés de sorte que pour 50 % d'entre eux, le salaire conventionnel a connu un relèvement inférieur à l'augmentation médiane et, pour 50 % des salariés, l'augmentation a été supérieure à la valeur médiane.

4) Une fois exclus le quart des salariés concernés par les augmentations les plus faibles (premier quartile) et le quart de ceux concernés par les augmentations les plus fortes (troisième quartile).

Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques

(pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2010					
Ouvriers	2 197 406	1,5	1,0	1,2	1,5
Employés	1 527 685	2,1	1,0	1,5	2,9
Professions intermédiaires	1 062 973	1,6	0,9	1,2	1,5
Cadres	446 115	1,7	0,9	1,3	1,5
Toutes catégories	5 234 179	1,7	1,0	1,2	1,7
2011*					
Ouvriers	2 414 343	2,0	1,5	1,8	2,0
Employés	2 051 041	2,4	1,8	2,0	2,6
Professions intermédiaires	1 047 524	2,0	1,6	1,9	2,2
Cadres	439 206	2,1	1,7	2,0	2,2
Toutes catégories	5 952 114	2,1	1,6	1,9	2,3
2012					
Ouvriers	2 406 524	2,5	2,0	2,1	2,5
Employés	2 500 253	2,9	2,1	2,4	3,5
Professions intermédiaires	1 168 782	2,5	1,8	2,2	2,5
Cadres	480 165	2,4	1,8	2,1	2,4
Toutes catégories	6 555 724	2,6	2,0	2,3	2,8
2013					
Ouvriers	2 165 709	1,7	1,5	1,9	2,1
Employés	2 330 886	2,0	1,9	2,0	2,2
Professions intermédiaires	1 156 521	1,6	1,3	1,6	1,9
Cadres	473 934	1,7	1,3	1,6	1,9
Toutes catégories	6 127 050	1,8	1,5	1,9	2,1
2014					
Ouvriers	1 881 818	1,3	1,1	1,2	1,5
Employés	1 460 565	1,5	1,2	1,4	1,7
Professions intermédiaires	668 090	1,2	0,8	1,2	1,4
Cadres	390 377	1,6	0,7	1,1	1,5
Toutes catégories	4 400 850	1,4	1,0	1,3	1,5

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

Lecture : en 2014, la moyenne pondérée des augmentations des salaires minima hiérarchiques est de 1,4 %, toutes catégories. 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,0 % (premier quartile) ; 50 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,3 % (médiane) ; 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation supérieure à 1,5 % (troisième quartile).

Champ : branches de plus de 5 000 salariés ayant procédé selon l'année à au moins un relèvement des salaires minima hiérarchiques.

Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis

(pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2010					
Ouvriers	1 737 240	1,9	1,3	1,5	3,1
Employés	869 728	1,8	1,0	1,4	2,4
Professions intermédiaires	1 048 357	1,8	1,2	1,5	2,2
Cadres	960 554	1,7	1,2	2,0	2,0
Toutes catégories	4 615 879	1,8	1,2	1,5	2,2
2011					
Ouvriers	1 949 183	2,0	1,6	1,8	2,2
Employés	1 059 324	2,0	1,3	1,6	2,1
Professions intermédiaires	1 288 082	2,2	1,6	2,0	2,3
Cadres	1 095 905	2,2	1,7	2,3	2,3
Toutes catégories	5 392 494	2,1	1,6	1,9	2,3
2012					
Ouvriers	1 564 999	2,8	2,2	2,4	2,6
Employés	1 175 498	3,2	2,0	2,4	3,2
Professions intermédiaires	1 395 510	2,4	2,0	2,1	2,3
Cadres	1 418 286	2,3	1,7	2,1	2,3
Toutes catégories	5 554 293	2,6	2,0	2,3	2,5
2013					
Ouvriers	1 929 263	1,9	1,6	1,9	2,2
Employés	1 085 664	1,8	1,2	1,9	2,2
Professions intermédiaires	1 390 674	1,7	1,4	1,6	2,0
Cadres	1 492 789	1,7	1,5	1,5	2,0
Toutes catégories	5 898 390	1,8	1,5	1,9	2,1
2014					
Ouvriers	1 235 985	1,1	0,9	1,1	1,2
Employés	810 188	1,1	0,9	1,0	1,2
Professions intermédiaires	860 453	1,1	1,0	1,1	1,2
Cadres	979 681	1,1	0,9	1,1	1,1
Toutes catégories	3 886 307	1,1	0,9	1,1	1,2

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

Lecture : en 2014, la moyenne pondérée des augmentations des salaires minima garantis est de 1,1 %, toutes catégories. 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 0,9 % (premier quartile) ; 50 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,1 % (médiane) ; 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation supérieure à 1,2 % (troisième quartile).

Champ : branches de plus de 5 000 salariés ayant procédé selon l'année à au moins un relèvement des salaires minima garantis.

I.2. L'ACCOMPAGNEMENT DE LA NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE DANS LE CADRE DU COMITÉ DE SUIVI

Les résultats de la négociation salariale de branche doivent être examinés en tenant compte du plan d'action gouvernemental mis en place en 2005, pour analyser, suivre et accompagner les négociations, dans le cadre du Comité de suivi de la négociation salariale de branche, émanation de la sous-commission des salaires de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) (voir *encadré "La méthode de travail en matière de suivi de la négociation collective de branche" en fin de chapitre*).

En 2014, le Comité de suivi de la négociation salariale de branche a poursuivi son action, dont l'objectif premier est d'inciter les branches à négocier des grilles de salaires dont les premiers niveaux soient au moins égaux au SMIC. Des points d'étape ont été présentés aux partenaires sociaux à l'occasion des réunions du 4 juillet et du 10 décembre 2014.

Malgré un contexte économique encore difficile, la mobilisation toujours soutenue des partenaires sociaux a permis l'ouverture rapide de négociations dans la majorité des branches, conformément à l'obligation, instituée par l'article 44 de la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, d'ouvrir des négociations dans un délai de trois mois dès lors que la grille des minima conventionnels applicable présente au moins un coefficient inférieur au SMIC. Comme l'année précédente, environ trois branches sur quatre étaient d'ores et déjà parvenues à réactualiser leur grille à hauteur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2014 dès la fin du premier trimestre.

1.2.1. La situation au 1^{er} juillet 2014 reste stable par rapport à l'année précédente

Un premier point d'étape sur la situation des grilles salariales des branches du secteur général, au regard de la conformité au SMIC, a été présenté aux partenaires sociaux à l'occasion de la réunion du Comité de suivi du 4 juillet 2014.

La situation, appréciée au vu des accords déposés début juillet, faisait ainsi apparaître des résultats quasiment identiques à ceux enregistrés l'année précédente, à l'occasion du Comité de suivi du 18 juin 2013.

- 146 branches, soit 83 % des 175 branches suivies (contre 82 % en 2013) avaient conclu un accord ou émis une recommandation patronale prévoyant un premier coefficient au niveau du SMIC en vigueur

- (1 445,38 € brut par mois depuis le 1^{er} janvier 2014). Ces 146 branches couvraient 8,3 millions de salariés (contre 9,1 millions en 2013) ;
- Les 29 autres branches, soit 17 % (31 branches, soit 18 %, en juin 2013) affichaient encore une grille comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC. Elles couvraient 3 millions de salariés (dont plus de la moitié appartenaient à trois branches : le *commerce à prédominance alimentaire*, le *commerce de gros* et les *hôtels, cafés, restaurants*). La situation de ces 29 branches a été examinée par le Comité de suivi qui a pris des mesures allant :
 - d'une simple surveillance, notamment pour celles qui avaient d'ores et déjà fixé une date pour la prochaine négociation salariale (*cabinets d'expertise automobile ; espaces de loisirs ; exploitation cinématographique ; hôtels, cafés, restaurants ; panneaux à base de bois ; portage de presse ; remontées mécaniques ; fabrication mécanique du verre ; etc.*) ;
 - éventuellement assortie d'un rendez-vous auprès de la direction générale du travail (DGT) (*commerce à prédominance alimentaire ; entreprises de prévention et sécurité ; commerce de gros de la confiserie*), à moins que les salaires ne soient inscrits à l'ordre du jour d'une prochaine réunion de négociation d'ici le mois de septembre ou d'octobre (*bricolage ; commerce de la charcuterie*) ;
 - à l'inscription des salaires à l'ordre du jour de la prochaine commission mixte paritaire dans le cadre de laquelle les négociations salariales se déroulent (*commerce de gros ; spectacle vivant subventionné ; gardiens concierges et employés d'immeubles ; pharmacie d'officine*).

Ces résultats, quasiment identiques à ceux de l'année précédente étaient d'autant plus encourageants au regard de l'objectif fixé par le législateur que les branches dont la grille comporte au moins un coefficient en dessous du SMIC ne sont pas les mêmes d'une année sur l'autre, témoignant ainsi de situations de blocage moins durables. En effet, sur les 31 branches dont la situation avait été examinée par le Comité de suivi en juin 2013, 25 disposaient début juillet 2014 d'une grille conforme au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2014 résultant d'un accord (*grands magasins ; industrie des ciments ; fabrication de l'ameublement ; enseignement privé hors contrat ; sport ; coiffure ; etc.*) ou d'une recommandation patronale pour trois d'entre elles (*industrie du caoutchouc ; distribution directe ; exploitations frigorifiques*). Deux autres branches étaient parvenues à conclure un accord au second semestre 2013, mais les premiers coefficients étaient depuis à nouveau inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2014 (*cabinets d'expertise automobile ; commerce de détail de l'habillement*). Trois autres branches (*commerce succursaliste de l'habillement ; hospitalisation privée ; entre-*

prises de prévention et sécurité) n'avaient en revanche conclu aucun accord depuis le premier semestre 2013, voire auparavant. À celles-ci s'ajoute le cas particulier de la branche de la *parfumerie* dont le texte conventionnel n'est plus en vigueur depuis octobre 2011.

1.2.2. Depuis 2010, la situation en fin d'année est quasiment stable (hormis les années où le SMIC est revalorisé en cours d'année) en raison notamment du travail attentif de suivi effectué

Le Comité de suivi de la négociation salariale s'est à nouveau réuni le 10 décembre 2014 et, à cette occasion, le point de la situation des branches au regard du SMIC a été effectué, au vu des accords conclus au 1^{er} décembre 2014, pour l'ensemble des 300 branches.

Les résultats ayant peu évolué au cours du mois de décembre, la situation au 1^{er} décembre est présentée ci-après conjointement avec celle établie en fin d'année, au 31 décembre 2014. Ainsi, pour chacun des trois secteurs, les résultats présentés aux partenaires sociaux lors du Comité de suivi sont complétés des accords conclus en décembre.

Les résultats sont indiqués ci-après, pour chacun des trois secteurs.

1.2.2.1. Secteur général (175 branches)

Depuis le mois de juin, l'observation attentive de la négociation salariale s'est poursuivie, tout particulièrement dans les 29 branches dont le bas de grille démarrait en dessous du SMIC en juin et pour lesquelles le Comité de suivi avait décidé la mise en place d'une surveillance renforcée.

Sur les 29 branches du secteur général qui présentaient encore début juillet au moins un coefficient inférieur au SMIC, six sont parvenues à replacer leur grille en conformité avec le SMIC avant le 1^{er} décembre 2014. En effet, quatre branches ont conclu un accord : les *exploitations cinématographiques* (accord du 3 juillet 2014), le *spectacle vivant subventionné* (accord du 7 juillet 2014), les *hôtels, cafés, restaurants* (accord du 29 septembre 2014) et les *gardiens concierges et employés d'immeubles* (accord du 1^{er} octobre 2014) ; les deux autres branches n'ont pas conclu d'accord mais ont émis une recommandation patronale (*commerce de la charcuterie* et *remontées mécaniques*).

Au cours du mois de décembre, deux branches supplémentaires sont parvenues à conclure un accord : il s'agit des *cabinets d'expertise automobile* (accord du 16 décembre 2014) et de la *pharmacie d'officine* (accord du 11 décembre 2014).

Ainsi, au 31 décembre 2014 :

- 154 branches (soit 88 % des 175 branches suivies) disposent par accord ou recommandation patronale (pour 13 d'entre elles) d'une grille prévoyant un premier coefficient au moins au niveau du SMIC. Ces 154 branches couvrent 9,2 millions de salariés. Certaines d'entre elles ont fait l'objet, au cours des années précédentes, d'un suivi particulier dans le cadre du Comité de suivi et ont donc désormais dépassé leurs difficultés, parfois dans le cadre d'une commission mixte paritaire comme c'est le cas par exemple dans les *grands magasins* et dans l'*industrie des ciments*.
- Les 21 autres branches (soit 12 %) qui couvrent 2,1 millions de salariés (dont près de la moitié appartiennent aux deux seules branches du *commerce à prédominance alimentaire* et du *commerce de gros*) affichent encore une grille comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC.
 - 18 d'entre elles disposent d'une grille démarrant au moins à hauteur du SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2013 (1 430,22 €) mais ont vu leurs premiers niveaux rattrapés par le SMIC à la suite de la revalorisation du 1^{er} janvier 2014. La plupart des branches ont engagé des négociations dès la fin de l'année 2014. Le retard d'actualisation de la grille à rattraper étant relativement faible, elles devraient parvenir à conclure un accord rapidement, comme c'est déjà le cas en début d'année 2015 pour plusieurs d'entre elles (*commerce à prédominance alimentaire, commerce de gros, espaces de loisirs, esthétique*). Pour certaines, les négociations peuvent aussi porter sur un éventuel rapprochement avec une autre branche comme par exemple dans le *négoce du bois d'œuvre et de produits dérivés* ou le *commerce de gros de la confiserie*.
 - trois branches seulement étaient déjà dans cette situation en fin d'année 2013 et ne sont pas parvenues à actualiser leur grille depuis. Elles accusent ainsi un retard d'actualisation plus important, le premier coefficient de la grille restant inférieur au SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2013. Il s'agit de l'*hospitalisation privée* où le dernier accord remonte à avril 2012, des *entreprises de prévention et sécurité* où aucun accord n'a été conclu depuis l'accord triennal du 21 octobre 2010 et de la *parfumerie* où les négociations en vue de l'adhésion à la branche des *succursalistes de l'habillement* se poursuivent.

Ces chiffres, comparés à ceux de l'année précédente, témoignent là encore de situations de blocages de moins en moins durables : en effet, au 31 décembre 2013, sur les dix-neuf branches affichant au moins un coefficient inférieur au SMIC, dans dix branches, les montants des premiers niveaux restaient inférieurs au SMIC revalorisé au 1^{er} juillet 2012, alors que

dans les neuf autres branches, les montants des premiers niveaux avaient été rattrapés par le SMIC revalorisé au 1^{er} janvier 2013.

Lors de la réunion du Comité de suivi du 10 décembre 2014, de nouvelles mesures ont été prises pour tenter d'aider ces branches à surmonter leurs difficultés. Pour la majorité des branches concernées, il s'agissait d'une simple surveillance des négociations déjà programmées, assortie d'un accompagnement pour les branches dont les négociations visaient à un rapprochement avec une autre branche. Toutefois, afin d'identifier les blocages et tenter d'aider à les dépasser, il a été prévu de recevoir à la DGT les organisations patronales ainsi que les organisations représentant les salariés de quatre branches si aucun accord n'était conclu avant fin mars 2015 (*l'hospitalisation privée*, le *commerce de l'audiovisuel*, *l'électronique et l'équipement ménager* ainsi que le *commerce à prédominance alimentaire* et le *commerce de gros*, des accords ayant toutefois été conclus dans ces deux dernières branches), ainsi que de la branche du *bricolage* si le thème des salaires n'était pas à l'ordre du jour d'une prochaine réunion de négociation.

Ces résultats sont quasiment identiques à ceux présentés fin 2013 ainsi que fin 2010 où 89 % des branches affichaient un premier coefficient conforme au SMIC. Ils sont également très proches, bien qu'en léger retrait, de ceux enregistrés au 30 novembre 2011 (91 %), soit juste avant la revalorisation du SMIC du 1^{er} décembre 2011. En revanche, ils peuvent difficilement être comparés à ceux présentés fin 2012 ou fin 2011 car les revalorisations du SMIC en juillet 2012 et décembre 2011 avaient conduit un grand nombre de branches à voir leurs premiers coefficients rattrapés par le SMIC, sans avoir le temps de réactualiser leur grille avant la fin de l'année. Les résultats de fin d'année apparaissaient donc anormalement dégradés pour ces deux années.

Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC dans le secteur général depuis 2005

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011		2012	2013	2014
							30/11	31/12			
Pourcentage de branches dont le 1 ^{er} coefficient est supérieur ou égal au SMIC	60 %	71 %	73 %	79 %	79 %	89 %	91 %	51 %	73 %	89 %	88 %
Pourcentage de branches dont le 1 ^{er} coefficient est inférieur au SMIC	40 %	29 %	27 %	21 %	21 %	11 %	9 %	49 %	27 %	11 %	12 %

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

Note : sauf mention explicite, situation au 31 décembre de chaque année.

I.2.2.2. Secteur de la métallurgie (68 branches)

Les branches de la *métallurgie* ont de plus en plus souvent tendance à négocier leurs rémunérations annuelles garanties en début d'année depuis le changement de calendrier de la revalorisation du SMIC et la situation a donc, là encore, peu évolué au cours du mois de décembre. En effet, par rapport à la situation présentée lors du Comité de suivi du 10 décembre, une seule branche supplémentaire est parvenue à actualiser sa grille en fin d'année (accord du 18 décembre 2014 dans la *métallurgie du Loiret*). Ainsi, au 31 décembre 2014, sur les 68 conventions suivies :

- 61 branches (90 %), fixent le premier coefficient au niveau du SMIC ou au-dessus ;
- 7 branches (10 %) affichent des premiers niveaux de rémunérations annuelles garanties inférieurs au SMIC. Toutes (*Métallurgie Allier, Loire-Atlantique, Marne, Mayenne, Morbihan et Ille-et-Vilaine, Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme, Vosges*) avaient conclu un accord en 2013, mais elles présentent désormais un à cinq coefficients en dessous du SMIC.

Ces résultats sont en léger retrait par rapport à ceux de 2013, où 93 % des branches de la *métallurgie* disposaient d'un bas de grille conforme au SMIC, mais ils font apparaître une progression par rapport à 2010 (81 %), et, dans une moindre mesure, par rapport au 30 novembre 2011 (87 %). Compte tenu du contexte de la double revalorisation du SMIC, les résultats sont, là encore, difficilement comparables avec ceux de fin 2011 et fin 2012.

I.2.2.3. Secteur du bâtiment et des travaux publics (57 branches)

Dans le secteur du *bâtiment et des travaux publics*, hormis pour les cadres, les accords de salaires sont négociés au niveau infranational. Là encore, la situation a très peu évolué entre la situation présentée lors du Comité de suivi du 10 décembre et la fin de l'année, une seule région (Haute-Normandie) étant concernée par un accord remplaçant le bas de grille en situation de conformité avec le SMIC. Ainsi, au 31 décembre 2014, sur les 57 branches suivies :

- 53 branches (93 %), disposent d'une grille dont le premier coefficient est fixé au niveau du SMIC ou au-dessus ; ces résultats sont en progression, comparés à ceux de l'année précédente où 81 % des branches affichaient un bas de grille conforme au SMIC, mais restent en retrait par rapport à ceux présentés fin 2010 et au 30 novembre 2011, où toutes les régions sauf une (98 %) disposaient d'une grille conforme au SMIC ;
- 4 branches (7 %) conservent des grilles dont au moins un coefficient est inférieur au SMIC. Elles concernent toutes les *ouvriers du bâtiment*.

En effet, en ce qui concerne les *ouvriers du bâtiment*, 18 des 22 régions suivies disposent de grilles démarrant au moins au niveau du SMIC. Dans les quatre autres régions, toutefois, le premier coefficient reste inférieur au SMIC. Il s'agit des régions Aquitaine, Bourgogne et Poitou-Charentes où aucun accord n'a été conclu pour 2014 ainsi que la région Pays de la Loire où l'accord conclu le 4 février 2014 fixe le salaire minimum conventionnel du premier coefficient à 1 428,73 €.

Les grilles concernant les *ETAM du bâtiment* démarrent au-dessus du SMIC, comme c'est généralement le cas depuis la mise en œuvre de la classification des *ETAM du bâtiment* en 2008, dans l'ensemble des 17 régions suivies, y compris les trois régions où, en l'absence d'accord, les salaires n'ont pas été revalorisés en 2014.

Dans les *travaux publics*, comme les années précédentes, toutes les régions suivies (treize concernant les ouvriers et trois concernant les employés - techniciens - agents de maîtrise - ETAM) affichent des rémunérations annuelles garanties supérieures au SMIC, bien que, dans sept régions, les salaires n'aient pas été revalorisés en 2014.

Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au SMIC

	2010		2011				2012		2013		2014	
	au 31/12		au 30/11		au 31/12		au 31/12		au 31/12		au 31/12	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Secteur général dont :												
- 1 ^{er} coefficient ≥ SMIC	156	89 %	159	91 %	90	51 %	127	73 %	156	89 %	154	88 %
- 1 ^{er} coefficient < SMIC	19	11 %	16	9 %	85	49 %	48	27 %	19	11 %	21	12 %
Total secteur général	175	100 %	175	100 %	175	100 %	175	100 %	175	100 %	175	100 %
Secteur métallurgie dont :												
- 1 ^{er} coefficient ≥ SMIC	55	81 %	59	87 %	54	79 %	49	72 %	63	93 %	61	93 %
- 1 ^{er} coefficient < SMIC	13	19 %	9	13 %	14	21 %	19	28 %	5	7 %	7	7 %
Total secteur métallurgie	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %	68	100 %
Secteur du BTP dont :												
- 1 ^{er} coefficient ≥ SMIC	56	98 %	56	98 %	46	81 %	42	74 %	46	81 %	53	93 %
- 1 ^{er} coefficient < SMIC	1	2 %	1	2 %	11	19 %	15	26 %	11	19 %	4	7 %
Total secteur BTP	57	100 %	57	100 %	57	100 %	57	100 %	57	100 %	57	100 %

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

Note : sauf mention explicite, situation au 31 décembre de chaque année.

I.3. CONCLUSIONS : LA MOBILISATION RESTE FORTE MAIS DES MARGES DE PROGRÈS SUBSISTENT

I.3.1. La mobilisation des partenaires sociaux reste entière en 2014

Depuis 2010, il apparaît que les résultats enregistrés en fin d'année concernant la situation des minima de branche au regard du SMIC se sont stabilisés à un niveau qui, à défaut de s'inscrire dans l'amélioration continue observée de 2005 à 2010, ne semble toutefois pas remettre en cause la persistance de la mobilisation des partenaires sociaux tout au long de l'année.

- Sur un plan quantitatif, le premier objectif consistant à obtenir que les grilles salariales conventionnelles débutent au niveau du SMIC a été atteint dans environ 90 % des branches, tous secteurs confondus et est resté stable depuis 2010 (hormis en fin d'année 2011 et 2012, suite aux revalorisations du SMIC intervenues en cours d'année). Cette stabilisation des résultats à un tel niveau témoigne, tout particulièrement dans un contexte économique difficile qui pèse sur les négociations salariales dans un certain nombre de branches, du souci des partenaires sociaux de ne pas laisser leur bas de grille rattrapé par le SMIC.

La diminution du nombre d'accords salariaux, amorcée dès 2013 et confirmée en 2014, n'a, en effet, pas compromis la conformité des grilles au SMIC. Ceci s'explique notamment par le fait que, ces deux dernières années, un seul accord conclu dans l'année a suffi à assurer la conformité des premiers niveaux au SMIC, contrairement à 2012 où un second accord avait souvent été nécessaire, compte tenu des deux relèvements du SMIC, en janvier et en juillet. De plus, le contexte de faible inflation et, en conséquence, la revalorisation modérée du SMIC en janvier 2014 (+ 1,1 %), a permis à certaines branches, bien qu'elles ne soient pas parvenues à conclure un accord en 2014, de conserver tout de même un bas de grille conforme au SMIC lorsqu'elles avaient suffisamment anticipé le montant du nouveau taux du SMIC (voir "*Branches ayant eu un avenant ou une recommandation patronale*").

La dynamique de négociation engagée dans les branches se poursuit dès lors que neuf branches sur dix parviennent chaque année à disposer d'une grille démarrant au moins au niveau du SMIC, d'autant plus que les branches qui n'y parviennent pas ne sont généralement pas les mêmes d'une année sur l'autre. En effet, la grande majorité des branches parviennent à actualiser leurs grilles au moins tous les deux ans.

L'implication des partenaires sociaux dans la dynamique de négociation engagée dans les branches se mesure aussi au délai d'actualisation des grilles qui s'inscrit, comme en 2013, pour environ 75 % des branches, dans le délai de trois mois imparti par la loi du 22 mars 2012 pour ouvrir des négociations lorsque la grille de minima présente au moins un coefficient inférieur au SMIC.

- L'objectif qualitatif, consistant à renouer le dialogue, là où il était devenu inexistant ou totalement bloqué, a également été atteint dans la quasi-totalité des branches et les blocages persistants sont peu nombreux.

L'action du Comité de suivi de la négociation salariale permet en effet, par le biais du suivi individualisé de chaque branche présentant un minimum conventionnel inférieur au SMIC, de dégager avec l'ensemble des partenaires sociaux les leviers d'action les plus efficaces pour réenclencher les négociations et lever les blocages. Les nombreuses rencontres organisées avec les branches en difficulté ou la désignation de présidents de commission mixte pour accompagner les partenaires sociaux dans la négociation constituent ainsi des outils efficaces de la politique menée pour dynamiser les négociations de branche.

Il convient surtout de signaler l'obtention de résultats durables dans la majorité des branches qui avaient fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre du Comité de suivi et étaient parvenues à surmonter une situation de blocage. Ces branches, soucieuses d'éviter pour l'avenir un nouveau décrochage des premiers niveaux de leur grille par rapport au SMIC, sont particulièrement vigilantes à poursuivre leurs efforts afin de réactualiser leur grille rapidement à chaque relèvement du SMIC.

Ainsi, les branches qui étaient en difficulté les années précédentes sont majoritairement parvenues à relancer durablement la négociation. Pour certaines il s'agissait seulement de difficultés ponctuelles (*commerce succursaliste de la chaussure ; industries du bois ; fleuristes ; navigation de plaisance ; meunerie ; laboratoires de prothèses dentaires ; imprimeries et industries graphiques ; organismes de formation ; etc.*). Pour d'autres, en revanche, le blocage était plus ancien et persistait même parfois depuis plusieurs années comme par exemple dans l'*édition* où, alors que le dernier accord remontait à 2007 et que les représentants des employeurs et des salariés avaient été reçus à plusieurs reprises à la DGT, depuis 2011 des accords sont régulièrement conclus et permettent à la branche d'afficher un bas de grille toujours supérieur au SMIC.

En 2014 toutefois, on constate que quelques branches qui, après une période plus ou moins longue de blocage, étaient parvenues à relancer la

négociation, comme les *cafétérias*, le *commerce de la papeterie*, les *prestataires de services du secteur tertiaire* et le *commerce de gros de la confiserie*, sont à nouveau en difficulté. Toutes ces branches étaient parvenues à replacer leur grille en situation de conformité en 2012 et avaient conclu un nouvel accord en 2013 mais, en l'absence d'accord pour l'année 2014, affichent à nouveau fin 2014 un bas de grille démarrant en dessous du SMIC.

Plus particulièrement en 2014, la situation de blocage a été levée dans un certain nombre de branches considérées comme en difficulté l'année précédente et ayant fait l'objet d'un suivi particulier du Comité de suivi. C'est le cas par exemple dans l'*industrie des ciments*, où un accord a été conclu en avril 2014 alors que le dernier accord remontait à avril 2010 (l'accord conclu en 2013 concernant uniquement les cadres) et que les premiers niveaux de la grille n'avaient plus été revalorisés depuis que par deux recommandations patronales. De même, dans les *grands magasins*, un accord a été signé en juin 2014 alors que l'accord précédent datait de 2009 et que les revalorisations des salaires minima ne résultaient depuis que de deux recommandations patronales. Enfin, dans la branche des *salariés du particulier employeur*, un nouvel accord de classification simplifié ainsi qu'un accord de salaires correspondant ont été signés en mars 2014 alors que le dernier accord applicable remonte à juillet 2009. Ils entreront en vigueur après la publication de leur arrêté d'extension (l'entrée en vigueur des accords de salaires, conclus en avril 2010 et juillet 2012, était liée à l'extension de l'accord de classification d'avril 2010, qui n'a pas été étendu).

Toutefois, la situation reste fragile dans quelques branches qui avaient fait l'objet d'un suivi particulier l'année précédente et ne sont parvenues en 2014 à actualiser leur grille salariale à hauteur du SMIC que par une recommandation patronale. On peut citer ainsi les branches du *caoutchouc* et des *exploitations frigorifiques* dans lesquelles le dernier accord remonte au premier semestre 2012 et où les premiers niveaux des grilles ont été rattrapés par le SMIC depuis la revalorisation du 1^{er} juillet 2012. Les organisations patronales et les syndicats représentant les salariés de ces branches ont été reçus à la DGT en novembre 2013 mais, aucun accord n'ayant pu être trouvé, les fédérations patronales ont émis des recommandations patronales pour ne pas laisser le bas de grille inférieur au SMIC.

- Par ailleurs, comme les années précédentes, l'analyse des accords conclus a permis de mettre en évidence un certain nombre de clauses intéressantes ou "bonnes pratiques" qui témoignent de la volonté des branches de mener une politique salariale attractive.

De nombreuses branches ont affirmé, dans des accords conclus antérieurement mais toujours d'actualité, ou par des clauses insérées chaque année dans leurs accords, leur engagement de négocier des premiers niveaux de salaires minima à un montant au moins égal au SMIC (*négoce des bois d'œuvre et dérivés ; immobilier ; menuiseries charpentes ; miroiterie ; produits du sol ; restaurants de collectivités ; industrie du sucre ; transports aériens ; fabrication mécanique du verre ; agences de voyage ; etc.*) voire à un niveau supérieur comme dans la *manutention et le nettoyage dans les aéroports de la région parisienne*, les *hôtels, cafés, restaurants* ou les *espaces de loisirs* afin de fidéliser les salariés de la branche.

Chaque année, les partenaires sociaux affichent aussi fréquemment leur volonté de disposer d'une grille démarrant au moins au niveau du SMIC en insérant, dans leurs accords, des clauses de rendez-vous garantissant l'ouverture rapide de nouvelles négociations au cas où le ou les premiers coefficients de leur grille seraient rattrapés par le SMIC. Bien que ces clauses soient moins nombreuses depuis l'entrée en vigueur de la loi du 22 mars 2012, qui les a rendu en quelque sorte redondantes, un certain nombre de branches ont continué à les prévoir en 2014 (*négoce de l'ameublement, sociétés d'autoroutes, import-export, manutention ferroviaire, commerce de gros des tissus*) notamment pour fixer des délais d'engagement des négociations inférieurs à trois mois (15 jours dans les *entreprises de propreté*).

Plus généralement, de nombreuses branches insèrent dans leurs accords des clauses de rendez-vous prévoyant la prochaine négociation salariale. Si certaines branches n'y ont recours que ponctuellement, d'autres réintroduisent systématiquement cette clause dans chaque accord salarial comme par exemple, les *entreprises de propreté, l'import-export, les sociétés d'autoroutes, les avocats* ou la *manutention ferroviaire*.

L'ouverture des négociations est le plus souvent déclenchée automatiquement, à une date ou une période fixée à l'avance, généralement en début ou en fin d'année depuis le changement de calendrier de revalorisation du SMIC, pour permettre aux négociateurs de prendre en compte rapidement le nouveau montant du SMIC comme dans la *fabrication de l'ameublement, les transports aériens, les menuiseries charpentes, l'industrie du sucre, les géomètres experts*. Les prochaines négociations peuvent aussi être fixées en juin ou même au troisième trimestre pour prendre en compte l'évolution du contexte économique et finaliser la politique salariale de l'année lorsqu'un accord a été signé en début d'année ou en fin d'année précédente comme dans l'*aérialique, la pharmacie d'officine* ou chez les *avocats* et les *huissiers*, voire même pour engager

la négociation pour l'année suivante comme dans la *plasturgie*, la *fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique*, les *ports et manutention* ou l'*hôtellerie de plein air*.

Dans d'autres branches, l'ouverture de nouvelles négociations n'est pas systématique mais peut être liée à l'impact de la prochaine revalorisation du SMIC sur le bas de la grille, comme évoqué précédemment, ou bien dépendre d'une autre condition comme l'évolution des prix (*manutention et nettoyage dans les aéroports de la région parisienne* ; *assainissement et maintenance industrielle*), l'existence d'une revalorisation du SMIC en cours d'année (*carrières et matériaux* ; *plasturgie*), ou une condition plus générale comme l'état de la conjoncture économique.

Enfin, certaines branches affichent depuis quelques années leur préoccupation de préserver les écarts hiérarchiques ou même de les élargir. Outre les branches déjà engagées dans des démarches de maintien ou de restauration des écarts hiérarchiques par des accords conclus antérieurement dont les effets perdurent (*eaux et boissons sans alcool* ; *transports aériens* ; *commerce de gros* ; *vins et spiritueux* ; *agences de voyage* ; *immobilier* ; *cafétérias* ; *manutention et nettoyage dans les aéroports de la région parisienne* ; etc.), ainsi que certaines ayant pris des engagements plus récents comme la *distribution directe* et les *espaces de loisirs* en 2013, on peut citer l'accord conclu le 16 avril 2014 dans l'*industrie des ciments* dans lequel les partenaires sociaux conviennent de "s'accorder pour reconnaître que la hiérarchisation des salaires est indispensable et, en conséquence, d'éviter le tassement des salaires entre les différents coefficients ou, pour le moins, le minimiser".

1.3.2. Des marges de progrès subsistent

1.3.2.1. Les premiers niveaux des grilles conventionnelles sont périodiquement rattrapés par les revalorisations du SMIC

Si la majorité des branches parviennent généralement à conclure un accord dans l'année en fixant le premier coefficient de la grille au niveau du SMIC, on constate toutefois dans un certain nombre d'entre elles la persistance d'une situation récurrente de décalage, souvent de plusieurs mois, entre le calendrier de conclusion des accords dans les branches et le calendrier de revalorisation du SMIC.

En effet, le premier niveau des grilles s'établit de plus en plus souvent au voisinage du SMIC en vigueur. Ainsi, au 31 décembre 2014, le bas de grille est compris entre le SMIC en vigueur (revalorisé au 1^{er} janvier) et le SMIC + 1 % dans 44 % des branches (contre 46 % au 31 décembre 2013,

39 % au 31 décembre 2012 et 34 % au 30 novembre 2011). Pour 31 % des branches, le premier niveau est même compris entre le SMIC et le SMIC + 0,5 % (contre environ 34 % fin 2013, 30 % fin 2012 et 25 % les deux années précédentes).

Les branches dont les premiers niveaux conventionnels sont supérieurs au SMIC + 2 % et dont la conformité de la grille se trouverait ainsi vraisemblablement protégée en cas de revalorisation du SMIC, sont peu nombreuses (28 % fin 2014 contre 27 % fin 2013 et 46 % au 30 novembre 2011).

Répartition des branches du secteur général selon le montant du premier niveau par rapport au montant du SMIC (en %)

	2010	2011		2012	2013	2014
	au 31/12	au 30/11	au 31/12	au 31/12	au 31/12	au 31/12
< 95 % du SMIC	2,3	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Entre 95 et 99,5 %	3,4	8,6	43,4	24,6	5,7	9,1
Entre 99,5 % et 100 %	5,1	0,0	5,1	2,3	4,6	2,3
Entre 100 % et 100,5 %	24,6	25,7	12,0	29,7	34,3	31,4
Entre 100,5 % et 101 %	10,9	8,0	5,7	9,1	11,4	12,6
Entre 101 % et 102 %	17,1	10,9	6,3	11,4	16,0	16,0
Entre 102 % et 103 %	11,4	14,9	8,0	6,3	8,0	8,0
Entre 103 % et 104 %	6,9	9,1	3,4	1,1	3,4	4,6
Entre 104 % et 105 %	5,1	6,9	1,7	1,1	1,7	1,7
≥ 105 %	13,1	15,4	13,7	13,7	14,3	13,7

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGT (BDCC).
Le double trait horizontal marque la limite entre les branches dont la grille débute en dessous du SMIC (au-dessus du trait) et celles dont l'intégralité de la grille est conforme au SMIC (en dessous du trait).

Ces données témoignent de la vulnérabilité des premiers niveaux des grilles qui, dans de nombreuses branches, sont appelés à être dépassés par le nouveau montant du SMIC à chaque revalorisation de ce dernier.

En effet, généralement, à peine un peu moins de la moitié des branches parviennent à maintenir leur bas de grille au niveau du SMIC après chaque revalorisation. En effet, si 88 % des branches du secteur général disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du SMIC fin 2014, elles ne sont plus que 49 % après la revalorisation du SMIC de janvier 2015. On observe toutefois une légère amélioration par rapport à l'année précédente où, à la suite de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2014, seulement 42 % des branches avaient conservé un bas de grille conforme au SMIC. Ceci peut s'expliquer par la revalorisation plus faible du SMIC au 1^{er} janvier 2015 (+ 0,8 %) qu'au 1^{er} janvier 2014 (+ 1,1 %). Ces résultats illustrent ainsi le comportement des partenaires sociaux de nombreuses

branches qui consiste à aligner les premiers niveaux des grilles sur le montant du SMIC ou sur un montant à peine supérieur.

Évolution du pourcentage de branches du secteur général disposant d'une grille intégralement conforme au SMIC (fixant le premier coefficient au moins au niveau du SMIC) avant et après chaque revalorisation du SMIC

Avant la revalorisation du SMIC		Après la revalorisation du SMIC	
au 31 décembre 2010	89 %	au 1 ^{er} janvier 2011	46 %
au 30 novembre 2011	91 %	au 1 ^{er} décembre 2011	45 %
au 31 décembre 2011	51 %	au 1 ^{er} janvier 2012	42 %
au 30 juin 2012	90 %	au 1 ^{er} juillet 2012	32 %
au 31 décembre 2012	73 %	au 1 ^{er} janvier 2013	45 %
au 31 décembre 2013	89 %	au 1 ^{er} janvier 2014	42 %
au 31 décembre 2014	88 %	au 1 ^{er} janvier 2015	49 %

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

De plus, dans de nombreuses branches, le rattrapage ne s'effectue parfois qu'après un temps de quelques semaines, voire quelques mois, pendant lesquels le bas de grille reste inférieur au SMIC.

Le changement de calendrier de la revalorisation du SMIC a contribué à réduire ce temps, les négociations étant plus souvent programmées en janvier ou février qu'en juillet ou août, et l'on constate que le nombre d'accords signés en début d'année est en accroissement depuis 2010 (48 % des accords ont été signés avant fin mars en 2014).

De plus, l'institution, par la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, de l'obligation d'ouvrir des négociations salariales de branche dans un délai de trois mois dès lors que la grille des minima conventionnels applicable à la branche présente au moins un coefficient inférieur au SMIC a également contribué à accélérer l'actualisation des grilles salariales de branche, même si la loi impose une simple obligation d'engagement de négociations, ne présupant en rien de leur aboutissement.

Par ailleurs, comme le font encore un certain nombre de branches, le fait d'insérer dans les accords des clauses de rendez-vous prévoyant une ouverture automatique des négociations dès que les premiers coefficients

se trouvent dépassés par le SMIC, conserve un effet lorsque le délai imparti pour engager les négociations est inférieur à trois mois.

1.3.2.2. Des points de blocage persistent dans quelques branches

Quelques branches, de moins en moins nombreuses, connaissent des difficultés durables et ne parviennent pas à conclure d'accord salarial. La plupart ont pourtant fait l'objet d'un suivi attentif et régulier du Comité de suivi les années passées, parfois ponctué de rendez-vous à la direction générale du travail (DGT) permettant d'identifier les points de blocage. Dans la plupart de ces branches, les négociations se déroulent en commission mixte paritaire.

Sur les 21 branches du secteur général ayant encore au moins un coefficient inférieur au SMIC au 31 décembre 2014, seules trois d'entre elles étaient également dans cette situation en 2013 et affichent donc une grille démarrant en dessous du SMIC depuis deux ans, voire plus. Il s'agit :

- de l'*hospitalisation privée* où neuf coefficients sont inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2014, aucun accord salarial n'ayant été conclu depuis avril 2012, les négociations portant pour l'instant sur les classifications. Des accords sont toutefois régulièrement conclus dans la filière des établissements accueillant des personnes âgées ;
- du secteur de la *parfumerie* où le dernier accord salarial remontait à 2004 et où la convention, dénoncée en juillet 2008, a cessé de produire ses effets depuis le 28 octobre 2011. Alors que les partenaires sociaux ont été reçus à plusieurs reprises à la direction générale du travail, la fédération patronale a annoncé son intention d'adhérer à la convention des *succursalistes de l'habillement*. Les négociations en vue de l'adhésion ont débuté en octobre 2013 et les échanges se poursuivent ;
- enfin, des *entreprises de prévention et de sécurité* où, au 31 décembre 2014, aucun accord n'avait été conclu depuis l'accord triennal d'octobre 2010. Le blocage a finalement été levé et un accord a pu être conclu en janvier 2015 revalorisant l'ensemble de la grille de 1,2 % de façon uniforme ; le premier coefficient de la grille, qui n'a pu être revalorisé davantage eu égard au mécanisme de maintien des écarts hiérarchiques existant dans la branche, reste toutefois inférieur au SMIC (1 439,30 €).

Il convient par ailleurs de citer quelques branches qui ne sont parvenues à conclure un accord ni en 2013 ni en 2014 mais qui, à la suite d'une recommandation patronale, disposaient d'une grille intégralement conforme au SMIC en 2013 dont les premiers coefficients sont à nouveau inférieur au SMIC en 2014 : il s'agit notamment du *commerce succursaliste de l'habillement* (branche ayant déjà connu une très longue période de blocage de

2000 à 2010 et où le dernier accord revalorisant les premiers coefficients de la grille remonte à avril 2011) ainsi que du *négoce de bois d'œuvre et produits dérivés*, du *portage de presse* et de la *fabrication mécanique du verre*.

1.3.2.3. La question du resserrement des éventails de salaires reste d'actualité

Pour les branches qui parviennent à conclure un accord, celles qui font l'effort d'accorder des augmentations élevées afin de replacer leurs premiers coefficients au niveau du SMIC ne répercutent pas systématiquement l'intégralité de ces augmentations sur l'ensemble de la grille, ce qui conduit mécaniquement à un resserrement des éventails des minima conventionnels.

Le tassement des grilles est de plus en plus souvent un point de blocage des négociations, les organisations syndicales de salariés étant très attachées au maintien des écarts hiérarchiques issus des grilles de classification, seuls garants d'un véritable déroulement de carrière pour les salariés.

C'est pourquoi, relayant les demandes des partenaires sociaux, le ministre chargé du Travail a souhaité dès 2010 qu'un suivi des éventails permette d'apprécier la situation de chaque branche afin de veiller à ce que la prise en compte des revalorisations du SMIC dans les négociations salariales ne conduise pas à un tassement des grilles de salaires. Ce suivi de l'évolution des éventails, branche par branche, permet ainsi de valoriser les efforts des branches qui respectent le SMIC tout en préservant leur éventail de salaires ou au contraire de relativiser la conformité au SMIC de celles qui n'atteignent cet objectif qu'au prix d'un resserrement des éventails.

Les résultats font l'objet d'une analyse détaillée présentée aux partenaires sociaux chaque année lors du Comité de suivi de la négociation salariale du mois de juin.

L'éventail des salaires conventionnels

Pour une branche donnée, l'éventail de salaire est le rapport entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum. Il peut être calculé pour l'ensemble de la grille salariale, ou pour une catégorie donnée. Pour déterminer les écarts moyens, les éventails salariaux de la branche ou de la catégorie sont pondérés par les effectifs correspondants.

Toutefois, si le salaire minimum d'une branche est inférieur au SMIC ce salaire minimum est alors remplacé par le montant du SMIC applicable à la date considérée. L'éventail des salaires ainsi mesuré est minoré : il correspond alors aux écarts de rémunérations qui seraient observés si les salariés étaient effectivement rémunérés au salaire conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification des emplois, borné, pour le niveau le plus bas, par le montant du SMIC. Dans une branche donnée, l'absence de relèvement des minima conventionnels après une revalorisation du SMIC conduit mécaniquement à un resserrement de l'éventail ainsi calculé.

Si plusieurs types de salaires minima sont négociés dans la branche (hiérarchiques, garantis mensuels ou garantis annuels), c'est, pour chaque niveau, minimum ou maximum, celui dont la valeur est la plus élevée qui est pris en compte.

Les résultats au 31 décembre 2013 ont ainsi été présentés aux partenaires sociaux lors de la réunion du Comité de suivi du 4 juillet 2014. Ils confirmaient la quasi-stabilité des éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, observée depuis plusieurs années, pour l'ensemble des catégories de salariés. En 2013, cette stabilité concernait également les cadres du *bâtiment et des travaux publics* qui, jusque-là, avaient subi année après année, un léger resserrement des éventails de salaires.

Les écarts de salaires, mesurés au 31 décembre 2014 au sein de chacune des catégories, s'inscrivent dans cette tendance globale à la stabilité. Toutefois, si les éventails mesurés dans chacun des secteurs d'activité sont identiques par rapport à ceux de l'année précédente en ce qui concerne les catégories des ouvriers et des employés, on observe quelques évolutions pour les autres catégories de salariés. Ainsi :

- l'éventail des salariés des professions intermédiaires dans le secteur général s'élargit légèrement en passant de 1,31 en 2013 à 1,32 en 2014. Cet élargissement est dû notamment à l'entrée en vigueur de nouvelles classifications dans certaines branches (*foyers de jeunes travailleurs, transformation laitière*), ainsi qu'à l'effort particulier consenti par des branches qui souhaitent s'engager dans une démarche d'élargissement des éventails. On peut citer par exemple la *distribution directe*, où par accord du 28 juin 2013 – prenant effet en septembre 2013 et en janvier 2014 – les partenaires sociaux avaient affirmé leur volonté de redonner une perspective d'avenir à l'ensemble de la profession et

avaient, à cet effet, fixé des écarts entre les minima conventionnels des différents niveaux de la grille ; de même, l'accord du 18 avril 2014 conclu dans les *grands magasins* prévoit un effort sur la revalorisation des minima des salariés classés au niveau maîtrise (et cadre) conformément à l'engagement pris dans l'accord de juillet 2009 d'examiner les barèmes des niveaux maîtrise et cadres dans la perspective d'une révision à la hausse. Compte tenu du poids important de l'effectif des salariés du secteur général, l'élargissement observé se répercute sur l'éventail total des salariés des professions intermédiaires, tous secteurs confondus, qui passe ainsi de 1,39 à 1,41 ;

- dans le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics*, si le resserrement de l'éventail des professions intermédiaires peut être considéré comme relevant d'une question d'arrondi⁵⁾, on constate toutefois un resserrement de l'éventail des cadres qui passe de 2,33 en 2013 à 2,30 en 2014, accentuant ainsi le resserrement déjà observé dans le passé (de 2,41 en 2008 à 2,33 en 2012) après une année de stabilisation en 2013. Les années antérieures, le resserrement observé résultait uniquement de la politique salariale menée dans le secteur des *travaux publics* où le niveau maximum des cadres bénéficiait régulièrement de revalorisations moins élevées que le premier niveau cadre. Cette année, ce resserrement ne résulte que très partiellement de l'évolution négociée des minima (le premier niveau cadre ayant toutefois été revalorisé de 1,0 % contre 0,8 % pour le niveau maximum) mais est surtout lié à un effet de structure qui, du fait de l'introduction de nouveaux effectifs en 2014, conduit à un poids plus important du secteur des *travaux publics* alors que les effectifs salariés du secteur du *bâtiment* restent stables. L'éventail des salaires des cadres dans les *travaux publics* (1,86) étant plus faible que celui des cadres du *bâtiment* (2,65) tire ainsi la moyenne des deux secteurs vers le bas. Ce resserrement se répercute sur l'éventail total des cadres qui passe de 2,43 en 2013 à 2,40 en 2014, l'effet de structure jouant également un rôle important.

En ce qui concerne l'éventail total moyen, c'est-à-dire le rapport du salaire conventionnel du plus haut niveau de la grille sur celui du pied de grille, on observe, comme pour les professions intermédiaires, un léger élargissement dans le secteur général (2,89 en 2014 contre 2,88 en 2013). Ce léger élargissement s'explique, là encore, par l'entrée en vigueur de nouvelles classifications (*foyers de jeunes travailleurs* ; *salariés permanents du travail temporaire* ou *services interentreprises de médecine du travail*) ou l'octroi, dans certaines branches, de revalorisations plus

⁵⁾ L'éventail salarial des professions intermédiaires, dans le secteur du *bâtiment* et des *travaux publics*, est passé de 1,375 (soit 1,38) en 2013 à 1,372 (soit 1,37) en 2014.

élevées destinées à ouvrir la grille de minima comme dans les *grands magasins*, les *entreprises de vente à distance* ou les *hôtels, cafés, restaurants* ; cette dernière branche s'était en effet engagée par deux accords successifs de 2009 et 2010 à travailler sur les écarts de rémunération entre les niveaux et dans laquelle l'accord du 29 septembre 2014 prévoit une revalorisation de 13,6 % pour le niveau cadre le plus élevé, conduisant ainsi à un élargissement notable de la grille. En revanche, l'éventail total moyen, tous secteurs confondus, reste stable et s'établit à 2,99 comme les deux années précédentes.

Le début de mobilisation observée depuis quelques années dans plusieurs branches (voir *supra*), a permis d'endiguer le mouvement de resserrement des éventails catégoriels, y compris pour les cadres, voire d'élargir l'éventail dans certaines branches. En revanche, un certain nombre de branches continuent de procéder à des revalorisations plus importantes pour le bas de grille que pour l'ensemble de la grille, notamment afin de maintenir leurs premiers niveaux en conformité avec le SMIC, la répercussion sur l'ensemble de la grille de l'intégralité des augmentations accordées sur les premiers niveaux leur paraissant d'autant plus difficile dans un contexte économique encore fragile.

Évolution des éventails moyens de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés par catégories socioprofessionnelles et par secteurs d'activité (pondérés par les effectifs couverts)

au 31 décembre de chaque année, sauf au 30 novembre 2011*

	Max. ouvriers / min. ouvriers	Max. employés / min. employés	Max. PI / Min. PI	Max. cadres / min. cadres	Max. cadres / min. O ou E
2009					
Secteur général	1,14	1,07	1,32	2,13	2,88
Métallurgie	1,14	1,08	1,79	3,53	3,79
Bâtiment et travaux publics	1,48	1,24	1,37	2,40	2,88
TOTAL	1,20	1,07	1,40	2,44	3,01
2010					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,16	2,92
Métallurgie	1,14	1,08	1,79	3,53	3,76
Bâtiment et travaux publics	1,48	1,24	1,37	2,35	2,87
TOTAL	1,21	1,08	1,40	2,44	3,03
2011*					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,16	2,92
Métallurgie	1,14	1,08	1,79	3,53	3,77
Bâtiment et travaux publics	1,48	1,24	1,37	2,34	2,87
TOTAL	1,21	1,08	1,39	2,43	3,03
2012					
Secteur général	1,13	1,06	1,32	2,15	2,87
Métallurgie	1,14	1,08	1,78	3,53	3,75
Bâtiment et travaux publics	1,46	1,24	1,37	2,33	2,85
TOTAL	1,20	1,07	1,39	2,43	2,99
2013					
Secteur général	1,13	1,07	1,31	2,15	2,88
Métallurgie	1,14	1,08	1,78	3,53	3,74
Bâtiment et travaux publics	1,47	1,24	1,38	2,33	2,87
TOTAL	1,20	1,07	1,39	2,43	2,99
2014					
Secteur général	1,13	1,07	1,32	2,15	2,89
Métallurgie	1,14	1,08	1,78	3,53	3,74
Bâtiment et travaux publics	1,47	1,24	1,37	2,30	2,87
TOTAL	1,20	1,07	1,41	2,40	2,99

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

Les abréviations Min. et Max. correspondent au plus bas niveau et au plus haut niveau de chaque catégorie.

O : ouvriers ; E : employés ; PI : professions intermédiaires ; C : cadres

* En 2011, la situation au 31 décembre apparaissait peu pertinente pour mesurer l'évolution des écarts hiérarchiques car, compte tenu de la méthodologie utilisée qui consiste à remplacer tout salaire minimum inférieur au SMIC par le montant du SMIC, les nombreuses branches qui n'étaient pas parvenues à actualiser leur grille avant la fin de l'année avaient vu leurs éventails se resserrer mécaniquement à la suite de la revalorisation du SMIC du 1^{er} décembre. La situation au 31 décembre apparaissant ainsi anormalement dégradée, ce sont les données mesurées au 30 novembre qui avaient été présentées.

La méthode de travail en matière de suivi de la négociation salariale de branche

Sur la base de fiches monographiques décrivant une branche professionnelle, son activité conventionnelle récente, le niveau de la grille salariale, l'état de la négociation sur les classifications, élaborées par la DGT et complétées en tant que de besoin par les partenaires sociaux après communication aux fédérations patronales et syndicales des branches concernées, un diagnostic de situation est porté.

Il permet d'élaborer un plan d'action, de suivre les négociations en cours et parfois d'intervenir plus directement auprès des négociateurs pour demander l'ouverture rapide de négociations salariales ou pour les soutenir en proposant ou en prenant la décision de faire présider ces négociations par un représentant du ministre chargé du Travail.

Le suivi régulier mené par la DGT auprès de chaque branche permet d'actualiser le diagnostic et de partager avec les partenaires sociaux l'information sur l'état de la négociation, d'analyser les chances de réussite ou les motifs de blocage.

Dans cette dernière situation, les négociateurs sont généralement reçus à la DGT, au cabinet du ministre ou/et par le ministre pour tenter de dépasser cette situation.

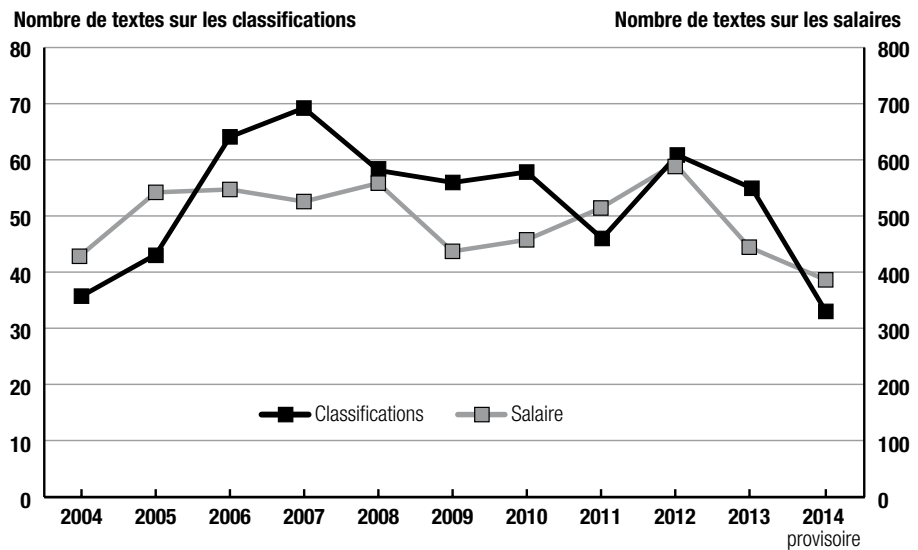
Le suivi de la négociation salariale de branche conduit également à élargir l'analyse à des thèmes plus précis, comme l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui suppose un diagnostic de branche et l'ouverture de négociations destinées à corriger les écarts observés, l'analyse des grilles salariales des cadres et l'analyse de l'éventail des salaires conventionnels.

II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

II.1. TENDANCE

Avec 33 accords et avenants conclus sur le thème des classifications en 2014 (données provisoires), l'activité conventionnelle de branche sur cette question connaît un fléchissement au regard du nombre de textes signés les années précédentes. À ce nombre d'accords s'ajoutent en outre les trois conventions collectives signées dans l'année (voir *La négociation interprofessionnelle et de branche : données générales*) qui comportent nécessairement une grille de classification. En effet, une telle grille définit, pour toutes les entreprises de la branche, les règles de classement des emplois et de détermination des rémunérations minimales applicables aux salariés.

Nombre d'accords et d'avenants de branche relatifs aux thèmes des classifications et des salaires selon l'année de signature



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

Si le thème des classifications est souvent abordé directement lors des discussions des négociateurs de branche, il l'est aussi en arrière-plan, lorsque d'autres sujets de négociation sont abordés, et tout particulièrement celui relatif aux questions salariales. Le fléchissement de l'activité conventionnelle de branche sur le thème des classifications, notamment lorsque les partenaires sociaux envisagent des ajustements à la marge, pourrait donc en partie s'expliquer par la baisse du nombre d'accords salariaux en 2014 (voir *I - La négociation sur les salaires*). Le rythme quinquennal des discussions imposé par le législateur explique également les variations du nombre d'accords conclus chaque année durant la dernière décennie. En effet, il n'est en principe pas nécessaire de renégocier fréquemment la grille de classification. L'article L.2241-7 du code du travail prévoit du reste que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Les négociations sur ce thème se révèlent un exercice complexe du fait de la technicité du sujet. Elles abordent des enjeux multiples qui ont trait à l'adaptation aux évolutions des métiers, l'élaboration d'un système de classement des emplois à la fois lisible, équitable et attractif, la promotion des déroulements de carrière ou la valorisation de la formation professionnelle. Les négociations nécessitent très souvent un engagement des partenaires sociaux inscrit dans la durée, d'autant qu'elles se déroulent souvent sur plusieurs années. Ces travaux s'inscrivent donc dans une perspective de long terme, et si elle est susceptible de connaître des actualisations régulières, la structure de la grille, sauf à s'avérer inadaptée, n'appelle en principe pas de révisions profondes à des dates rapprochées.

Les accords signés en 2014 se caractérisent par une prédominance des aménagements consécutifs à la mise en œuvre de nouveaux dispositifs de formation professionnelle dans les branches ou par des ajustements de portée limitée par rapport aux textes modifiant la structure même des grilles. Pour autant, sur les 33 accords recensés cette année, quatre engagent une refonte complète et six prévoient des modifications substantielles de la grille de classification.

II.2. ANALYSE DES ACCORDS ET AVENANTS

II.2.1. Les refontes de grilles privilégient les grilles à critères classants

Lors de révisions en profondeur, on observe depuis quelques années que les négociateurs ont souvent recours à un système de critères pour classer les emplois (critères classants), plutôt que des systèmes fondés sur la constitution de listes exhaustives de dénominations de postes de travail ou de métiers (grille Parodi).

C'est le cas également en 2014, puisque les quatre accords de refonte des grilles de classification s'appuient, de manière plus ou moins explicite, sur la définition de critères. Leurs signataires privilégient des systèmes de classement des emplois qui reposent sur une hiérarchisation des emplois ou des métiers considérés comme plus adaptables à l'évolution de l'emploi, et susceptibles de mieux valoriser les compétences et les déroulements de carrière. Enfin, pour en faciliter la mise en œuvre, les signataires s'attachent le plus souvent à prévoir des garanties variées.

Un enjeu commun : l'adaptation à l'évolution des emplois

L'accord du 28 mai 2014 portant création d'une nouvelle classification et de nouveaux salaires minima (et prime d'ancienneté) pour le *personnel d'encadrement des agences de presse* s'inscrit dans le prolongement des travaux qui ont abouti à l'accord du 16 septembre 2013 pour la révision des classifications et des salaires minima applicables aux *employés/techniciens des agences de presse*. *In fine*, ce processus de renégociation par étapes des grilles de classification non encore achevé, doit trouver son aboutissement dans la création d'une convention collective nationale unique regroupant les anciennes conventions catégorielles, celles des employés/techniciens et des cadres.

Aussi, l'accord concernant les cadres liste des emplois-repères et des fonctions-repères qui y sont attachées par groupes et par filières. Il prévoit quatre groupes (technicien confirmé, cadre opérationnel, manager d'équipe, manager de domaine) au sein de quatre filières (services généraux, secrétariat, comptabilité ; commercial ; production ; informatique, supports numériques), déjà définies dans l'accord conclu en 2013 pour les employés/techniciens. Trois critères sont déclinés pour chacun des quatre groupes de la classification des cadres : niveau de formation et/ou d'expérience ; nature de l'activité ; technicité, initiative et autonomie.

Dans l'*industrie du Roquefort*, une nouvelle classification des emplois concerne les encadrants, à savoir les agents de maîtrise et les cadres. Les coefficients hiérarchiques disparaissent et sont remplacés par un système de classification à critères classants. Les huit critères suivants sont définis pour les trois niveaux de techniciens et agents de maîtrise et sont eux-mêmes déclinés en huit niveaux d'atteinte :

1. niveaux de connaissances théoriques ;
2. savoir-faire pratiques ;
3. technicité/complexité ;
4. qualité/hygiène/sécurité/environnement ;
5. autonomie/initiative ;
6. suivi du travail du titulaire de l'emploi ;
7. transmission des savoirs et technicité des relations ;
8. fréquence et enjeux des relations professionnelles.

Pour les trois niveaux de qualification des emplois-cadres, les cinq critères suivants sont déclinés :

1. technicité/expertise ;
2. responsabilité/enjeux ;
3. autonomie/suivi ;
4. communication ;
5. management.

Compte tenu de la nouveauté des modalités de classement des emplois, les signataires soulignent qu'il n'existe aucune concordance entre l'ancien et le nouveau système de classification.

Dans la branche des *salariés du particulier employeur*, un accord de refonte de la classification et un accord de salaire s'y rapportant ont été signés le 8 avril 2010. La nouvelle grille basée sur des critères classants (auxquels étaient attribués des points en fonction d'un système de pondération) est apparue trop complexe à appliquer pour des particuliers employeurs. En conséquence l'accord n'est pas entré en vigueur et les partenaires sociaux ont été conduits à le renégocier avec un objectif de simplification.

Dans l'accord du 21 mars 2014, les parties signataires réaffirment que la classification repose sur les seules caractéristiques de l'emploi et de son contenu à l'exclusion de toute considération liée aux caractéristiques individuelles du salarié. La refonte permet de prendre en compte les métiers traditionnels et d'introduire de nouvelles activités. Pour cela, l'accord articule la définition de cinq critères classants (connaissances requises, technicité, autonomie, résolution des problèmes, dimension relationnelle)

avec vingt-et-un emplois-repères répartis en cinq domaines d'activité (enfant, adulte, espaces de vie, environnement technique, environnement externe). L'emploi-repère correspond à l'activité principale dans sa totalité même si toutes les activités de cet emploi-repère ne sont pas effectuées. Les activités complémentaires ne donnent pas lieu à majoration de salaire sauf négociation entre les parties.

La nouvelle classification de la branche des *détailants en chaussure* repose sur une même architecture en termes de niveaux et de répartition par catégorie professionnelle pour deux secteurs : le secteur administratif et logistique d'une part, celui de la vente d'autre part. Contrairement aux autres accords de refonte de grille conclus cette année, la grille ne s'appuie pas explicitement sur des critères classants mais répertorie, définit et classe les emplois sur la base d'une description détaillée des tâches de chaque niveau, particulièrement pour la filière vente. C'est donc un système mixte de classement des emplois (ou "Parodi amélioré") qui a été mis en place par les partenaires sociaux de la branche.

Une grille de conversion précise à chaque niveau de la nouvelle grille le ou les niveaux de l'ancienne classification. L'accord présente également une nouvelle grille de salaires minima avec les montants en vigueur mais transposés sur la nouvelle grille de classification.

La valorisation des compétences et des déroulements de carrière

Si les enjeux d'adaptation et d'ajustement de la grille de classification à la situation des emplois dans la branche constituent bien souvent la motivation première des partenaires sociaux pour la réviser en profondeur, la volonté de valoriser les parcours professionnels et d'améliorer les perspectives de déroulement de carrière, et assurer ainsi une promotion intra-branche, transparaît fréquemment dans les accords de refonte des classifications. Cette volonté peut notamment passer par l'intégration des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans la grille de classification des emplois, à l'occasion de sa refonte. C'est ce qu'ont souhaité les signataires de l'accord conclu dans la branche des *détailants en chaussure* qui prévoit que le titulaire d'un CQP sans expérience dans la branche accèdera à la catégorie 3 et à la catégorie 4 après trois ans d'expérience. Le salarié qui obtient le CQP et qui est déjà en catégorie 4 touchera le salaire de base de sa catégorie augmenté d'un minimum de 5 %.

Les partenaires sociaux de la branche des *salariés du particulier employeur* ont également prévu de renforcer la valorisation de la compétence et des parcours de formation au détriment de l'ancienneté. L'accord prévoit ainsi des majorations des minima salariaux de 3 % et 4 % pour

les salariés ayant obtenu une certification professionnelle de branche, en contrepartie d'une suppression de la majoration salariale liée à l'ancienneté du salarié.

Dans l'*industrie du Roquefort*, à l'issue d'une période de pratique professionnelle effective dans l'échelon 1, qui correspond à un seuil d'accueil de six à vingt-quatre mois selon le niveau concerné, le salarié bénéficie de l'accès à l'échelon 2, sous réserve qu'il assure une tenue complète et autonome de son emploi. À défaut, la validation de cette aptitude peut nécessiter une analyse concertée de la situation et la mise en œuvre d'actions préalables. À cet effet, un entretien professionnel spécifique est réalisé par l'employeur avec le salarié pour analyser la situation et prendre les mesures permettant à ce dernier d'accéder à l'échelon 2.

Les modalités de mise en œuvre

Après avoir été révisée en profondeur, une grille de classification de branche doit pouvoir être mise en œuvre dans les entreprises concernées. Les accords prévoient donc généralement des outils destinés à faciliter l'adaptation des entreprises à ce nouvel environnement. C'est dans cette perspective que les signataires de la nouvelle classification des emplois de l'*industrie du Roquefort* ont manifesté le souci d'exposer de manière pédagogique la nouvelle méthode de classement des emplois. Des annexes très détaillées portent sur l'application des multiples critères classants par niveaux et un lexique du vocabulaire courant permet aux acteurs concernés de se familiariser avec ces concepts.

Dans la branche des *salariés du particulier employeur*, les partenaires sociaux se sont attachés à élaborer des documents pédagogiques facilitant l'explication de la nouvelle classification. Ainsi, sont identifiés des emplois-repères qui constituent la liste exhaustive des emplois à la date d'application de l'accord ; ces emplois-repères illustrent concrètement les situations de travail en termes d'activités principales, même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

L'objectif des négociateurs de branche est donc bien que les entreprises qui relèvent de leur champ d'application appliquent de manière homogène le mode de classification adopté des emplois. C'est en partie pour garantir cette homogénéité des pratiques que les partenaires sociaux de la branche du *personnel d'encadrement des agences de presse* ont engagé la révision de la classification. En effet, ils ont notamment souhaité corriger ce qu'ils avaient identifié comme une limite du système précédent, lequel offrait une trop grande souplesse dans l'application de la méthode de classement des emplois d'une entreprise à l'autre.

L'application d'une nouvelle grille de classification justifie également de prévoir des garanties, afin de neutraliser d'éventuelles conséquences du changement de la classification en matière de rémunération pour les salariés (*industrie du Roquefort, salariés du particulier employeur*). En fonction de l'ampleur des modifications apportées, un délai plus ou moins long (un à dix mois dans les quatre accords de refonte conclus en 2014) peut être prévu pour l'entrée en vigueur de l'accord dans les entreprises de la branche. Il doit leur permettre de rendre opérationnelle la nouvelle classification de branche et d'éviter tout déclassement pour les salariés. C'est pourquoi les accords se dotent d'un dispositif de suivi de la mise en œuvre, afin de déceler d'éventuelles difficultés et ajuster, le cas échéant, certaines dispositions en vue de pallier ces difficultés non envisagées au moment de la conclusion de l'accord, ou même prévenir des litiges.

II.2.2. Les modifications substantielles visent à adapter la grille aux réalités des emplois dans la branche

Six textes ont apporté en 2014 des modifications marquées par la préoccupation d'adapter la grille de classification à l'évolution des emplois et des compétences.

Évolution des filières ou des métiers

Les modifications apportées par les signataires des accords visent dans plusieurs cas à rationaliser les filières ou les regroupements des métiers dans la branche. C'est notamment le cas dans un avenant dit de "reconstitution du socle conventionnel", après que la convention collective de *l'hospitalisation privée à but non lucratif* a été partiellement dénoncée en 2011. Une annexe énumère les différents métiers et regroupements de métiers, leurs définitions, conditions d'accès, dispositions spécifiques, ainsi que les éléments de rémunération permettant de déterminer la rémunération conventionnelle. Les regroupements de métiers (anciens ou nouveaux) s'opèrent sous de nouvelles rubriques et sont déclinés dans cinq filières :

1. soignante ;
2. éducative et sociale ;
3. administrative ;
4. logistique ;
5. médicale.

Dans la filière soignante, par exemple, les emplois de "préposé radio" et de "garde-malade" sont regroupés au sein d'un nouveau métier d'"agent de soins". Ce métier est lui-même associé aux métiers de "brancardier" et

d'«agent d'amphithéâtre», pour constituer un niveau de regroupement au sein de la filière. À ce niveau de regroupement correspond un nombre de points d'indice.

Des compléments de points sont attribués pour encadrement, diplôme, ou métier, selon les conditions d'exercice du poste par le salarié. Si la notion de critères classants n'est pas ici utilisée, il s'agit néanmoins d'attribution de points qui permettent d'intégrer une certaine forme de différenciation au sein d'un niveau de regroupement d'emplois. Certaines professions se voient d'ailleurs attribuer des points complémentaires, à l'occasion de leur reclassement dans la grille modifiée, nécessitant ainsi la mise en place d'une table de correspondance entre l'ancien et le nouveau système de classement des emplois.

La branche du *négoce en fournitures dentaires* modifie de manière substantielle sa grille de classification en créant de nouvelles filières (logistique, technologie de l'information, commerciale, réglementaire, ressources humaines, marketing, prestation de formation, transverse, cadres de direction et cadres dirigeants) ainsi que les coefficients et les appointements des minima mensuels afférents à chacun des emplois.

Dans les *organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs*, les intitulés des emplois-repères sont parfois modifiés, soit par des ajouts (l'agent de service devient l'agent de service de nettoyage et d'entretien), soit par une formulation plus large (l'ancien animateur socio-éducatif devient l'intervenant social et éducatif), soit par des fusions d'emplois-repères (technicien administratif et assistant de gestion ou de direction). Parfois les définitions des missions principales afférentes sont élargies. Il résulte de la mise en œuvre de cet accord une revalorisation des salaires minima dans la branche, par le double effet de l'augmentation des points d'indice (pesée des emplois) et par la revalorisation de la valeur du point à compter du 1^{er} juillet 2014.

Les partenaires sociaux des *transports de fonds et valeurs* ont revu la nomenclature et les définitions des emplois qui dataient de 1993 pour le personnel ouvrier. La classification ouvrier vise toujours trois catégories de convoyeurs (convoyeur-garde, convoyeur-conducteur, convoyeur-messager) mais distingue aujourd'hui le classement en fonction du mode de transport de fonds et de valeurs utilisé et en détaillant les missions principales exercées. L'accord crée ainsi une prime de prestation sur les automates bancaires.

Reconnaissance de la formation

Les modifications introduites dans les grilles de classification, à l'instar de ce que l'on observe dans les textes relatifs à la mise en place de CQP, peuvent éventuellement conditionner la valorisation du classement des emplois à l'acquisition de compétences ou de qualification par la formation professionnelle. Dans la branche de *l'hospitalisation privée à but non lucratif*, le passage à un niveau supérieur dans certaines professions passe par l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre.

Dans la branche du *négoce en fournitures dentaires* l'acquisition de certaines connaissances est de nature à permettre l'accès du salarié à une qualification plus élevée. Des formations peuvent ouvrir la voie à un changement de niveau de classification et/ou de rémunération, dans la mesure où l'intéressé peut accéder à un poste disponible correspondant à ce nouveau niveau de classification. Si le droit d'accéder à un poste de qualification supérieure n'est pas automatique, les signataires ont souhaité que les salariés ayant suivi avec succès une telle formation puissent, par priorité dans le cadre de la promotion interne, postuler à un emploi disponible correspondant à cette qualification. Au-delà de cette logique de promotion interne, le texte précise qu'il convient de favoriser les formations sanctionnées par un diplôme ou un titre certifié.

Les partenaires sociaux des *organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs* entendent rappeler que le système de classification est aussi un outil de gestion des carrières et de la promotion professionnelle et qu'il doit être utilisé comme tel dans les structures afin de permettre la gestion des progressions de carrière des salariés en lien avec le développement des compétences.

Modification de la hiérarchie des emplois

Revoir la grille de classification des emplois dans la branche peut être aussi l'occasion pour les négociateurs d'ajuster la hiérarchisation du classement des emplois, selon des logiques propres à chaque profession. Ainsi dans la *reprographie*, la hiérarchisation au sein des catégories des contremaîtres et des chefs d'atelier est supprimée et aux deux niveaux existants antérieurement pour chaque catégorie se substitue désormais un niveau unique. Cette modification traduit une évolution de carrière pour les contremaîtres, qui se voient plus facilement accorder une reconnaissance de chef d'atelier, dès lors qu'ils ont sous leurs ordres plus de 20 salariés (contre 25 salariés précédemment). En revanche, la hiérarchisation au sein de la catégorie des chefs d'atelier disparaît, alors qu'une évolution était antérieurement prévue en fonction du nombre de salariés encadrés

par eux. Pour les cadres de cette branche, la nouvelle classification différencie les niveaux d'emplois non plus seulement en fonction du nombre de personnes encadrées, mais plutôt en fonction du niveau de responsabilité atteint par ces personnels, c'est-à-dire selon qu'ils ont sous leurs ordres des contremaîtres ou des chefs d'atelier. Au dernier niveau de la grille est désormais expressément intégré le poste de direction d'entreprise.

Cette problématique conduisant les partenaires sociaux à réévaluer la hiérarchie des emplois transparait également dans l'accord conclu dans la branche du *négoce en fournitures dentaires*, dans la mesure où la modification des coefficients s'opère à la baisse pour certains emplois dont la définition est pourtant inchangée (l'emploi de cariste passe de l'indice 170 à l'indice 130 dans la nouvelle grille). Dans ce cas, il faut cependant noter que l'accord prévoit une garantie pour les salariés, de sorte que les avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement ne sauraient être remis en cause.

Prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle

La volonté de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est tangible pour certains négociateurs au moment de faire évoluer la grille de classification de leur branche. En témoigne notamment l'accord conclu dans la branche du *négoce en fournitures dentaires*, qui indique que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'une fonction dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du candidat ou du titulaire de l'emploi, mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle acquise et des qualifications. De même, la définition du contenu des tâches et des modalités d'organisation du travail ne doit pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination.

Les signataires fournissent également des indications utiles aux employeurs de la branche pour établir une situation comparée des femmes et des hommes : la comparaison doit être effectuée au sein d'un niveau de classification ou d'une catégorie socioprofessionnelle en tenant compte, par exemple, de la fonction, du niveau de formation initiale ou professionnelle requis, de l'expérience, des compétences, de l'ancienneté dans l'entreprise et/ou dans l'emploi.

La rédaction des offres d'emploi internes et externes doit être non sexuée et présenter une formulation objective et non discriminante. La définition du contenu des tâches et des modalités d'organisation du travail ne doit pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination. Cependant, la politique de recrutement de l'entreprise pourra l'amener à

privilegier, temporairement, l'embauche d'hommes ou de femmes, dans le but de se rappeler de la parité au sein d'un niveau de classification ou d'une catégorie socioprofessionnelle.

Ces différentes modifications substantielles des grilles de classification ont en commun de compléter ou de réorganiser la structure des emplois, notamment par la réorganisation ou l'adjonction de nouveaux emplois-repères ou de nouvelles activités. Ceux-ci peuvent s'insérer dans un cadre inchangé ou, au contraire, dans un cadre modifié par l'agrégation de filières nouvelles à celles déjà existantes. Par ailleurs, ces modifications sont souvent le produit d'un long processus d'adaptation qui s'étale parfois sur plusieurs années.

II.2.3. Les aménagements consécutifs à la mise en œuvre de nouveaux dispositifs de formation professionnelle dans la branche

En 2014, 14 textes prévoient une articulation entre la grille de classification et l'existence ou la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le thème de la formation professionnelle est fondamental pour les branches professionnelles car il permet aux partenaires sociaux de mettre à disposition des entreprises des outils destinés à l'accompagnement et l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi. À ces problématiques de formation et d'emploi, les partenaires sociaux souhaitent également associer celle des classifications, qui permet de valoriser des compétences et des qualifications du salarié, tant en termes de salaire que de perspective de déroulement de carrière.

La mise en cohérence des grilles avec la création de titres de la formation professionnelle

Lors des négociations engagées en vue de créer de nouveaux titres de formation, les partenaires sociaux envisagent fréquemment de mettre en cohérence les grilles de classification avec les modifications consécutives aux évolutions de la formation professionnelle.

Dans l'accord créant trois CQP en management commercial dans la branche du *commerce de gros*, les signataires ont directement associé référentiels d'activité et de compétences des titres créés à un positionnement au sein de la grille de classification des emplois. Ainsi, le titulaire d'un titre de "responsable d'unité commerciale" sera classé à l'échelon 1 du niveau VII ; le "manager d'équipe sédentaire" et le "manager d'équipe itinérante" seront positionnés à l'échelon 2 du niveau VI de la grille de

classification de la branche. Cette reconnaissance de la certification professionnelle par une valorisation au sein de la grille de classification des emplois illustre en outre la volonté des partenaires sociaux de valoriser l'expérience professionnelle acquise dans la branche. En effet, le mode d'accès aux CQP des *commerces de gros* dans le domaine du management commercial permet une prise en compte des besoins et des acquis de chaque candidat, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord de branche du 18 mai 2010.

C'est également la volonté des parties de reconnaître la qualification acquise par l'expérience professionnelle, complétée de sessions de formation, qui est à l'origine de l'accord conclu dans la branche des *espaces de loisirs, d'attraction et culturels*. La création d'un CQP "agent de cuisine", qui s'adresse en priorité aux salariés des niveaux I et II, permet aux titulaires d'accéder au coefficient 175 du niveau II. Cette reconnaissance de la certification traduit le souci des signataires de faire appel à un personnel compétent et qualifié, afin de mieux répondre aux besoins et exigences de la clientèle.

Le CQP créé dans la branche des *gardiens, concierges et employés d'immeubles* est quant à lui positionné au coefficient 275 du niveau III de la grille de classification des emplois de la branche.

La liste des CQP prévue par l'article 5 de l'annexe 1 de la convention collective du *sport* est complétée en 2014 par la reconnaissance de quatre nouveaux CQP, permettant aux titulaires d'être positionnés dans le groupe 3 de la grille de classification des emplois de la branche. Il s'agit des CQP :

- "moniteur de vol à plat en soufflerie et vol 3D en soufflerie" ;
- "moniteur d'escrime" ;
- "animateur course d'orientation" ;
- "animateur escalade sur structure artificielle".

Dans cette approche globale, la création d'un CQP répond tout d'abord à la demande des entreprises de la branche de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée pour occuper des emplois dont le contenu a évolué. Mais la valorisation de la certification professionnelle, *via* un repositionnement salarial, constitue également pour les salariés une incitation à accroître leurs compétences ou faire valider les acquis de leur expérience professionnelle. La certification professionnelle, et la reconnaissance qui l'accompagne en termes de positionnement salarial, traduisent donc ainsi pour le salarié une valorisation de la qualification et donc de son employabilité dans les entreprises de la branche. Potentiellement, la création de

nouveaux certificats est, d'une certaine façon, un moyen d'envisager des perspectives de déroulement de carrière pour les salariés concernés.

Reconnaissance de CQP existants dans la grille de classification

Le lien entre formation professionnelle et classification n'est pas systématiquement établi à l'occasion de la création d'un CQP dans la branche. Les négociateurs entendent néanmoins arrimer les différents dispositifs de formation à la grille de classification afin de leur donner une plus grande visibilité et de garantir aux salariés concernés une perspective d'évolution dans l'entreprise sur la durée de leur contrat. Dans cette logique de valorisation et de reconnaissance des salariés ayant obtenu un titre de formation, les négociateurs souhaitent parfois revenir et compléter des dispositifs antérieurs dans le but de préciser la manière dont les CQP sont pris en compte dans la grille de classification professionnelle de branche.

Il peut s'agir également, comme dans la branche du *sport*, d'actualiser d'anciens CQP en prévoyant la reconnaissance du titre dans la grille de classification. C'est le cas des CQP de :

- “moniteur d'arts martiaux” qui remplace celui d’“assistant professeur d'arts martiaux”, classé dans le groupe 4 de la grille ;
- “animateur de savate” qui remplace le CQP précédent créé par l'avenant n° 14 du 5 juillet 2007. Quatre options sont prévues pour ce CQP (boîte française, canne de combat et bâton, savate forme, savate bâton défense), dont les titulaires sont classés dans le groupe 3 de la grille.

Dans la branche du *thermalisme*, c'est au contraire un nouveau libellé d'emploi qui est créé pour permettre de classer dans la grille les titulaires d'un CQP existant d'agent thermal.

Dans la branche du *notariat*, un avenant modifie l'accord de classification du 20 décembre 2007 qui prévoyait un classement en T3 pour les titulaires des CQP de “comptable taxateur” et de “formaliste”. Le présent texte ne les classe en T3 qu'après une période transitoire (12 mois pour les premiers et 18 mois pour les seconds).

Afin d'affirmer le lien entre le développement de la formation professionnelle et des classifications, les partenaires sociaux de la branche de la *coiffure* déclinent en deux textes la modification d'un CQP de “manager de salon de coiffure” : le premier texte remplace l'ancien intitulé par celui de “responsable de salon de coiffure” et opère divers ajustements dans un avenant à un accord de formation professionnelle ; le second est un avenant à l'accord de classification, qui établit le reclassement et

le positionnement au sein de la grille de classification des titulaires du nouveau titre de “responsable de salon de coiffure”.

II.2.4. La mise à jour des grilles de classification par accords d'aménagements à la marge

Sont ici qualifiés d'aménagements à la marge les textes qui apportent des précisions ou des modifications dont la portée n'affecte pas la structure des grilles. En 2014, huit textes relèvent de cette catégorie. Ils recouvrent une variété de situations qui peuvent être regroupées selon des objectifs qui consistent à :

- prendre en compte la spécificité d'un emploi en vue de l'intégrer à la grille de classification : *services de santé au travail interentreprises* ;
- ajuster des coefficients ou indices professionnels de certains emplois-repères : *missions locales et PAIO, experts-comptables et commissaires aux comptes* ;
- adapter la classification nationale à la situation directement applicable sur un champ géographique infranational : *ports et manutention CCN unifiée – Guyane* ;
- reconnaître la formation professionnelle par une valorisation salariale : *salariés du particulier employeur, prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèse dentaire* ;
- faire des recommandations aux entreprises de la branche, notamment en matière de promotion et d'égalité professionnelle : *industrie du pétrole, bureaux d'études techniques*.

Ces modifications d'apparence mineures sont caractéristiques du thème des classifications professionnelles : les grilles déjà anciennes nécessitent des ajustements réguliers et celles qui ont récemment été révisées doivent souvent faire l'objet de précisions ou de compléments dans les premières années de leur application. Ces actualisations permettent tout à la fois de simplifier et d'enrichir les grilles :

- simplification et lisibilité notamment en adaptant l'identification des emplois à la réalité de l'emploi dans les entreprises de la branche ;
- enrichissement et attractivité par intégration de nouvelles missions ou valorisation de l'expérience et de la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux sont donc amenés, au-delà de l'obligation d'examen périodique quinquennal, à travailler régulièrement à leur adaptation. En dépit de la technicité des questions traitées et de leur caractère potentiellement conflictuel, notamment quand elles touchent à sa dimension salariale, on constate que les partenaires sociaux peuvent

s'entendre sur des mesures de majoration des salaires en cas d'obtention d'un titre professionnel ou d'un diplôme. Ainsi, l'avenant conclu dans la branche des *salariés du particulier employeur* prévoit la suppression d'une majoration des rémunérations minimales en fonction de l'ancienneté. En contrepartie, "le salaire minimum conventionnel sera augmenté d'une majoration découlant d'une certification professionnelle de la branche". L'accord précise les emplois-repères concernés par cette majoration de 3 % ou 4 % pour les salariés ayant obtenu une certification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Dans la branche des *prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèse dentaire*, les employés ayant obtenu leur certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de prothèse dentaire antérieurement à 2009, accèdent au titre de technicien qualifié en prothèse dentaire échelon TQ1. Cet accord régularise une situation en cohérence avec l'accord du 29 mars 2013 relatif à la classification dans la branche qui prévoyait une accession, pour le titulaire d'un CAP, à l'échelon TQ1 après trois années d'expérience en tant que technicien en prothèse dentaire.

La thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut également être l'occasion pour les partenaires sociaux d'évoquer à la marge la question des classifications, et d'appréhender cette thématique comme l'un des neuf domaines d'action permettant de veiller à renforcer l'accès des femmes aux postes sur lesquels elles sont sous-représentées. Ils peuvent aussi rappeler que, à l'occasion des revalorisations des salaires effectifs dans les entreprises de la branche, l'analyse doit notamment être effectuée par classification et par sexe, en moyenne et en répartition, afin de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. La branche de *l'industrie du pétrole* recommande notamment aux entreprises de la branche de prendre en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans la classification pour maintenir l'égalité salariale ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations constatés entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux peuvent également se fixer comme objectif de repérer des éventuelles discriminations indirectes introduites par la mise en œuvre des grilles de classification. En ce sens, la branche des *bureaux d'études techniques* s'est fixé comme objectif d'analyser, d'identifier et de corriger les critères d'évaluation des coefficients et/ou des postes de travail pouvant induire des discriminations entre les femmes et les hommes, à l'occasion des négociations quinquennales sur les classifications.

Même si le lien entre les thématiques de classification et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas fréquemment établi dans les accords, le fait qu'il soit évoqué dans plusieurs textes montre que cette problématique prend corps dans l'esprit des négociateurs. Elle est amenée à se développer puisque la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes impose désormais qu'à l'occasion de l'examen de la grille de classification, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail soient analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés (article L.2241-7 du code du travail).

Liste des textes abordant le thème des classifications ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	15/12/1987	27/10/2014	2014/49
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733) <i>Avenant n° 78 classification des emplois (annexe 1)</i>	27/06/1973	08/12/2014	2015/9
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Avenant n° 2 à l'avenant n° 23 - classification</i>	10/07/2006	19/02/2014	2014/21
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Création de 3 CQP en management commercial</i>	23/06/1970	26/06/2014	2014/45
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Classification technicien qualifié prothèse dent Accord à l'annexe III du 14/09/2012</i>	18/12/1978	14/02/2014 05/12/2014	2014/16 2015/5
CCNE	3033	Dentaires fournitures négoce (635) <i>Modification de dispositions communes et de paragraphes de l'annexe II – Avenant "cadres"</i>	26/11/1971	18/11/2014	2015/9
CCNE	3275	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>Avenant n° 47 création CQP "agent de cuisine"</i>	05/01/1994	07/07/2014	2014/38
CCNE	3020	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Actualisation dispositions de la convention</i>	09/12/1974	11/07/2014	2014/40
CCNE	3014	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>Avenant n° 37 classifications professionnelles et salaires</i>	16/07/2003	09/01/2014	2014/14
CCNE	3144	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Avenant n° 83 création CQP "gardien concierge employés"</i>	11/12/1979	23/05/2014	2014/36
CCNE	3136	Journalistes (1480) <i>Durée de travail à temps partiel</i>	27/10/1987	06/11/2014	2015/2
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>Avenant n° 54 annexe 1 grille indices professionnels</i>	21/02/2001	23/12/2014	2015/8
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>Avenant n° 24 modifiant l'article 15-6 – classifications</i>	08/06/2001	23/01/2014	2014/13
CCNE	3180	Particulier employeur salariés (2111) <i>Accord de modification de l'article 20 de la convention Refonte de la classification (nouvelle grille)</i>	24/11/1999	21/03/2014 21/03/2014	2014/24 2014/24
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Salaires à compter du 01/01/2015</i>	03/09/1985	27/11/2014	2015/5
CCNE	3285	Radiodiffusion (1922) <i>Durée de travail à temps partiel</i>	11/04/1996	06/11/2014	2015/2
CCNE	3027	Reprographie (706) <i>Classifications agents de maîtrise</i>	18/12/1972	08/04/2014	2014/21

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

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème des classifications (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3328	Sport (2511) <i>Avenant n° 86 CQP "moniteur de vol à plat en soufflerie"</i> <i>Avenant n° 90 CQP "moniteur d'escrime"</i> <i>Avenant n° 92 CQP "moniteur d'arts martiaux"</i> <i>Avenant n° 94 CQP "animateur course d'orientation"</i> <i>Avenant n° 95 CQP "animateur de savate"</i> <i>Avenant n° 96 CQP "animateur escalade structure artificielle"</i>	07/07/2005	10/03/2014 20/06/2014 20/06/2014 22/09/2014 22/09/2014 21/11/2014	2014/23 2014/41 2014/41 2014/50 2014/50 2015/4
CCNE	3298	Thermalisme (2104) <i>Avenant n° 23 rémunération minimale conventionnelle</i>	10/09/1999	09/10/2014	2014/48
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Avenant n° 8 à l'avenant n° 40 risque maladie – accident</i>	10/12/1985	01/07/2014	2014/36
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Avenant n° 104 à l'annexe 1 coursiers 2 roues non motorisé</i>	21/12/1950	12/12/2014	2015/10
CCN	3198	Hospitalisation à but non lucratif FEHAP (29) <i>Avenant n° 2014-01 reconstitution du socle conventionnel</i>	31/10/1951	04/02/2014	2014/27
CCN	3142	Presse agences personnel encadrement (1903) <i>Accord d'étape de révision salaires classification</i>	01/01/1996	28/05/2014	2014/37
APNE	3085	Transports de fonds et valeurs conditions d'emploi <i>Avenant n° 18 révision nomenclature emplois création prime</i>	05/03/1991	27/05/2014	1991/12 2014/31
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		Bois pin maritime Gascogne (172) <i>Réactualisation de la convention</i>	29/03/1956	01/07/2014	2014/52
CCR	3374	Roquefort industrie (2891) <i>Accord de révision classification agents maîtrise et cadres</i>	15/07/2009	14/02/2014	2014/32
AIFR		Ports et manutention CCN unifiée – Guyane (3017) <i>Avenant n° 2 modifiant des dispositions de la convention</i>	15/04/2011	28/05/2014	2015/2
AIFR		Produits alimentaires élaborés Bretagne (1396) <i>Barème des salaires minima au 01/02/2014</i>	22/10/1985	11/02/2014	2014/14

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

III. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Dans le domaine de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, la priorité est donnée à la négociation. Au niveau de l'entreprise, le recours à un plan d'action unilatéral de l'employeur n'est possible que si les négociations engagées n'ont pas abouti. L'article L.2242-5-1 du code du travail prévoit également que les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale de l'entreprise lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou, à défaut d'accord, par un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises couvertes par un accord de branche doivent néanmoins conclure un accord d'entreprise ou, à défaut, élaborer un plan d'action : la conclusion d'un accord de branche sur l'égalité professionnelle au niveau de la branche n'a pas pour effet d'exonérer de pénalité financière les entreprises relevant de son champ d'application. On notera cependant que les partenaires sociaux de l'entreprise peuvent, lorsqu'un accord de méthode a été négocié au niveau de la branche, s'en inspirer pour mettre en œuvre dans l'entreprise une démarche permettant de répondre aux exigences légales.

Le nombre d'accords de branche conclus sur le thème de l'égalité professionnelle enregistre une hausse en 2014 : 140 textes à comparer aux 122 conclus en 2013. Ces textes se répartissent entre 6 accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle et salariale (contre 9 en 2013, 19 en 2012, 27 en 2011) et 134 accords abordant ce thème (contre 113 en 2013, 164 en 2012, 140 en 2011).

III.1. UNE HAUSSE DU NOMBRE D'ACCORDS EN 2014

Nombre d'accords de branche abordant le thème de l'égalité professionnelle et salariale par rapport au nombre total de textes (interprofessionnels, professionnels, nationaux ou infranationaux)

Années	Accords spécifiques égalité professionnelle	Accords de branche abordant le thème de l'égalité, à l'exclusion des accords spécifiques	Nombre et % d'accords de branche abordant le thème de l'égalité	Nombre total d'accords
2007	9	24	33 (3,2 %)	1 038
2008	19	34	53 (4,5 %)	1 215
2009	35	75	110 (9,5 %)	1 161
2010	37	112	149 (12,8 %)	1 161
2011	27	140	167 (13,5 %)	1 241
2012	19	164	183 (14,5 %)	1 264
2013	9	113	122 (12,1 %)	1 006
2014	6	134	140 (14,3 %)	979

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

Lecture : en 2007, 9 accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal du thème de l'égalité professionnelle, ont été conclus. 24 accords abordant ce thème à titre secondaire ont été conclus. Au total, 33 accords ont porté sur le thème de l'égalité professionnelle en 2007, soit 3,2 % des 1038 accords de branche conclus.

En 2014, le nombre d'accords conclus sur le thème de l'égalité professionnelle est en hausse par rapport à l'année précédente. En revanche, le nombre d'accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale, a continué de diminuer cette année, comme c'est le cas depuis 2010.

Parmi les accords abordant le thème de l'égalité conjointement à un autre thème, la plupart concernent la négociation sur les salaires. Outre le rappel des obligations légales, plusieurs accords (*négoce des matériaux de construction ; vins, cidres, jus de fruits et spiritueux ; équipements thermiques ; industrie du pétrole ; miroiterie ; transformation et négoce du verre ; blanchisserie, teinturerie et nettoyage ; banque ; menuiseries et charpentes ; propriété*) établissent un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes et, plus particulièrement, des écarts de rémunération.

Le thème de l'égalité est également abordé dans des accords relatifs à d'autres thèmes susceptibles d'influer sur les causes structurelles des inégalités salariales entre les femmes et les hommes :

- la formation professionnelle (*industrie pharmaceutique ; personnel sédentaire de navigation ; industries de l'habillement*) ;

- la diversité et l'égalité des chances (*sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes*) ;
- les classifications (*salariés du particulier employeur ; commerce et distribution des papiers-cartons ; foyers et services pour jeunes travailleurs ; propreté*) ;
- la gestion des âges et des compétences (*entreprises d'installation, d'entretien et de réparation de matériel aéronautique ; mutualité ; entreprises de commissions, de courtage, de commerce et d'importation ; commerces de gros ; services interentreprises de santé au travail ; industrie de la chaussure ; propreté*) ;
- le temps partiel (*commerce succursaliste de l'habillement ; négoce de l'ameublement ; bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*).

III.2. UNE HAUSSE DU NOMBRE D'ACCORDS ÉTENDUS SANS RÉSERVE

Les conventions et accords portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle et salariale examinés au cours de la procédure d'extension (cf. *Partie 2 – L'action de l'État*) peuvent être répartis en trois catégories selon qu'ils :

1. réalisent le diagnostic sur les écarts de rémunération femmes/hommes et définissent des mesures permettant de les résorber ;
2. établissent un diagnostic incomplet ou une méthode inadéquate pour le réaliser et prévoient des mesures insuffisantes au niveau de la branche ;
3. ne comportent aucune clause relative à l'égalité salariale (excepté un simple rappel des dispositions légales), aucun diagnostic ni aucune mesure de réduction des écarts salariaux.

Les conventions et accords relevant des deux dernières catégories sont étendus sous réserve des dispositions des articles L.2241-3, L.2241-9 et D.2241-7 du code du travail qui fixent les obligations des branches professionnelles en matière de réalisation d'un diagnostic préalable des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, de définition de mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et à supprimer ces écarts lors des négociations obligatoires annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications.

Répartition des accords spécifiques en fonction des observations à l'extension

Années	1. Accords égalité (étendus sans réserve)	2. Accords égalité incomplets (étendus avec réserve)	3. Accords se limitant à un rappel de la loi (étendus avec réserve)	Total	Part des accords étendus sans réserve
2007	1	6	0	7	14 %
2008	4	12	3	19	21 %
2009	10	20	4	34	29,5 %
2010	20	17	0	37	54 %
2011	13	10	3	27*	48 %
2012	8	6	4	19*	42 %
2013	2	7	0	9	22 %
2014	4	2	0	6	66 %

* dont un accord ayant fait l'objet d'un refus d'extension.

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

On observe une augmentation du nombre d'accords étendus sans réserve. Ainsi, en 2014, sur les six accords traitant exclusivement de l'égalité professionnelle, quatre accords ont été étendus sans réserve, contre deux en 2013 sur un total de neuf accords.

L'amélioration du contenu des accords se traduit également par le fait que les partenaires sociaux se sont efforcés de dépasser le simple rappel à la loi pour proposer des mesures concrètes. Il convient en outre de souligner qu'aucun accord n'a fait l'objet d'un refus d'extension.

Malgré ces améliorations, l'analyse des textes révèle encore cette année des insuffisances liées aux difficultés rencontrées par certaines branches pour :

- poser et communiquer un diagnostic des écarts salariaux femmes/hommes ou un constat explicite et chiffré des différences constatées ;
- programmer des mesures opérationnelles et concrètes de résorption des écarts de rémunération : les branches se limitent parfois à un renvoi à d'autres négociations pour une mise en œuvre des mesures ;
- suivre dans la durée les résultats des plans d'action quand ils existent.

Il est à noter qu'un accord de branche n'exonère pas les entreprises de la sanction financière mais peut leur fournir des éléments concrets – bonnes pratiques – et définir un cadre leur permettant de négocier en leur sein un accord ou de définir un plan d'action.

Ainsi, la branche des *ateliers et chantiers d'insertion* a négocié un accord-cadre portant sur quatre domaines d'action, chaque domaine étant assorti d'un objectif et de moyens à mettre en œuvre au niveau des entre-

prises afin d'y répondre précisément. Par ailleurs, les branches des *bureaux d'études techniques* et de la *métallurgie* proposent aux entreprises de les aider dans la négociation d'un accord ou l'élaboration d'un plan d'action à travers des éléments de diagnostic, des exemples d'indicateurs ainsi qu'une véritable méthode de calcul des écarts de rémunération. L'objectif est que ces accords de méthode constituent un "socle de référence", sensibilisent et encouragent chaque entreprise à agir en faveur de l'égalité professionnelle et salariale.

III.3. L'ÉMERGENCE DE BONNES PRATIQUES DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

L'analyse des accords a permis de recenser un certain nombre de "bonnes pratiques" pouvant servir de modèle lors de futures négociations.

III.3.1. Le développement d'outils permettant d'établir un diagnostic partagé sur la situation des femmes et des hommes

La branche des *bureaux d'études techniques* a confié à une instance paritaire (l'observatoire paritaire des métiers du numérique, de l'ingénierie des études et du conseil et des métiers de l'évènement – OPIIEC) le soin d'effectuer une étude sociodémographique pour établir un état des lieux approfondi. Les résultats de cette étude ont amené les partenaires sociaux à concentrer les efforts sur trois domaines particuliers que sont le recrutement, la rémunération et l'évolution professionnelle/gestion des carrières. Par ailleurs, la branche a mandaté un autre organisme paritaire, l'observatoire paritaire de la négociation collective, pour établir chaque année un recueil statistique de la profession sur les accords conclus en matière d'égalité professionnelle, et dégager annuellement les pratiques et tendances d'évolutions dans ce domaine.

La branche de la *métallurgie* a diligenté quant à elle plusieurs études au niveau national sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération. Une étude doit plus particulièrement permettre tous les deux ans d'évaluer, à une date donnée, l'écart des salaires mensuels moyens de base des hommes et des femmes, à profils identiques, non-cadres d'une part et cadres d'autre part. Ce calcul est réalisé à partir des informations recueillies par le biais de questionnaires d'enquêtes auprès des entreprises de la branche.

III.3.2. La mobilisation pour résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Afin de résorber les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est essentiel d'agir aussi sur les autres éléments structurels qui sont à l'origine des inégalités salariales dans l'entreprise : la politique de recrutement, la promotion professionnelle, la formation et l'articulation des temps de vie.

Favoriser l'égalité professionnelle en mettant l'accent sur la politique de recrutement et de mobilité interne

La plupart des branches invite les entreprises à veiller à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes. Aucun critère discriminatoire ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi, quels que soient les postes à pourvoir. De la même façon, lors du processus de recrutement, les entreprises sont incitées à n'appliquer que des critères de sélection fondés sur les aptitudes, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

La branche du *Crédit mutuel* rappelle qu'il doit être tenu compte du principe de mixité dans les processus de recrutement et de mobilité, notamment dans la composition des jurys de recrutement lorsqu'ils existent.

Les partenaires sociaux de la *coiffure* s'engagent à vérifier chaque année, sur la base du rapport annuel de branche, l'évolution comparée de l'accès des femmes et des hommes aux emplois en analysant la répartition femmes/hommes embauchés par type d'emploi et par type de contrat de travail.

Afin de favoriser la mixité des emplois, les entreprises de la branche des *bureaux d'études techniques* sont encouragées à augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine. Ainsi, la branche incite les entreprises à porter une attention particulière à la proportion des candidatures des femmes et des hommes reçues et au nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux. Les partenaires sociaux de la branche précisent d'ailleurs que lorsque le vivier de recrutement ne permet pas de respecter les objectifs de mixité, les entreprises devront expliquer comment elles comptent faire évoluer ce vivier.

Favoriser l'égalité professionnelle en mettant l'accent sur la politique de promotion interne

La majorité des branches s'engage à mettre en place des actions de promotion des femmes à des postes d'encadrement et à responsabilités.

La branche du *Crédit mutuel* encourage ainsi les entreprises à détecter et à accompagner les parcours de "potentiels" féminins afin de faciliter un équilibre entre les candidatures de femmes et d'hommes sur les postes à responsabilités. Les partenaires sociaux de la branche des *entreprises d'architecture* se donnent comme perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population cadre et se fixent pour objectif intermédiaire de parvenir à un taux minimal de 40 % de femmes dans l'effectif total des cadres d'ici à fin 2016.

Quant aux branches des *bureaux d'études techniques* et de la *métallurgie*, elles rappellent que l'exercice d'une activité à temps partiel ne doit pas s'opposer à la promotion à un poste à responsabilités.

Favoriser l'égalité professionnelle en mobilisant les outils de formation professionnelle

Il est rappelé que les actions de formation doivent bénéficier sans distinction aux femmes et aux hommes.

Les entreprises de la *métallurgie*, des *bureaux d'études techniques* et du *Crédit mutuel*, ainsi que les *entreprises d'architecture*, affirment leur volonté de respecter l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale. Il s'agit de cibler parmi les publics prioritaires aux actions de formation ou de remise à niveau les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi que les hommes et les femmes reprenant une activité après un congé d'adoption ou un congé parental.

La branche du *Crédit mutuel* invite les entreprises à organiser des formations au plus près des bénéficiaires ou même à développer la formation à distance afin de limiter les déplacements induits. Afin de concilier la parentalité et les besoins de formation professionnelle dans le cas des salariés qui suivent une formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit, les *entreprises d'architecture* sont incitées à mettre en place une participation de 50 % *a minima* aux frais de garde d'enfants et de personnes à charge des salariés, sur présentation des justificatifs.

Les partenaires sociaux de la branche de la *coiffure* conviennent de vérifier chaque année l'évolution comparée de l'accès des femmes et des

hommes aux dispositifs de formation continue en analysant le nombre de salariés formés ainsi que le nombre d'heures de formation dispensées par sexe.

Enfin, les branches des *bureaux d'études techniques*, de la *métallurgie* et du *Crédit mutuel* s'engagent à veiller à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en proposant de suivre la proportion de femmes et d'hommes accédant aux périodes de professionnalisation prises en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche.

Favoriser l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes par une politique salariale ciblée

La plupart des branches invitent les employeurs à garantir la plus stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes nouvellement embauchés pour un même métier, un poste de niveau équivalent et de niveaux de formation, d'expérience et d'expertise comparables.

Certaines branches comme celles de la *coiffure* ou des *entreprises d'architecture* proposent de procéder chaque année, à partir des données du rapport annuel de branche, à une comparaison de la rémunération des femmes et des hommes par type d'emploi.

D'autres s'efforcent de limiter les effets des interruptions de carrière sur la rémunération des femmes.

La branche du *Crédit mutuel* prévoit que les salariés ayant eu un congé de maternité ou d'adoption bénéficient, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

Dans le cadre d'un congé de paternité et d'accueil, la branche des *bureaux d'études techniques* convient de compléter à hauteur de 100 % l'allocation minimum versée par la sécurité sociale, sous réserve d'une ancienneté minimale du salarié en congé paternité de deux ans dans l'entreprise.

Favoriser dans l'organisation du travail et les conditions de travail la prise en compte des problématiques de vie familiale

- Les horaires de travail

Certaines branches encouragent les employeurs à tenir compte dans l'aménagement des horaires de travail des salariés des obligations liées à la vie familiale.

Dans le cas où certains salariés demanderaient à bénéficier d'aménagements d'horaires, les entreprises de la branche des *bureaux d'études techniques* sont incitées à rechercher les solutions permettant au salarié concerné de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Ainsi, la branche demande aux entreprises de développer des dispositifs comme le télétravail ou les horaires individualisés. Par ailleurs, chaque salarié soumis aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de trois ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.

La branche des *entreprises d'architecture* invite les entreprises à s'attacher, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie privée.

- La garde d'enfants

Les entreprises des branches de la *métallurgie* et des *bureaux d'études techniques* encouragent la création de crèches, quelle qu'en soit la forme juridique, dont les heures d'ouverture et l'organisation soient compatibles avec l'exercice de l'activité professionnelle de la mère et du père. Plus généralement, les institutions représentatives du personnel sont incitées à étudier annuellement, lors de la signature d'un accord sur l'égalité professionnelle, les possibilités de mettre en place des services de proximité pour faciliter la vie quotidienne des salariés.

- Les congés liés à la parentalité

Dans la branche de la *coiffure*, dans le cadre de l'attribution des congés payés, les partenaires sociaux recommandent aux employeurs de privilégier les salariés qui élèvent seuls un enfant.

- L'utilisation des nouvelles technologies

Les branches des *bureaux d'études techniques* et des *entreprises d'architecture* entendent étudier les possibilités offertes par les nouvelles technologies pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

Les *entreprises d'architecture* prévoient ainsi le recours aux nouvelles technologies (visioconférences, accès à distance au réseau de l'entreprise, etc.) afin de permettre aux salariés de pouvoir travailler sans avoir obligation de se déplacer.

- La protection des femmes enceintes

Les branches de la *coiffure* et des *bureaux d'études techniques* affirment leur volonté d'assurer la protection des femmes enceintes. Dans la branche de la *coiffure*, il est rappelé qu'une salariée en état de grossesse doit bénéficier d'une demi-heure de réduction de la durée journalière de présence. Dans la branche des *bureaux d'études techniques*, les salariées

ayant déclaré leur grossesse peuvent bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse.

- Des aides financières dans la prise en charge des responsabilités familiales

Les entreprises de la *métallurgie* peuvent mettre en place, avec ou sans le comité d'entreprise, des aides financières de type chèque emploi-service pour aider le salarié dans la prise en charge de ses responsabilités familiales.

III.3.3. La diffusion et le suivi des informations et bonnes pratiques

Dans la plupart des branches, les partenaires sociaux prévoient des actions visant à sensibiliser et mobiliser tous les acteurs en déployant différents moyens et outils de communication : des campagnes d'information, des réunions organisées par les organisations syndicales et professionnelles, des interventions auprès des établissements d'enseignement et de formation, des guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion, etc.), ou des publications spécifiques.

Ces branches demandent aux entreprises, en y associant les institutions représentatives du personnel quand elles sont présentes, d'intégrer dans leurs actions et supports de communication l'égalité femmes / hommes. Il s'agit ainsi d'encourager les entreprises à proposer aux salariés d'accéder à l'information mise à disposition par l'observatoire des métiers, notamment par le biais de son site Internet.

La branche de la *métallurgie* a engagé un certain nombre d'actions de promotion de la mixité dans les métiers industriels : organisation de journées portes ouvertes, de stages de découverte des métiers industriels pour les jeunes filles, d'initiatives de "classes en entreprise" ou encore d'opérations de "marrainage" entre des jeunes filles et des femmes salariées au sein des entreprises industrielles.

Certaines branches s'engagent à mettre en œuvre des outils d'analyse et de suivi de la politique d'égalité professionnelle mise en place dans les entreprises de la branche. La branche de la *coiffure* prévoit ainsi la mise en place d'un comité paritaire de suivi avec pour mission d'analyser les indicateurs sur l'égalité professionnelle ainsi que les résultats des mesures mises en place. De même, dans la branche des *entreprises d'architecture*, une commission nationale de suivi est instituée et doit se réunir une fois par an pour passer en revue les indicateurs.

Liste des textes abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Contrat de génération</i>	21/01/1986	16/06/2014	2014/31
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>Salaires professionnels catégoriels 2014</i>	14/01/1986	07/02/2014	2014/19
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Salaires minima 2014</i> <i>Travail à temps partiel</i>	31/05/1995	30/04/2014 20/05/2014	2014/27 2014/30
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	27/02/2003	27/03/2014	2014/22
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>Avenant n° 27 salaires indemnités d'astreinte et de repas</i>	21/05/2002	15/04/2014	2014/28
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Avenant n° 30 droit syndical</i>	13/04/1994	28/10/2014	2015/9
CCNE	3267	Assurance inspection sociétés (1679) <i>Rémunérations minimales pour 2014</i>	27/07/1992	17/03/2014	2014/26
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Avenant n° 15 salaires minima annuels au 01/01/2015</i>	02/06/2003	18/12/2014	2015/5
CCNE	3265	Assurances sociétés (1672) <i>Rémunérations minimales pour 2014</i>	27/05/1992	17/03/2014	2014/26
APN		Assurances sociétés GPEC formation professionnelle	24/11/2014		2015/6
CCN		Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>Rémunérations minimales pour 2014</i>	13/11/1967	17/03/2014	2014/26
CCN		Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>Rémunérations minimales pour 2014</i>	27/03/1972	17/03/2014	2014/26
CCNE	3379	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>Avenant n° 13 salaires minima 2014</i> <i>Accord-cadre égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>Avis d'interprétation n° 5-14 relatif au titre V Classification - Rémunérations</i>	31/03/2011	10/01/2014 09/07/2014	2011/24 2014/16 2014/48
CCNE	3336	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>Diversité et égalité des chances</i>	27/06/2006	31/10/2014	2014/50
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Accord relatif au temps de travail</i>	05/06/1970	31/01/2014	2014/11
CCNE	3074	Blanchisserie-teinturerie et nettoyage (2002) <i>Salaires au 01/01/2014 (ouvriers, ETAM et cadres)</i>	17/11/1997	26/02/2014	2014/19
CCNE	3041	Bois scieries travail mécanique (158) <i>Salaires au 01/05/2014 et primes (brosserie)</i>	28/11/1955	28/03/2014	2014/24
CCNE	3102	Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>VAE et inscription au RNCP des CQP</i>	13/07/1993	04/12/2014	2015/5

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

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	15/12/1987	27/10/2014	2014/49
CCNE	3046	Caoutchouc industrie (45) <i>Fonctionnement des instances paritaires</i>	06/03/1953	05/06/2014	2014/36
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Avenant n° 43 salaires minimaux 2014</i>	06/12/1956	12/03/2014	2014/26
CCNE	3135	Cartonnage industrie (489) <i>Avenant n° 150 salaires minima au 01/07/2014</i>	09/01/1969	23/06/2014	2014/40
CCNE	3238	Céramiques industries (1558) <i>Avenant n° 43 salaires ouvrier ETAM et cadres</i>	06/07/1989	13/06/2014	2014/33
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>Salaires minima 2014 (coefficient < 200)</i> <i>Salaires minima 2014 (coefficient > ou = 200)</i> <i>Relatif au contrat de génération</i>	07/03/1990	17/03/2014 17/03/2014 14/05/2014	2014/25 2014/25 2014/33
CCNE	3280	Ciments industrie fabrication cadres (363) <i>Rémunérations ingénieurs et cadres</i>	05/07/1963	26/06/2014	2014/38
CCNE	3280	Ciments industrie fabrication ETDAM (833) <i>Salaires (VP et SMG) et primes 2014</i>	02/02/1976	16/04/2014	2014/33
CCNE	3280	Ciments industrie fabrication ouvriers (832) <i>Salaires (VP et SMG) et primes 2014</i>	02/02/1976	16/04/2014	2014/33
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	10/07/2006	03/02/2014	2014/17
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Contrat de génération</i>	23/06/1970	17/12/2014	2015/9
CCN		Crédit mutuel (1468) <i>Accord relatif à l'égalité professionnelle</i>	29/06/1987	09/12/2014	2015/4
CCNE	3058	Cuirs et peaux industrie (207) <i>Avenant n° 63 S - salaires (valeur du point) 2014</i>	06/10/1956	16/01/2014	2014/15
CCNE	3033	Dentaires fournitures négoce (635) <i>Modification de dispositions communes et de paragraphes de l'annexe II - Avenant "cadres"</i>	26/11/1971	18/11/2014	2015/9
CCNE	3302	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>Avenant n° 14 salaires NAO 2014</i>	12/04/2000	30/12/2014	2015/5
APN		Électriques et gazières industries élection CAMIEG	22/10/2014		2014/48
CCNE	3042	Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) <i>Rémunérations minimales annuelles garanties</i>	03/05/1983	26/06/2014	2014/39
CCNE	3042	Équipements thermiques OETAM (998) <i>Rémunérations minimales annuelles garanties</i>	07/02/1979	26/06/2014	2014/39
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Travail de nuit services des animaux familiers</i>	21/01/1997	25/06/2014	2015/6
CCNE	3014	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>Avenant n° 37 classifications professionnelles et salaires</i>	16/07/2003	09/01/2014	2014/14
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>Avenant n° 116 évolution de la grille des salaires</i>	15/04/1988	28/01/2014	2014/14
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Salaires minima au 01/01/2014</i>	13/10/2005	15/05/2014	2014/27
CCNE	3065	Habillement commerce succursales (675) <i>Accord relatif au temps partiel</i>	30/06/1972	11/04/2014	2014/19

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

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3098	Habillement industries (247) <i>S 58 salaires minima 2014</i> <i>Objectifs et priorités formation professionnelle</i>	17/02/1958	28/01/2014 10/12/2014	2014/14 2015/8
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Avenant n° 18 annexe III - salaires</i>	17/12/1987	13/03/2014	2014/22
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Contrat de génération</i>	18/12/1952	24/11/2014	2015/9
CCNE	3138	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Politique salariale 2014</i>	29/05/1956	31/03/2014	2014/20
CCNE	3384	Industries alimentaires diverses 5 branches (3109) <i>Avenant n° 2 salaires minima conventionnels</i>	21/03/2012	06/01/2014	2012/50 2014/12
CCNE	3136	Journalistes (1480) <i>Salaires minima NAO 2014 et journalistes</i>	27/10/1987	06/11/2014	2014/51
CCNE	3264	Lin rouissage teillage (1659) <i>Avenant n° 26 salaires minima 2014</i>	28/01/1992	31/01/2014	2014/20
CCNE	3261	Logistique entreprises communication directe (1611) <i>Salaires minima au 01/03/2014</i>	19/11/1991	04/03/2014	2014/17
CCNE	3082	Magasins grands populaires (2156) <i>Salaires minima garantis 2014</i>	30/06/2000	18/06/2014	2014/33
APN		Maroquinerie contrat de génération	08/12/2014		2015/5
APN		Maroquinerie égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	24/06/2014		2014/38
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>Avenant n° 11 salaires minimaux au 01/01/2014</i>	17/11/1969	25/02/2014	2014/20
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>Avenant n° 11 salaires minimaux au 01/01/2014</i>	17/06/1965	25/02/2014	2014/20
APNE		Menuiseries charpentes classifications et salaires <i>Avenant n° 11 classifications salaires et primes 2014</i>	28/06/2002	13/03/2014	2002/29 2014/22
APN		Métallurgie égalité professionnelle	08/04/2014		2014/27
CCNE	3169	Métreurs vérificateurs (1726) <i>Avenant n° 75 salaires (national et Île-de-France) 2014</i>	16/04/1993	17/01/2014	2014/10
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>Accord relatif à la GPEC</i>	31/01/2000	15/10/2014	2014/50
CCNE	3216	Navigation personnel sédentaire (2972) <i>Formation professionnelle</i>	14/09/2010	16/12/2014	2010/48 2015/7
CCNE	3184	Œufs conditionnement, commercialisation et transformation (2075) <i>Salaires minima conventionnels 2014</i>	10/05/1999	21/03/2014	2014/27
CCNE	3158	Papiers cartons distribution commerce gros OETDAM (802) <i>Avenant n° 5 à l'accord 19/11/2008 classifications</i>	28/07/1975	14/03/2014	2014/25
CCNE	3054	Papiers cartons distribution commerce ingénieurs et cadres <i>Avenant n° 5 à l'accord 19/11/2008 classifications</i>	12/01/1977	14/03/2014	2014/25
CCNE	3180	Particulier employeur salariés (2111) <i>Refonte de la classification (nouvelle grille)</i>	24/11/1999	21/03/2014	2014/24
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Salaires à compter du 01/01/2015</i>	03/09/1985	27/11/2014	2015/5

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

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Salaires minima 2014</i> <i>Formation professionnelle et GPEC</i>	06/04/1956	08/01/2014 19/11/2014	2014/15 2015/6
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Salaires minima 2014 (RMMG et RAG)</i>	01/06/1989	26/02/2014	2014/17
CCNE	3262	Pharmaceutique répartition (1621) <i>Salaires minima 2014</i>	07/01/1992	25/06/2014	2014/35
CCNE	3066	Plasturgie (292) <i>Salaires minima mensuels au 01/01/2015</i>	01/07/1960	01/10/2014	2014/48
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Cadres dirigeants</i>	21/11/2009	14/02/2014	2014/15
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>Avenant n° 98 salaires minima 2014</i>	22/10/1985	16/01/2014	2014/10
CCNE	3165	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>Avenant n° 62 salaires minima 2014</i>	02/07/1980	15/01/2014	2014/21
CCNE	3248	Promotion immobilière (1512) <i>Avenant n° 35 salaires minima conventionnels 2014</i>	18/05/1988	19/03/2014	2014/20
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Avenant n° 13 classifications et salaires au 01/01/2015</i> <i>Contrat de génération</i>	26/07/2011	17/09/2014 03/12/2014	2011/38 2014/43 2015/4
CCNE	3285	Radiodiffusion (1922) <i>Salaires minima NAO 2014 et journalistes</i>	11/04/1996	06/11/2014	2014/51
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>Avenant n° 48 salaires minima et travail de nuit</i>	18/03/1988	21/03/2014	2014/20
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Avenant n° 1 à l'accord intergénérationnel du 26/09/2013</i>	20/07/1976	29/01/2014	2014/16
CCNE	3049	Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>Salaires minima conventionnels</i>	26/06/1989	10/04/2014	2014/23
CCNE	3099	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Salaires national minimum et mensuels forfaitisés</i>	11/04/1986	14/02/2014	2014/19
CCNE	3086	Tuiles et briques industrie (1170) <i>Avenant n° 10 salaires et primes 2014 - OETAM</i> <i>Avenant n° 51 relatif aux salaires minima cadres 2014</i>	17/02/1982	23/05/2014 23/05/2014	2014/37 2014/37
CCNE	3310	Verre métiers union chambre syndicale (2306) <i>Salaires minima 2014 et primes</i>	18/12/2002	30/10/2014	2014/49
CCNE	3050	Verre miroiterie transformation négoce (1499) <i>Salaires minimaux professionnels (SMP) 01/03/2014</i> <i>Certificats de qualification professionnelle (CQP)</i>	09/03/1988	13/02/2014 23/07/2014	2014/15 2014/36
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Avenant n° 17 salaires minima au 01/04/2014</i>	13/02/1969	12/02/2014	2014/17
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		Bois pin maritime Gascogne (172) <i>Avenant n° 10 politique salariale 2014</i> <i>Réactualisation de la convention</i>	29/03/1956	14/03/2014 01/07/2014	2014/22 2014/52
CCRE		Métallurgie Haute-Marne et Meuse (1315) <i>Avenant de révision diverses dispositions de la convention</i>	01/10/1984	23/04/2014	2014/25
CCRE		Métallurgie Haute-Vienne et Creuse (937) <i>Modification de certains articles de la convention</i>	01/06/1977	13/11/2014	2015/3

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

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCRE		Métallurgie Isère Hautes-Alpes (mensuels) (2221) <i>Salaires (TEGA et RMH) et primes 2014</i>	13/09/2001	11/03/2014	2014/18
CCRE		Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) <i>Salaires (taux effectifs garantis) au 01/01/2014</i>	21/02/1980	17/02/2014	2014/17
AIFR		Architecture entreprises Alsace (2332) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014</i>	27/02/2003	27/02/2014	2014/19
AIFR		Architecture entreprises Aquitaine (2332) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014</i>	27/02/2003	24/04/2014	2014/27
AIFR		Architecture entreprises Auvergne (2332) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2015</i>	27/02/2003	17/12/2014	2015/7
AIFR		Architecture entreprises Basse-Normandie (2332) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2015</i>	27/02/2003	09/12/2014	2015/7
AIFR		Architecture entreprises Centre (2332) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014</i>	27/02/2003	07/03/2014	2014/19
AIFR		Architecture entreprises Champagne-Ardenne (2332) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014</i>	27/02/2003	24/04/2014	2014/24
AIFR		Architecture entreprises Franche-Comté (2332) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014</i>	27/02/2003	24/04/2014	2014/27
AIFR		Architecture entreprises Guadeloupe (2332) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014</i>	27/02/2003	24/04/2014	2014/28
AIFR		Architecture entreprises Guyane (2332) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014</i> <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2015</i>	27/02/2003	21/02/2014 21/11/2014	2014/21 2015/2
AIFR		Architecture entreprises Haute-Normandie (2332) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014</i>	27/02/2003	24/04/2014	2014/28
AIFR		Architecture entreprises La Réunion (2332) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014</i>	27/02/2003	10/03/2014	2014/25
AIFR		Architecture entreprises Limousin (2332) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014</i>	27/02/2003	22/01/2014	2014/16
AIFR		Architecture entreprises Martinique (2332) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014</i> <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2015</i>	27/02/2003	19/02/2014 19/11/2014	2014/21 2015/2
AIFR		Architecture entreprises Midi-Pyrénées (2332) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014</i>	27/02/2003	27/03/2014	2014/21
AIFR		Architecture entreprises PACA (2332) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014</i>	27/02/2003	24/04/2014	2014/27
AIFR		Architecture entreprises Picardie (2332) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2015</i>	27/02/2003	18/11/2014	2015/2
AIFR		Architecture entreprises Poitou-Charentes (2332) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2015</i>	27/02/2003	01/12/2014	2015/2
AIFR		Architecture entreprises Rhône-Alpes (2332) <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014</i>	27/02/2003	24/04/2014	2014/28
AIFR		Carrières matériaux ETAM Poitou-Charentes (135) <i>Salaires minima 2014</i>	12/07/1955	24/03/2014	2014/28
AIFR		Carrières matériaux industrie ETAM Aquitaine (135) <i>Salaires minima 2014</i>	12/07/1955	23/05/2014	2014/28
AIFR		Carrières matériaux industrie ETAM Bourgogne (135) <i>Salaires au 01/05/2014</i>	12/07/1955	14/04/2014	2014/26

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

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
AIFR		Carrières matériaux industrie ETAM Rhône-Alpes (135) <i>Salaires minima 2014</i>	12/07/1955	04/04/2014	2014/28
AIFR		Carrières matériaux ouvriers Aquitaine (87) <i>Salaires minima 2014</i>	22/04/1955	23/05/2014	2014/28
AIFR		Carrières matériaux ouvriers Bourgogne Franche-Comté (87) <i>Salaires au 01/05/2014</i>	22/04/1955	14/04/2014	2014/26
AIFR		Carrières matériaux ouvriers Poitou-Charentes (87) <i>Salaires minima 2014</i>	22/04/1955	24/03/2014	2014/28
AIFR		Carrières matériaux ouvriers Rhône-Alpes (87) <i>Salaires minima 2014</i>	22/04/1955	04/04/2014	2014/28
AIFR		Travaux publics ETAM Bourgogne (2614) <i>Salaires minima pour 2014</i>	12/07/2006	24/01/2014	2014/14
AIFR		Travaux publics ETAM Lorraine (2614) <i>Salaires minima 2014</i>	12/07/2006	08/01/2014	2014/16
AIFR		Travaux publics ouvriers Bourgogne (1702) <i>Salaires minima pour 2014</i>	15/12/1992	23/01/2014	2014/14
AIFR		Travaux publics ouvriers Lorraine (1702) <i>Salaires minima 2014</i>	15/12/1992	08/01/2014	2014/16
NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL					
CCDE		Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626) <i>Salaires (TEGA) 2014</i>	18/02/1992	24/03/2014	2014/20
CCDE	3334	Métallurgie Loir-et-cher (2579) <i>Salaires (RAG et RMH et primes) 2014</i>	05/07/1991	21/03/2014	2014/20
CCAE		Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007) <i>N° 72 salaires (TEGA) 2014</i> <i>N° 73 salaires barème RMH</i>	11/04/1979	26/09/2014 26/09/2014	2014/46 2014/46
CCAE		Métallurgie Valenciennois Cambrésis (Nord) (1592) <i>Salaires RAHG 2014</i>	13/07/1990	21/05/2014	2014/28

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

IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE

Le thème de la participation financière relève, en premier lieu, des négociations d'établissement, d'entreprise ou de groupe. Toutefois, depuis 2007, les négociateurs de branche peuvent conclure des accords relatifs à l'intéressement, à la participation ou prévoir la mise en œuvre de plans d'épargne salariale.

IV.1. LES ACCORDS COLLECTIFS ET AVENANTS SIGNÉS EN 2014

En 2014, quatre avenants relatifs aux dispositifs de participation financière ont été conclus. Ce nombre apparaît en recul par rapport aux années précédentes : 10 en 2013 et 17 en 2012.

Ces quatre avenants concernent principalement l'actualisation ou la révision d'un dispositif d'épargne salariale :

- un avenant à l'accord de branche portant création de dispositifs d'épargne salariale dans le cadre de la convention collective nationale des *entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation*, a été signé le 17 février 2014.

Cet avenant a pour objet d'introduire la gestion pilotée dans le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises de branche (PERCO-I).

La gestion pilotée permet au bénéficiaire de confier à son teneur de compte le soin d'allouer son épargne entre trois fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), selon une grille de répartition prédéfinie.

L'objet de cette gestion est de désensibiliser progressivement le risque de placement des avoirs du bénéficiaire, en fonction de l'horizon de détention (en l'occurrence le départ en retraite). Cela revient à réduire, à mesure que le bénéficiaire s'approche de l'âge de son départ à la retraite (et donc de la liquidation de son PERCO-I), la part des placements en actions et en obligations au profit des placements monétaires, moins risqués. Il est ainsi prévu que deux ans au plus tard avant la sortie de ce plan, l'épargne du participant sera investie à plus de 50 % dans le support de placement dont le risque financier est le plus faible.

Le choix de la gestion pilotée n'est pas exclusif, ni définitif. En effet, le bénéficiaire exprime, lors de chaque versement effectué dans le PERCO-I, son choix de gestion. Il peut ainsi opter pour la gestion libre (le bénéficiaire définit lui-même ses supports d'investissement pour

l'allocation des versements) ou la gestion pilotée, voire panacher entre ces deux modalités de gestion ;

- un avenant à l'accord du 8 juin 2001 portant changement de la dénomination d'un FCPE dans le cadre de la convention collective nationale du *notariat*, a été signé le 10 juillet 2014.

Le conseil de surveillance du plan d'épargne interentreprises (PEI) du notariat propose aux bénéficiaires, par cet avenant, un transfert de leurs avoirs, par voie de fusion-absorption, dans un nouveau FCPE monétaire qui se substituerait à l'existant.

Ce transfert a été soumis, au préalable, à l'agrément de l'Autorité des marchés financiers (AMF) ;

- la branche des *industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse* et celle de la manutention portuaire de la Guyane (*convention collective nationale unifiée "ports et manutention"*), ont adopté respectivement, par avenants du 23 avril 2014 et du 28 mai 2014, diverses dispositions modifiant leurs conventions collectives :
 - un avenant de révision précisant que les employeurs des industries métallurgiques s'efforceront d'associer leurs salariés à la vie économique et aux résultats de l'entreprise par la mise en place notamment des systèmes de participation, d'intéressement et de plans d'épargne salariale ;
 - un avenant précisant que tout employeur de main-d'œuvre portuaire instaurera un système d'intéressement par accord d'entreprise.

IV.2. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

Les négociations de branche en matière de participation et d'épargne salariale ont principalement consisté en une actualisation des accords en vigueur et en un renvoi à la négociation d'entreprise.

L'absence d'accords nouveaux dans les branches professionnelles ne traduit pas pour autant un manque d'intérêt pour ces dispositifs. De nombreuses entreprises mettent en place leurs propres accords d'épargne salariale ou, notamment pour les plus petites, sont parties prenantes à un PEI ou à un PERCO-I, mis en place entre plusieurs employeurs pris individuellement, qui sont proposés par les organismes financiers opérant dans le champ de l'épargne salariale.

Afin de renforcer et de stimuler la négociation de branche dans ce domaine, le projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, tel qu'issu de la première lecture à l'Assemblée nationale,

prévoit de proroger, jusqu'au 31 décembre 2017, l'obligation de négocier dans les branches un régime de participation. Cette mesure a pour objectif de favoriser la diffusion des dispositifs d'épargne salariale dans les très petites entreprises - petites et moyennes entreprises (TPE-PME).

Liste des textes abordant le thème de la participation financière ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Avenant n° 1 à l'accord épargne salariale</i>	18/12/1952	17/02/2014	2014/24
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>Avenant n° 2 plan d'épargne interentreprises</i>	08/06/2001	10/07/2014	2014/36
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		Métallurgie Haute-Marne et Meuse (1315) <i>Avenant de révision diverses dispositions de la convention</i>	01/10/1984	23/04/2014	2014/25
AIFR		Ports et manutention CCN unifiée Guyane (3017) <i>Avenant n° 2 modifiant dispositions de la convention</i>	15/04/2011	28/05/2014	2015/2

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

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la participation financière (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

V. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

En matière de durée du travail, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a établi un équilibre fondé sur trois piliers :

1. La définition des règles essentielles destinées à protéger la santé et la sécurité des salariés (durées maximales, repos, congés) reste, au nom de l'ordre public social, du domaine de la loi et du règlement dans le strict respect des exigences communautaires en la matière.
2. Les éléments de la durée du travail touchant à l'organisation du travail relèvent quant à eux de la négociation collective, au plus près des besoins et donc en premier lieu au niveau de l'entreprise. La loi de 2008 a consacré la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche sur les sujets structurants en matière d'organisation productive (aménagement du temps de travail, heures supplémentaires, forfaits).
3. La notion de durée légale du travail, conçue comme le seuil de déclenchement des majorations pour heures supplémentaires et non comme un plafond, participe du pouvoir d'achat des salariés.

C'est au regard de cet équilibre que doit être appréciée l'activité conventionnelle sur la durée du travail. Il convient notamment d'apprécier dans leur ensemble, négociations de branche et d'entreprise, ce dernier niveau étant privilégié en la matière. On constate à cet égard que si le nombre d'accords de branche représente une part relativement modeste des accords conclus dans l'année, les accords d'entreprise sur ce thème sont beaucoup plus fréquents (voir *Partie 3 - La négociation d'entreprise*).

V.1. L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, LES FORFAITS ET LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

V.1.1. L'aménagement du temps de travail issu de la loi du 20 août 2008

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a simplifié la réglementation en matière d'aménagement du temps de travail. Elle a créé un mode unique d'aménagement négocié du temps de travail, sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, régi par des règles beaucoup plus

souples que les quatre modes préexistants auxquels il s'est substitué (modulation, cycle, réduction du temps de travail – RTT – par octroi de journées ou par demi-journées de repos).

En 2014, trois accords prévoient la possibilité d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (sept accords en 2013).

Dans la branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*, l'avenant du 31 janvier 2014 présente la particularité de favoriser la négociation d'entreprise en instaurant une obligation de négociation d'un accord d'entreprise pour mettre en place un aménagement du temps de travail supérieur à quatre semaines ; ce n'est qu'en cas d'échec des négociations avec les délégués syndicaux ou les instances élues du personnel que l'employeur peut faire une application directe des dispositions de l'accord de branche. Cet accord prévoit que, au cours de la période de référence, pouvant aller de plusieurs semaines à une année, les heures supplémentaires se déclenchent au-delà d'une limite haute de 46 heures hebdomadaires. La programmation indicative des horaires de travail est communiquée aux salariés au moins quinze jours avant le début de la période et l'employeur doit respecter un délai de prévenance de quatre jours minimum en cas de changement d'horaire (délai éventuellement réduit en cas de contraintes exceptionnelles). La programmation des durées travaillées peut dégager des journées ou demi-journées, non travaillées, dont le positionnement au cours de la période peut être laissé au choix des salariés si l'employeur le décide. L'accord prévoit par ailleurs un lissage de la rémunération.

Dans la branche des *hôtels, cafés, restaurants*, fortement soumise aux variations de fréquentation et aux fluctuations saisonnières, l'accord du 29 septembre 2014 vient actualiser l'ancien dispositif de modulation, avec l'objectif maintenu d'être directement applicable par les employeurs. Il prévoit que les semaines peuvent varier de zéro (semaine de repos) à 48 heures. Les horaires prévisionnels sont communiqués au moins quinze jours à l'avance et toute modification d'horaire doit respecter un délai de prévenance de huit jours minimum, sauf circonstances exceptionnelles dont les signataires tentent de déterminer les caractéristiques principales. Si le changement consiste en une augmentation de la durée du travail et qu'il est communiqué moins de huit jours avant sa date d'effet, le salarié doit bénéficier de contreparties définies au niveau de l'entreprise. À défaut de fixation par l'entreprise, l'accord précise que le salarié bénéficie d'un repos compensateur égal à 10 % des heures non prévues initialement. Par ailleurs, l'accord fixe quatre taux différents de majoration des heures supplémen-

taires, de 10 % à 50 %, pour les heures excédant 1 607 heures à l'issue de la période de référence. Il prévoit lui aussi le lissage de la rémunération.

Enfin, dans la branche de *l'enseignement privé hors contrat*, l'accord du 23 juin 2014 permet une modulation annuelle du temps de travail des personnels enseignants et fixe un volume horaire hebdomadaire maximal d'activité de cours variant de 27 à 30 heures selon la nature des enseignements. La durée annuelle de travail des personnels enseignants s'élève à 1 534 heures (incluant les cours et les activités dites induites), réparties sur 263 jours ouvrables.

V.1.2. Les forfaits

Les forfaits annuels en heures

Deux accords prévoient le recours aux forfaits annuels en heures en 2014 (deux accords également en 2013).

Dans la branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*, l'avenant du 31 janvier 2014 définit les catégories de cadres susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en heures en se référant à leur classification et leur autonomie dans la gestion du temps ; il prévoit que des salariés itinérants non cadres puissent eux aussi conclure de telles conventions, mais renvoie au niveau de l'entreprise ou de l'établissement la détermination des personnels concernés. L'accord fixe un plafond annuel de 1 900 heures.

Dans la branche des *ports et manutention*, l'accord du 28 mai 2014 relatif à la Guyane prévoit quant à lui un plafond annuel de 1 760 heures, correspondant à la durée annuelle conventionnelle de travail de 1 600 heures "majorées" du contingent d'heures supplémentaires de 160 heures.

Les deux accords rappellent que les salariés sous convention de forfait annuel en heures sont soumis aux dispositions légales relatives aux repos quotidiens et hebdomadaires et aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail ; ils ajoutent qu'il appartient à l'employeur de prévoir les modalités pratiques de décompte des horaires de travail.

Les forfaits annuels en jours

Ce type de convention de forfait, qui consiste à décompter le temps de travail en jours et non plus en heures, s'adresse à des personnels largement autonomes, dont le temps de travail ne peut être prédéterminé.

Huit accords font référence au forfait annuel en jours en 2014 (onze accords en 2013), soit pour le mettre en place *ab initio*, soit pour modifier

des dispositions du dispositif précédemment applicable : *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ; bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils ; entreprises de maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes ; personnels des agences générales d'assurance ; entreprises de courtage d'assurance et/ou de réassurance ; golf ; commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile ; ports et manutention CCN unifiée Guyane.*

Dans un arrêt de principe du 29 juin 2011, la Cour de cassation, se référant au préambule de la Constitution de 1946, à la directive 2003/88/CE du Parlement et du Conseil européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et à la Charte sociale européenne de 1961, a validé le dispositif du forfait en jours, dès lors que sont respectés les principes généraux de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. La Cour a ainsi posé le principe que toute convention de forfait en jours devait être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires et, de manière plus large, le respect du droit à la santé et au repos des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait.

Le juge est très vigilant quant au respect du caractère raisonnable de la charge de travail et de l'amplitude de travail du salarié, ainsi qu'à la bonne répartition du travail dans le temps. Il exige que l'accord collectif contienne des modalités précises de suivi de l'activité, au-delà de la simple formalité de l'entretien annuel. À défaut, la convention individuelle est jugée nulle car fondée sur un accord collectif incomplet.

Respect de la santé et de la sécurité des salariés sous convention de forfait en jours : exemple de l'accord du 1^{er} avril 2014 dans la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, société de conseils

Ce texte a été négocié à la suite de deux arrêts de la Cour de cassation des 21 mars 2012 et 24 avril 2013 qui ont jugé que les dispositions de l'accord national de 1999 sur la durée du travail ne garantissaient pas suffisamment une amplitude et une charge de travail raisonnables, ainsi qu'une bonne répartition du travail dans le temps.

Afin de sécuriser le dispositif du forfait en jours, largement utilisé au sein de la branche, les partenaires sociaux ont négocié un nouveau dispositif de forfait qui respecte les exigences jurisprudentielles. Signé par l'ensemble des organi-

sations syndicales, le texte met en place un certain nombre de garanties afin d'assurer le respect de la santé et de la sécurité des salariés, notamment :

- un décompte des jours travaillés / non travaillés sur un document établi par l'employeur et rempli par le salarié sous le contrôle de l'employeur ;
- un rappel des obligations en termes de repos quotidien et hebdomadaire (11 et 35 heures), en précisant qu'une durée de travail de 13 heures ne saurait être la référence d'une journée habituelle mais une amplitude exceptionnelle maximale ;
- un affichage, dans l'entreprise, des bornes horaires quotidiennes et hebdomadaires à l'intérieur desquelles les temps de repos doivent être respectés ;
- la mise en place d'un outil de suivi des temps de repos ;
- l'obligation, pour le salarié, de se déconnecter des outils de communication à distance et, pour l'employeur, de s'assurer que le salarié peut se déconnecter ;
- la mise en place d'un dispositif d'alerte si le salarié réalise qu'il ne pourra pas respecter la durée minimale de repos ;
- un suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées pour un équilibre de la vie privée et de la vie professionnelle, par le biais d'un dispositif d'alerte en cas de surcharge ou d'isolement professionnel (entretien à la demande du salarié ou de l'employeur) ; le nombre d'alertes émises par les salariés et les mesures prises pour pallier les difficultés sont communiqués chaque année au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou à défaut aux délégués du personnel ;
- la tenue de deux entretiens individuels par an, auxquels s'ajoutent les éventuels entretiens sur demande ;
- un suivi médical spécifique à la demande du salarié.

Hormis l'accord dans la branche des *bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, société de conseils*, trois autres accords font eux aussi référence à une utilisation raisonnable des moyens de communication technologiques : *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* ; *personnels des agences générales d'assurance* et *entreprises de courtage d'assurance et/ou de réassurance*. Dans cette dernière branche, il est même prévu que cette utilisation soit expressément évoquée lors de l'entretien annuel obligatoire.

Par ailleurs, quatre accords (*bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* ; *bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, société de conseils* ; *personnels des agences générales d'assurance* ; *ports et manutention CCN unifiée Guyane*) évoquent expressément la possibilité de dépasser le forfait annuel par la renonciation à des jours de repos, possibilité mise en place par la loi du 20 août 2008. L'article L.3121-45 du code du travail prévoit que le salarié qui le souhaite peut, en accord avec le chef d'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, sans qu'un accord collectif n'ait besoin de l'autoriser. À défaut d'accord, le nombre maximal de jours travaillés est de 235 et le taux minimal de majoration est de 10 %. Deux des quatre accords précités fixent un plafond inférieur (228 jours dans la branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* et 230 jours dans la branche des *bureaux*

d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils) et les deux autres renvoient au plafond supplétif légal. En revanche, seul l'accord des *bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils* prévoit de majorer la rémunération de ces jours à un taux supérieur au taux minimum légal (20 % jusqu'à 222 jours et 35 % au-delà).

On peut noter que le nombre de jours annuels travaillés varie d'une branche à l'autre, entre 213 (*bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*) et 218, maximum légal (*bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils ; golf ; commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile*).

Enfin, quatre accords abordent la question de la rémunération des salariés au forfait en jours et fixent un taux de majoration du salaire minimum conventionnel correspondant à la classification du salarié : 15 % dans la branche *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* ; 20 % dans la branche des *bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil* ; 25 % dans la branche du *commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile* ; 30 % (pour les salariés non cadres) dans la branche des *entreprises de maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes*.

V.1.3. Les heures supplémentaires

Le maintien des majorations légales

Les accords traitant des heures supplémentaires font référence aux taux de majoration légaux, soit 25 % pour les huit premières heures et 50 % au-delà (*industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ; vins de Champagne ; bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ; industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse*).

La convention collective interrégionale de *l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne* prévoit jusqu'au 31 décembre 2015 la possibilité pour les accords d'entreprise ou d'établissement de déroger aux taux fixés par l'accord mais toujours dans la limite de 10 %.

La convention collective des *vins de Champagne* prévoit que pour les heures supplémentaires réalisées par les salariés occupés aux travaux de vendanges, la majoration des heures supplémentaires est portée à 50 % pour celles qui seraient effectuées entre 22 heures et 5 heures du matin.

Le repos compensateur équivalent : une alternative à la majoration salariale

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie par un repos de durée équivalente. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte de la même majoration de temps que celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires. Le remplacement des majorations par un repos compensateur équivalent est possible pour toutes les heures supplémentaires, qu'elles soient accomplies en deçà ou au-delà du contingent d'heures supplémentaires.

Si les modalités de mise en œuvre du repos compensateur de remplacement sont prioritairement définies au niveau de l'entreprise, certaines branches ont choisi de les définir à leur niveau.

L'avenant du 31 janvier 2014 relatif à la convention collective nationale de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* précise qu'un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur équivalent. Le texte indique que, dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence de comité d'entreprise et de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

La convention collective interrégionale de l'*industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne* prévoit que l'employeur détermine, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, lorsqu'ils existent, si la conversion est une mesure collective, ou individuelle ; l'employeur détermine également la ou les périodes de l'année pendant lesquelles la rémunération des heures supplémentaires sera convertie en temps de repos ainsi que la ou les périodes de faible activité pendant lesquelles les salariés pourront prendre le repos compensateur de remplacement.

La convention collective des *vins de Champagne* précise que le repos compensateur de remplacement prend la forme, en accord avec l'employeur, de réduction d'horaire ou de congé supplémentaire. Sa date est fixée d'un commun accord, en fonction des nécessités de service.

Contrepartie obligatoire en repos

La convention ou l'accord collectif qui fixe le contingent d'heures supplémentaires doit également fixer l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel (période de prise du repos, règles applicables en cas de demandes multiples de prise de repos).

La durée de la contrepartie en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent est fixée par la loi à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés. Un accord collectif ne peut prévoir de durée inférieure à celle prévue par la loi.

L'accord peut également prévoir une compensation en repos pour les heures accomplies à l'intérieur du contingent bien que, depuis la loi du 21 août 2008, ce repos ne soit plus que facultatif.

Sur ce thème, l'accord conclu dans la branche du *golf* rappelle les dispositions légales en matière de compensation obligatoire en repos pour les heures effectuées au-delà du contingent et prévoit la possibilité d'accorder aux salariés des entreprises de plus de 10 salariés un repos compensateur pour les heures effectuées dans le volume du contingent dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires, au-delà du plancher de 41 heures hebdomadaires.

L'accord prévoit en outre, que ce repos est ouvert dès que le salarié totalise sept heures de repos. Il doit être pris dans les six mois qui suivent l'ouverture des droits, par journée ou demi-journée. Chaque journée ou demi-journée correspond au nombre d'heures que le salarié aurait travaillé au cours de cette journée ou demi-journée. Lorsque l'obligation de respecter le délai de six mois aurait pour effet de situer le repos à l'intérieur de la période du 1^{er} juillet au 31 août pendant laquelle il ne peut être pris, le délai de six mois se trouve suspendu dès l'ouverture de cette période pour recommencer à courir au terme de celle-ci. Un état des heures supplémentaires effectuées, des heures de repos compensateur de remplacement et, le cas échéant, les heures de repos compensateur obligatoire prises ainsi que les crédits d'heures correspondants disponibles devra être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et annexé au bulletin de paie du salarié. Il comportera une mention notifiant l'ouverture des droits aux repos compensateurs, les modalités et le délai dans lequel ils doivent être pris.

Des contingents conventionnels en référence au seuil réglementaire

Très peu de branches ont négocié sur le niveau du contingent d'heures supplémentaires. Les accords existants reprennent le seuil réglementaire de 220 heures.

La convention collective interrégionale de *l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne* fixe ainsi ce contingent à 220 heures par an et par salarié ou à 150 heures en cas de modulation. Cet accord prévoit que le nombre d'heures supplémentaires pourra être ramené à un nombre inférieur dans le cadre d'un accord signé au sein de l'entreprise.

Il convient néanmoins de noter que le contingent d'heures supplémentaires applicable dans la convention collective nationale de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* a été fixé à 180 heures par an par salarié.

V.2. LE TEMPS PARTIEL

La grande conférence sociale de juillet 2012 a mis en lumière le fait que le développement croissant du temps partiel subi était un facteur de précarisation et une source de contraintes majeures pour les salariés concernés, en particulier pour les femmes qui représentent 80 % des salariés employés à temps partiel. C'est donc pour améliorer la situation des salariés à temps partiel et tendre vers une plus grande égalité professionnelle que les partenaires sociaux se sont emparés de la question. Les négociations interprofessionnelles ont débouché sur l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013.

L'article 12 de la loi du 14 juin 2013, qui retranscrit l'accord national interprofessionnel, a renforcé la protection des salariés à temps partiel en instaurant une durée minimale hebdomadaire de 24 heures.

Sachant que dans de nombreuses branches, une telle durée ne peut être garantie à tous les salariés en toutes circonstances, le législateur a prévu deux voies de dérogation. Ainsi, d'une part, les partenaires sociaux peuvent conclure un accord de branche permettant de déroger à cette durée minimale à condition de prévoir la mise en place d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités, et, d'autre part, il est possible pour tout salarié qui en fait la demande de bénéficier d'une durée inférieure à 24 heures.

V.2.1. Éléments chiffrés sur les négociations dans les branches en 2014

Au 1^{er} janvier 2014, date initialement fixée pour l'entrée en vigueur de la durée minimale hebdomadaire de 24 heures en l'absence d'accord, les négociations pour déroger à celle-ci étaient toujours en cours dans la plupart des branches et nécessitaient un délai complémentaire.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a prolongé jusqu'au 30 juin 2014 la période transitoire pour permettre la poursuite des négociations. La durée minimale de 24 heures est donc applicable depuis le 1^{er} juillet 2014.

Par ailleurs, l'article 5 de la loi du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises a autorisé le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance toute mesure visant à simplifier et à sécuriser les dispositions sur le temps partiel introduites par la loi sur la sécurisation de l'emploi.

Premièrement, la loi n'avait pas encadré la situation du salarié dont le contrat fixe une durée inférieure à la durée minimale hebdomadaire et qui souhaite voir son temps de travail porté à 24 heures (ou à la durée minimale conventionnelle). Deux types de contrats sont concernés :

- les contrats de travail conclus avant l'entrée en vigueur des 24 heures hebdomadaires ;
- les contrats postérieurs à l'entrée en vigueur des 24 heures (cas du salarié qui a demandé initialement à bénéficier d'une durée inférieure et qui souhaite voir son temps de travail augmenté).

L'ordonnance du 29 janvier 2015 ouvre aux salariés qui travaillent moins de 24 heures par semaine une priorité pour l'attribution d'un emploi d'au moins 24 heures disponible dans l'entreprise.

Deuxièmement, le législateur n'avait pas précisé quelles règles s'appliquaient aux contrats d'une durée de moins d'une semaine, ni aux contrats de remplacement de salariés employés à temps partiel moins de 24 heures par semaine. L'ordonnance tranche ce point, en précisant que la durée minimale de 24 heures n'est pas applicable aux contrats de courte durée jusqu'à sept jours, ni aux contrats de remplacement d'un salarié absent.

Au 19 mars 2015, 48 accords ont été conclus sur le temps partiel dont 34 ont été étendus (voir *Partie 2 - Action de l'État*). Les négociations se poursuivent encore dans une vingtaine de branches. Ainsi, ce sont près

de 78 % des salariés à temps partiel des 31 branches⁽⁶⁾ recourant structurellement au temps partiel (c'est-à-dire employant au moins 30 % de leur effectif à temps partiel) et près de 44 % des 3,23 millions de salariés à temps partiel recensés en France, soit plus d'1,4 million de salariés, qui sont aujourd'hui couverts par un accord de branche⁽⁷⁾.

Liste des accords de branche sur le temps partiel étendus (établie au 19 mars 2015) - 34 accords étendus

Branches	Date de publication au <i>Journal officiel</i>
Branches recourant structurellement au temps partiel	
Restauration rapide	19 avril 2014
Acteurs du lien social et familial	25 avril 2014
Entreprises de propreté	28 juin 2014
Établissements d'enseignement privé (primaire, secondaire et technique)	13 mai 2014
Commerce succursaliste de la chaussure	4 juillet 2014
Cabinets dentaires	28 juin 2014
Exploitations cinématographiques	24 juillet 2014
Foyers et services pour jeunes travailleurs	25 avril 2014
Sport	24 octobre 2014
Laboratoires d'analyses médicales	24 octobre 2014
Cabinets et cliniques vétérinaires	24 octobre 2014
Cabinets médicaux	24 octobre 2014
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	27 octobre 2014
Gardiens et employés d'immeubles	25 novembre 2014
Enseignement privé hors contrat	27 novembre 2014

6) Étude d'impact de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (<http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Etudes-d-impact/Etudes-d-impact-des-lois/Lois-publiees>).

7) Données INSEE 2011 : 4,2 millions de salariés à temps partiel auxquels ont été retranchés les 970 000 salariés du particulier employeur non soumis aux règles relatives à la durée du travail, à l'exception des dispositions sur le 1^{er} mai et les congés payés.

Branches	Date de publication au Journal officiel
Autres branches	
Pôle emploi	27 mars 2014
Habitat social organisations professionnelles	19 avril 2014
Édition	28 juin 2014
Sanitaire, social et médico-social (à but non lucratif)	28 juin 2014
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie	28 juin 2014
Succursalistes de l'habillement	4 juillet 2014
Assurances agences générales personnel	5 juillet 2014
Hôtellerie de plein air	24 juillet 2014
Hospitalisation privée	24 octobre 2014
Répartition pharmaceutique	24 octobre 2014
Matériels agricoles	24 octobre 2014
Praticiens vétérinaires salariés	24 octobre 2014
Négoce de l'ameublement	24 octobre 2014
Animation	1 ^{er} novembre 2014
Sociétés et coopératives HLM	24 octobre 2014
Enseignement à distance	27 novembre 2014
Personnel sédentaire des entreprises de navigation	27 novembre 2014
Immobilier	28 novembre 2014
Services de l'automobile	23 janvier 2015

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

V.2.2. Contenu des accords (accords étendus uniquement)

Durée minimale hebdomadaire

Sauf rares exceptions (*restauration rapide ; entreprises de propreté ; cafétérias*), les salariés ne bénéficiaient pas, avant l'entrée en vigueur de la loi sur la sécurisation de l'emploi, d'une durée minimale hebdomadaire.

L'instauration du principe d'une durée minimale, quand bien même elle serait dérogoire aux 24 heures hebdomadaires, constitue donc une réforme structurelle de l'organisation du travail à temps partiel dans les branches. Le constat est, à ce stade, que la quasi-totalité des branches parvenues à la conclusion d'un accord sur le temps partiel se sont emparées de la possibilité de fixer une durée minimale inférieure à 24 heures hebdomadaires, conformément à l'équilibre souhaité par le législateur qui visait à leur permettre de prendre en compte de manière satisfaisante la réalité économique et sociale des secteurs concernés, tout en garantissant aux salariés un volume horaire minimal.

En effet, à l'exception de cinq d'entre elles, toutes les branches ayant conclu un accord sur le temps partiel ont négocié une durée hebdomadaire dérogoire. Onze branches ont négocié une durée minimale hebdomadaire généralisée supérieure ou égale à 16 heures. Seules trois branches

ont négocié une durée minimale dérogatoire aux 24 heures faible et applicable de manière généralisée.

Durée minimale définie dans les branches recourant structurellement au temps partiel

Branches	Durée minimale hebdomadaire
Branches recourant structurellement au temps partiel	
Restauration rapide	24 heures
Établissements d'enseignement privé sous contrat	17 heures 30
Commerce succursaliste de la chaussure	21 heures
Cabinets dentaires	16 heures
Propreté	16 heures
Acteurs du lien social et familial	2 heures
Hôtellerie de plein air	7 heures
Exploitations cinématographiques	24 heures
Foyers et services pour jeunes travailleurs	de 8 à 10 heures
Gardiens et employés d'immeubles	de 2 à 14 heures
Sport	de 2 à 24 heures
Cabinets médicaux	16 heures
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	26 heures
Autres branches	
Pôle emploi	3 heures 45
Habitat social organisations professionnelles	24 heures
Édition	18 heures 28
Sanitaire, social et médico-social (à but non lucratif)	de 2 heures à 17 heures 30
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie	16 heures
Succursalistes de l'habillement	de 2 à 24 heures
Assurances agences générales personnel	16 heures
Laboratoires d'analyses médicales	de 8 à 16 heures
Cabinets et cliniques vétérinaires	16 heures
Hospitalisation privée	16 heures
Répartition pharmaceutique	20 heures puis 24 heures à compter du 1 ^{er} juillet 2015
Location et maintenance de matériels agricoles	12 heures
Praticiens vétérinaires salariés	11 heures
Négoce de l'ameublement	de 16 à 24 heures
Enseignement privé hors contrat	de 6 à 12 heures
Animation	2 heures
Sociétés et coopératives HLM	2 heures pour certains emplois
Enseignement à distance	24 heures sauf pour les professeurs exerçant des permanences dans les locaux (1 heure)
Personnel sédentaire des entreprises de navigation	de 10 à 17 heures 50
Immobilier	8 heures
Commerces et services de l'automobile	12 heures 30

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Les accords dérogatoires peuvent ainsi être classés selon trois catégories :

- certaines branches font des 24 heures le principe et la dérogation l'exception, à l'instar du *commerce succursaliste de l'habillement* qui prévoit l'application des 24 heures à l'ensemble de ses salariés à l'exception du personnel de retouche et de nettoyage pour lequel une durée spécifique est fixée ou de *l'enseignement privé à distance* qui n'entend pas déroger aux 24 heures à l'exception des professeurs assurant des permanences dans les locaux de l'établissement pour lesquels est fixée une durée minimale de une heure par semaine ;
- certaines branches, majoritaires, ont choisi de fixer une durée minimale dérogatoire applicable à l'ensemble de leurs salariés, sans exception ;
- d'autres, enfin, ont pris le parti de définir différentes durées minimales en fonction des emplois concernés, voire de la taille ou du type de l'entreprise.

Par exemple, la branche des *organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs* a négocié une durée minimale de 10 heures par semaine pour les agents de service et de restauration et de 8 heures pour les agents d'accueil et de sécurité. De même, la branche des *laboratoires d'analyses médicales* a fixé une durée négociée de 16 heures par semaine, sauf pour le personnel d'entretien, les coursiers et les infirmiers pour lesquels la durée minimale est de 8 heures.

L'accord temps partiel dans la branche du *sanitaire, social et médico-social* prévoit une durée minimale de 2 heures pour les personnels médicaux, de 10 heures 30 pour les salariés de la Croix-Rouge et de 14 heures pour les autres salariés. Quant aux pharmaciens de la branche, des durées minimales différentes leur sont applicables en fonction du type d'établissement dans lequel ils exercent : 17 heures 30 dans les établissements sanitaires, 7 heures dans les établissements médico-sociaux. La branche de *l'animation* prévoit également des durées minimales variables en fonction de la taille en équivalent temps plein (EQTP) de l'établissement de rattachement. Enfin, l'accord conclu dans la branche des *gardiens, concierges et employés d'immeubles* détermine des durées minimales différentes en fonction de la taille des résidences : la durée minimale augmente avec le nombre de lots à gérer.

Deux accords prévoient une durée minimale progressive : la branche de la *répartition pharmaceutique* envisage ainsi une durée de 20 heures par semaine jusqu'au 30 juin 2015 puis de 24 heures à compter du 1^{er} juillet 2015. Quant à la branche de *l'animation*⁽⁸⁾, elle fixe une

8) Hors animateurs techniciens et professeurs régis par l'annexe 1 pour lesquels la durée minimale est de deux heures.

augmentation progressive par période : entre le 1^{er} octobre 2014 et le 31 décembre 2015, entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2017 et à partir du 1^{er} janvier 2018.

En termes de garanties apportées aux salariés sur la prévisibilité des plannings, nombreuses sont les branches à avoir choisi de regrouper les horaires de travail de leurs salariés à temps partiel sur des journées ou des demi-journées complètes, dont la durée peut varier selon les accords. Certaines branches (*agences générales d'assurances ; cabinets dentaires ; commerce succursaliste de la chaussure ; répartition pharmaceutique ; cabinets médicaux ; praticiens vétérinaires ; matériels agricoles ; négoce de l'ameublement ; enseignement privé à distance*) procèdent ainsi au regroupement des horaires de travail sur des demi-journées complètes de trois heures de travail effectif minimum.

Autre exemple, dans la branche du *commerce succursaliste de l'habillement*, une journée de travail ne peut être inférieure à 6 heures et une demi-journée à 3 heures 30. De même, dans la branche des *services de l'automobile*, les horaires de travail des salariés à temps partiel doivent être regroupés sur des journées de 7 à 8 heures ou des demi-journées de 4 à 5 heures.

Quant à la branche des *établissements d'enseignement catholique sous contrat*, l'accord définit la demi-journée comme une période d'une amplitude de six heures consécutives quel que soit son positionnement dans la journée.

Interruption d'activité

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi est venue encadrer les coupures d'activité. L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, peut déroger à ces dispositions :

- en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail ;
- moyennant des contreparties spécifiques ;
- et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Une minorité d'accords (*restauration rapide ; agences générales d'assurances ; entreprises de propreté ; cabinets dentaires ; répartition pharmaceutique ; sport ; commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ; entreprises de navigation ; articles de sport ; gardiens*

concierges et employés d'immeubles ; immobilier) déroge à la règle sur les coupures. D'autres accords ne prévoient d'y déroger que pour certaines catégories de salariés ou d'emplois : par exemple, personnel enseignant dans la branche de *l'enseignement privé hors contrat*, salariés en charge du service des ordures ménagères dans la branche des *gardiens concierges et employés d'immeubles*, emplois de restauration et de réception dans *l'immobilier*.

Parmi les accords dérogeant à la règle sur les interruptions d'activité, cinq ont recours à une compensation financière (*restauration rapide ; entreprises de propreté ; sport ; immobilier ; gardiens concierges et employés d'immeubles*) et un sous forme de repos compensateur (*répartition pharmaceutique*). Quant aux autres accords, le principe d'une contrepartie spécifique est bien prévu conformément à ce qu'exige désormais la loi du 14 juin 2013 – mais en laissant les parties libres de décider de la forme que doit prendre cette contrepartie. L'accord conclu dans la branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* prévoit, à titre de contreparties, différentes modalités d'organisation du travail à définir entre le salarié et l'employeur. Dans tous les cas, les branches ont pris soin de définir l'amplitude journalière maximale, pouvant être inférieure à l'amplitude maximale autorisée.

Heures complémentaires

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, sauf dispositions conventionnelles contraires, les heures complémentaires qui n'excédaient pas le dixième de la durée du travail prévue par le contrat de travail n'ouvraient droit à aucune majoration de salaire. À compter du 1^{er} janvier 2014, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée du temps partiel prévue dans le contrat donne lieu à une majoration de salaire d'au moins 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée prévue par le contrat de travail et dans la limite du tiers de la durée contractuelle (hypothèse d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou un accord d'entreprise) donnent lieu à un paiement majoré de 25 %. Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 %.

Seules trois branches dérogent au taux légal de majoration de 25 % pour les heures effectuées au-delà du dixième de la durée au contrat. Cinq accords fixent également des taux supérieurs à 10 % dès la première heure complémentaire (*édition ; cabinets dentaires ; hôtellerie de plein air ; bijouterie joaillerie orfèvrerie ; animation*).

Complément d'heures

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. La convention ou l'accord de branche étendu :

- détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;
- détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier en priorité des compléments d'heures.

La très grande majorité des accords étendus a organisé le recours à ce nouveau dispositif. 19 accords ont fait le choix de limiter à moins de huit (nombre maximal prévu par la loi) le nombre d'avenants permettant d'augmenter temporairement la durée du travail. Dans la plupart des cas, les branches déterminent un plafond maximal de cinq avenants annuels par salarié. Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire font l'objet d'une majoration dans dix accords : le *commerce succursaliste de la chaussure*, le *commerce succursaliste de l'habillement*, la *location et la maintenance de matériels agricoles*, le *négoce de l'ameublement*, l'*enseignement privé hors contrat*, l'*hospitalisation privée*, l'*animation*, le *commerce des articles de sports et loisirs*, les *gardiens concierges et employés d'immeubles* et l'*immobilier*. Comme la loi le prévoit, la plupart des accords ne majorent que les heures effectuées au-delà de la durée du travail fixée par l'avenant. Dans ce cadre, deux accords (*édition* et *hôtellerie de plein air*) prévoient une majoration plus favorable que la loi (30 %).

Mise en place d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

En 2014, cinq branches ont choisi de mettre en place un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année : *cabinets dentaires* ; *sport* ; *vétérinaires praticiens salariés* ; *acteurs du lien social et familial* et *enseignement privé hors contrat*.

Les branches des *cabinets dentaires* et des *vétérinaires praticiens salariés* fixent une durée minimale mensuelle de 78 heures pour la première, 31 heures 30 pour la seconde, et déterminent pour les salariés à temps partiel aménagé des dispositions spécifiques sur les interruptions d'activité.

La branche du *sport* traite de la situation des salariés à temps partiel annualisé qui n'auraient pas travaillé sur la totalité de la période de référence.

La branche des *acteurs du lien social et familial* fixe d'une part, dans le cadre d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, à quatre heures la durée minimale moyenne calculée sur la période de référence et stipule d'autre part que les heures complémentaires, dont le volume est constaté en fin de période de référence, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale de 35 heures en moyenne.

Les établissements de la branche de *l'enseignement privé hors contrat* déterminent un équivalent annuel de la durée minimale hebdomadaire applicable à chaque catégorie de salariés et définissent les modalités de décompte des heures complémentaires dans le cadre d'un temps partiel aménagé.

Le temps partiel, un thème également évoqué sous l'angle de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Les accords négociés dans le contexte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soulignent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière tant pour les femmes que pour les hommes. Ils soulignent que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne doivent pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière. Ils rappellent, par ailleurs, que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent (*entreprises d'architecture, coiffure ou bureaux d'études techniques*).

Les branches s'engagent aussi à assurer un suivi de la charge effective de travail des salariés à temps partiel en vue de fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail accordée (*entreprises d'architecture*).

La branche de la *coiffure* invite les entreprises à s'attacher, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie privée.

D'autres branches s'efforcent de limiter les effets du temps partiel sur la rémunération des femmes. La branche des *bureaux d'études techniques* donne la possibilité aux employeurs, pour neutraliser les effets du temps partiel sur les retraites, de prendre en charge les cotisations patronales retraite sur la base de l'assiette à temps plein pour les salariés à temps partiel.

V.3. LES AUTRES THÈMES DE LA NÉGOCIATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

V.3.1. *Le travail dominical*

En 2014, six accords ont abordé la thématique du travail dominical.

Certains de ces accords proposent aux salariés privés du repos dominical des compensations allant au-delà des obligations légales et réglementaires.

- L'accord collectif territorial du 6 janvier 2014 (Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle) relatif aux contreparties accordées aux salarié(e)s dans le cadre des dérogations au repos dominical dans le du secteur du commerce
Cet accord concerne l'ensemble des salariés qui travaillent le dimanche et les jours fériés dans le cadre des dérogations à l'interdiction de travailler prévu à l'article L.3134-2 et suivants du code du travail, dans les exploitations commerciales, les services associés et activités connexes. Cet accord prévoit que, en cas de dérogation à l'interdiction de travailler le dimanche, le salarié bénéficie d'une rémunération au moins égale à 150 % du taux horaire de base à laquelle s'ajoute un repos d'une durée équivalente. Pour les dimanches de l'Avent, cette rémunération est au moins de 200 % du taux horaire de base. Cet accord précise enfin, comme prévu par le code du travail, que le travail du dimanche se fait sur la base du volontariat et que le salarié peut à tout moment exprimer son refus.
- L'accord du 23 janvier 2014 relatif aux contreparties au travail du dimanche dans les *établissements de bricolage*
Cet accord, conclu dans une branche intégrée par le décret n° 2014-302 du 7 mars 2014 dans les activités bénéficiant d'une dérogation de droit pose un certain nombre de garanties pour les salariés. Le principe du volontariat des salariés est consolidé, avec notamment la garantie du droit au refus (lequel ne peut entraîner aucune discrimination ou sanction) et de la réversibilité à tout moment de l'année avec un préavis d'un mois. L'accord prend en compte la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale en prévoyant la garantie de douze dimanches non travaillés par an pour tous les salariés. Il prévoit également le principe d'une rémunération au minimum égale au double de la rémunération normalement due au titre des heures travaillées le dimanche. Le repos compensateur prévu est complété par la création d'un crédit temps supplémentaire en repos, qui octroie entre une demi-journée et deux jours de repos complémentaires à l'année selon le nombre de dimanches travaillés. Afin de tenir compte du caractère particulier associé à ce jour

de travail, le salarié doit être rémunéré de manière exceptionnelle, soit au moins le double de la rémunération normale. Des engagements sont pris également en termes d'emploi et d'accès à la formation, une attention particulière étant portée, pour le recrutement des salariés travaillant le dimanche, à l'intégration de jeunes issus du marché du travail local, d'étudiants, dans le respect de la diversité.

- L'accord départemental du 28 janvier 2014 sur le repos dominical et la fermeture des établissements dans la branche des *services du commerce et de la réparation automobile*

Cet accord prévoit que le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 36 heures consécutives et qu'il est donné collectivement le dimanche à l'ensemble du personnel.

Les dérogations à la règle du repos dominical prévues à l'article L.3132-26 du code du travail ne pourront être sollicitées auprès de l'autorité municipale que selon certaines modalités prévues par l'accord. Enfin, cet accord prévoit des contreparties supérieures à celles prévues à l'article L.3132-27 du code du travail en mettant en place notamment le principe du volontariat pour les salariés travaillant le dimanche et l'interdiction pour un salarié de travailler deux dimanches consécutifs.

- L'avenant du 7 novembre 2014 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 pour l'ensemble du personnel des *boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales des Bouches-du-Rhône*

Constatant que les apprentis de la profession se dirigent vers des postes en grande surface après l'obtention de leur certificat d'aptitude professionnelle (CAP), les partenaires sociaux sont convenus d'une modification partielle de l'article relatif au travail du dimanche visant à majorer de 20 % à 25 % le taux horaire de base des salariés employés le dimanche.

- L'accord du 5 mai 2014 conclu dans le cadre de la convention collective régionale des *ingénieurs et cadres du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes à la Guyane*

Cet accord précise simplement que le travail du dimanche peut être pratiqué par les ingénieurs et les cadres soumis à l'horaire collectif ou au forfait en heures.

- Le protocole d'accord du 16 décembre 2014 sur le travail du dimanche des vendeurs salariés de l'automobile sur la communauté d'agglomération de Rennes

Concernant ce protocole, la profession s'est accordée sur le fait que l'emploi dominical de vendeurs salariés dans les concessions, les filiales et les succursales soit limité à trois dimanches pour 2015.

V.3.2. Le travail de nuit

Le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel et prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Il doit également être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Son recours est strictement encadré par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle fixe des dispositions protectrices d'ordre public, notamment en matière de définition du travail de nuit, de limitation de sa durée, de surveillance médicale ou encore de protection de la femme enceinte. Enfin, elle renvoie à la négociation collective pour la mise en place du travail de nuit structurel.

Pour l'année 2014, huit accords traitent du travail de nuit, contre cinq en 2013. Deux accords ont pour objet la mise en œuvre du travail de nuit (*ingénieurs et cadres du BTP et des industries et activités connexes de la Guyane ; fleuristes, vente et services des animaux familiers*) ; les autres accords relèvent d'aménagements de dispositifs existants.

La législation sur le travail de nuit affirme son caractère exceptionnel et protège la santé et la sécurité des salariés concernés

- Le caractère exceptionnel du travail de nuit
La convention collective régionale des *ingénieurs et cadres du BTP et des industries et activités connexes de la Guyane* précise que le recours au travail de nuit est justifié lorsqu' "*il est impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés, ou indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, ou encore impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés (...)*". La convention collective des *fleuristes, vente et services des animaux familiers* limite également les emplois susceptibles d'être concernés. Il s'agit, dans les établissements remplissant l'activité de fourrière, du personnel de capture d'animaux et de gestion de l'activité de garde.
- Les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs
Outre la surveillance médicale particulière des travailleurs de nuit que les accords prennent soin de rappeler, la convention collective nationale des *entreprises de prévention et de sécurité*, aborde également le travail de nuit dans le cadre d'un accord visant à favoriser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des agents de sûreté.

Les garanties particulières propres aux travailleurs de nuit (mesures relatives au transport du salarié, indemnité de panier et pauses) peuvent

être étendues au travail de nuit occasionnel (*ingénieurs et cadres du BTP et des industries et activités connexes de la Guyane*).

Des contreparties obligatoires

En contrepartie du travail de nuit, le législateur a rendu obligatoire le repos compensateur, assorti éventuellement d'une majoration de la rémunération.

Les modalités de mise en œuvre de ces contreparties sont diverses, les dispositions conventionnelles peuvent :

- préciser les compensations en termes de repos et laisser aux entreprises le soin de fixer les compensations financières (*ingénieurs et cadres du BTP et des industries et activités connexes de la Guyane*) ;
- moduler les majorations selon la période travaillée : 10 % pour les heures travaillées entre 24 h et 2 h et 25 % pour les heures travaillées entre 2 h et 6 h (*restauration rapide*) ;
- compléter les contreparties dont bénéficient les travailleurs de nuit par une prime de panier (*ouvriers du bâtiment de la région Nord - Pas-de-Calais ; ingénieurs et cadres du BTP et des industries et activités connexes de la Guyane*) ;
- prévoir des compensations pour le travail de nuit régulier et également pour le travail de nuit occasionnel (*ingénieurs et cadres du BTP et des industries et activités connexes de la Guyane ; restauration rapide*) ;
- réserver à une plage plus restreinte que la période légale (21 h – 6 h) ou conventionnelle, les contreparties financières (*bois de pin maritime de Gascogne*), ou à une plage plus large (*ouvriers du bâtiment de la région Nord - Pas-de-Calais*).

V.3.3. Le temps de pause

L'article L.3121-33 du code du travail fixe le temps de pause minimal à vingt minutes pour tout salarié dont le temps de travail quotidien atteint les six heures.

Deux accords conclus en 2014 prévoient un temps de pause de trente minutes (*ports et manutentions CCN unifiée Guyane* et *entreprises de prévention et de sécurité* pour les agents de sûreté). L'annexe VIII de la convention collective nationale des *entreprises de prévention et de sécurité* relative aux agents de sûreté prévoit également que ce temps de pause est rémunéré et assimilé à du temps de travail effectif.

V.3.4. Les congés payés et les jours fériés

La fermeture de l'établissement

Le code du travail ne prévoit pas de délai d'information des salariés lorsque l'employeur décide de fermer son entreprise la cinquième semaine de congé. La jurisprudence n'évoque qu'un délai suffisant.

L'avenant du 31 janvier 2014 portant révision de plusieurs dispositions de la convention collective de la *bijouterie joaillerie orfèvrerie* prévoit que le personnel soit informé au moins trois mois à l'avance en cas de fermeture la cinquième semaine de congé.

Les congés supplémentaires

L'article L.3141-8 du code du travail prévoit que la durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités déterminées par convention ou accord collectif de travail en fonction de :

- l'âge

L'accord tripartite du 10 octobre 2014 portant actualisation de la convention collective des *vins de Champagne* donne deux jours ouvrables supplémentaires aux salariés âgés de moins de 18 ans au 1^{er} juin et six aux salariés âgés d'au moins 60 ans au 31 mai.

- l'ancienneté

Dix accords conclus en 2014 prévoient des jours supplémentaires de congé en raison de l'ancienneté.

Un jour supplémentaire de congé est accordé en général aux salariés ayant au moins dix ans d'ancienneté, excepté dans deux accords qui le prévoient dès quatre et cinq ans d'ancienneté (*vins de Champagne ; ports et manutention Montoir Saint-Nazaire*).

Cinq accords accordent trois jours supplémentaires de congés pour les salariés dont l'ancienneté est de 10, 20 ou 25 ans (*ingénieurs et cadres du bâtiment, des travaux publics et activités connexes de la Guyane ; industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse ; négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques ; industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et Creuse ; négoce en fournitures dentaires*).

Trois accords accordent quatre jours de congé supplémentaires pour les salariés dont l'ancienneté est d'au moins 20 ou 30 ans (*vins de Champagne ; bijouterie joaillerie orfèvrerie ; détaillants en chaussure*).

Enfin, l'accord du 10 octobre 2014 conclu dans la branche des *vins de Champagne* prévoit jusqu'à six jours supplémentaires de congés pour les salariés ayant au moins 30 ans d'ancienneté.

- la profession exercée

Une convention ou un accord collectif de travail peut également prévoir que les salariés bénéficient d'un congé conventionnel plus long que le congé légal.

C'est le cas des personnels de certains établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés de la branche de *l'hospitalisation à but non lucratif* qui bénéficient, en plus des 2,5 jours par mois, de jours de congé conventionnels ouvrables consécutifs au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel.

Certains personnels de *l'enseignement privé hors contrat* bénéficient de six et sept semaines de congés payés ainsi que de jours ouvrés supplémentaires appelés "jours mobiles conventionnels ouvrés" qui connaissent un régime comparable à celui des jours fériés à la différence qu'ils ne sont pas prédéterminés par le calendrier et peuvent être fixés à des dates différentes d'une année sur l'autre.

Les jours fériés

Le code du travail prévoit onze jours fériés à l'article L.3133-1 et seul le 1^{er} mai est jour férié chômé obligatoire. Le chômage des autres jours fériés ne l'est pas. Trois accords conclus en 2014 prévoient des dispositions plus favorables que celles du code du travail.

L'avenant n° 2 du 28 mai 2014 à la convention collective nationale des *ports et manutentions CCN unifiée Guyane* fixe en plus des douze jours fériés légaux (les onze jours fériés prévus par le code et un jour férié relatif à la commémoration de l'abolition de l'esclavage), quatre jours fériés locaux. Il prévoit que tous ces jours fériés sont chômés.

L'avenant du 31 janvier 2014 portant révision de plusieurs dispositions de la convention collective de la *bijouterie joaillerie orfèvrerie* dispose que, en cas de chômage d'un jour férié autre que le 1^{er} mai, ce jour férié sera payé dans les conditions prévues par la loi pour le 1^{er} mai.

L'accord tripartite du 10 octobre 2014 portant actualisation de la convention collective des *vins de Champagne* prévoit un douzième jour férié et précise que ces jours fériés sont chômés.

V.3.5. Le compte épargne-temps

En 2014, cinq accords ont traité de ce thème (contre quatre en 2013 et cinq en 2012). Toutefois, seul le texte conclu dans la branche des *industries de produits alimentaires élaborés* est spécifiquement consacré au compte épargne-temps (CET) et limité au thème de l'alimentation du CET. Trois autres avenants viennent modifier, d'une part les conventions collectives nationales des *industries alimentaires diverses* et du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*, d'autre part l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail de la branche du *courtage et des agences d'assurances*. Enfin, l'accord relatif à la réactualisation de la convention collective interrégionale de l'*industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne* comporte une partie réécrivant intégralement les dispositions relatives au CET.

Les modalités d'alimentation du CET

La branche de l'*industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne* a cherché à rendre effectives l'ensemble des modalités d'alimentation du CET, notamment par l'alimentation au titre :

- des heures de repos compensateur acquises au titre des heures supplémentaires ;
- des jours de congés payés dans la limite de cinq jours par an ;
- des jours de repos et de congés accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail (RTT) ;
- des heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires (repos compensateur de remplacement).

La branche des *industries de produits alimentaires élaborés* précise que le nombre de jours de repos pouvant être affectés au CET ne pourra dépasser 15 jours par an, sauf pour les salariés de 50 ans et plus, pour lesquels le maximum est porté à 25 jours.

Quant à l'accord de la branche du *courtage et des agences d'assurances*, il prévoit que les salariés en forfait en jours peuvent investir les éventuels jours de récupération sur le CET de leur entreprise.

L'alimentation en argent du compte épargne-temps

Seule la branche de l'*industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne* prévoit en 2014 une alimentation en argent du CET. Cette alimentation est assurée par :

- les majorations de salaires liées aux heures supplémentaires ou complémentaires ;

- les augmentations générales ou individuelles ;
- les primes et indemnités conventionnelles.

L'utilisation du compte épargne-temps orientée vers l'indemnisation de temps non travaillés

Les branches ont préféré privilégier une logique d'alimentation et de sortie en temps, revenant aux sources du CET. La sortie en temps afin de financer des aménagements de fins de carrière, un congé sabbatique, un congé parental d'éducation, un congé de soutien familial ou de création d'entreprise, etc. est notamment privilégié par la branche de *l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne*. Toutefois, cette dernière prévoit également une sortie en complément de rémunération. Le salarié peut demander le déblocage de ses droits sous la forme d'une rémunération complémentaire à l'issue d'une période d'un an. Les jours de repos affectés au CET sont rémunérés sur la base de la valeur de la journée de repos calculée au moment de la liquidation "partielle" du CET.

Le congé comme unique modalité de sortie du CET est évoqué dans l'accord de la branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*.

L'utilisation du compte épargne-temps dans le cadre de l'épargne retraite

L'article L.3153-3 du code du travail a prévu une alimentation du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) par des droits acquis sur le CET. Ces droits bénéficient alors, dans la limite d'un plafond de dix jours par an, des exonérations fiscales et sociales. Cette passerelle CET-PERCO était présente dans deux accords conclus en 2012, et dans un seul en 2013. En 2014, cette possibilité n'a pas été retenue par les négociateurs.

V.3.6. La qualité de vie au travail

L'organisation du temps de travail (la durée des plages de travail, des temps de pause, du repos quotidien et hebdomadaire, l'anticipation des horaires de travail, etc.) est un élément constitutif des conditions de travail des salariés. L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, intitulé "*Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle*", souligne à ce titre que la qualité de vie au travail (QVT) porte notamment sur les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail (Voir VI. *La négociation sur les conditions de travail*).

Dans la branche des *entreprises de prévention et de sécurité*, l'accord du 15 juillet 2014 "visant à favoriser l'équilibre vie privée / vie professionnelle

des agents de sûreté” (aérienne et aéroportuaire) illustre le lien entre le temps de travail et la qualité de vie au travail.

Cet accord instaure une durée minimale des vacances (quatre heures pour un temps partiel et six heures pour un temps plein) et limite la durée maximale de la vacation de jour (dix heures au lieu de douze), sous réserve de certaines exceptions. S’agissant des temps de repos, il prévoit une pause de trente minutes (au lieu des vingt minutes légales), rémunérée et assimilée à du temps de travail effectif, impose un repos hebdomadaire d’au moins deux jours continus après six vacances de suite (ce nombre de vacances consécutives devant rester exceptionnel), de même qu’un repos minimal de vingt-quatre heures entre une vacation de jour et une vacation de nuit. Enfin, s’agissant des délais de prévenance, l’accord prévoit que les plannings prévisionnels sont remis aux agents de sûreté sept jours avant le début de la vacation (selon différentes modalités : remise individuelle, envoi postal, mise en ligne) et que les week-ends de repos prévisionnels leur sont communiqués au début de chaque trimestre.

Liste des textes abordant le thème de la durée et de l'aménagement du temps de travail ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Contrat de génération</i>	21/01/1986	16/06/2014	2014/31
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Travail à temps partiel</i>	31/05/1995	20/05/2014	2014/30
CCNE	3246	Animation (1518) <i>Avenant n° 148 temps partiel (techniciens professeurs)</i> <i>Avenant n° 150 travail à temps partiel</i>	28/06/1988	23/06/2014 25/07/2014	2014/30 2014/37
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	27/02/2003	27/03/2014	2014/22
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Saison dans la branche assistance</i>	13/04/1994	13/06/2014	2014/31
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Avenant n° 2 à l'accord du 20/12/2000 temps de travail</i> <i>Avenant n° 3 à l'accord du 20/12/2000 temps de travail</i>	02/06/2003	20/03/2014 30/10/2014	2014/16 2014/51
APNE	3110	Assurances réassurances courtage ARTT <i>Avenant à l'accord forfait jour cadres autonomes</i>	12/05/1999	19/11/2014	1999/17 2015/9
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Avenant n° 69 travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 70 convention forfait jours</i>	15/01/1981	03/07/2014 03/07/2014	2014/35 2014/37
CCNE	3336	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>Diversité et égalité des chances</i>	27/06/2006	31/10/2014	2014/50
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Accord relatif au temps de travail</i>	05/06/1970	31/01/2014	2014/11
CCNE	3114	Biologie médicale laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>Accord de méthode relatif au temps partiel</i> <i>Avenant de révision du titre de la convention et articles</i> <i>Avenant portant révision des dispositions sur le travail à temps partiel de l'article 3 de l'accord du 11/10/1999</i> <i>Travail à temps partiel</i>	03/02/1978	03/02/2014 12/05/2014 19/06/2014 19/06/2014	2014/14 2014/28 2014/30 2014/30
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>Avenant n° 106 modifiant les articles 37 ter, 37 quater, 37 sexies</i> <i>Avenant n° 109 temps partiel</i>	19/03/1976	28/05/2014 01/12/2014	2014/38 2015/5
CCNE	3232	Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>Contreparties au travail du dimanche</i> <i>Temps partiel</i>	30/09/1991	23/01/2014 17/12/2014	2014/7 2015/5
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Avenant de révision sur la durée du travail</i> <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	15/12/1987	01/04/2014 27/10/2014	2014/21 2014/49
CCNE	3255	Cabinets dentaires (1619) <i>Accord relatif au temps partiel</i>	17/01/1992	28/02/2014	2014/15

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

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la durée et de l'aménagement du temps de travail (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3168	Cabinets médicaux (1147) <i>Avenant n° 64 travail à temps partiel</i>	14/10/1981	01/07/2014	2014/31
CCNE	3120	Chaussure commerce succursaliste (468) <i>Accord relatif au temps partiel</i>	02/07/1968	24/03/2014	2014/18
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733) <i>Avenant n° 79 de révision des dispositions de la convention</i>	27/06/1973	08/12/2014	2015/9
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>Accord relatif au contrat de génération</i>	07/03/1990	14/05/2014	2014/33
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Emploi et contrat de génération</i>	30/12/1952	10/07/2014	2014/38
CCNE	3097	Cinéma exploitation (1307) <i>Avenant n° 52 temps partiel</i>	19/07/1984	19/03/2014	2014/23
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	10/07/2006	03/02/2014	2014/17
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant n° 48 temps partiel</i>	12/07/2001	17/04/2014	2014/29
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Accord relatif au temps partiel</i>	14/06/1988	25/11/2014	2015/3
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>Avenant n° 50 congés pour événements familiaux</i>	11/05/2000	26/11/2014	2015/4
CCNE	3033	Dentaires fournitures négoce (635) <i>Modification de dispositions communes et de paragraphes de l'annexe II – Avenant "cadres"</i>	26/11/1971	18/11/2014	2015/9
CCN	3072	Coopératives de consommation salariés (179) <i>Accord relatif au temps partiel</i>	30/04/1956	13/02/2014	2014/13
CCNE	3302	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>Avenant n° 14 salaires NAO 2014</i>	12/04/2000	30/12/2014	2015/5
CCNE	3103	Édition (2121) <i>Accord relatif au temps partiel</i>	14/01/2000	07/02/2014	2014/16
CCNE	3235	Enseignement privé à distance (2101) <i>Accord relatif au travail à temps partiel</i>	21/06/1999	26/06/2014	2014/36
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>Avenant n° 25 modifiant les articles 4.2.1 - 4.4.2 - 5.1.2 - 5.1.5</i> <i>Avenant n° 26 modifiant l'article 4.4.1</i> <i>Avenant n° 27 modifiant les alinéas 2 et 8 de l'article 4.4.1</i> <i>Organisation et durée du travail à temps partiel</i>	27/11/2007	23/06/2014	2014/35
CCNE	3355	Entreprises techniques service création événement (2717) <i>Accord relatif au travail à temps partiel</i>	21/02/2008	24/10/2014	2014/47
CCNE	3123	Esthétique-cosmétique enseignement parfumerie (3032) <i>Accord sur le temps partiel modifiant l'article 10</i>	24/06/2011	11/09/2014	2014/48
CCNE	3020	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Actualisation de dispositions de la convention</i>	09/12/1974	11/07/2014	2014/40
APN		Familiales rurales temps partiel	19/11/2014		2015/2

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

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>Travail de nuit dans le secteur des services des animaux familiaux</i>	21/01/1997	25/06/2014	2015/6
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>Accord relatif au temps partiel</i>	10/06/1988	17/12/2014	2015/12
CCNE	3014	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>Avenant n° 12 sécurisation de l'emploi et temps partiel</i>	16/07/2003	09/01/2014	2014/8
CCNE	3144	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Avenant n° 84 travail à temps partiel</i>	11/12/1979	23/05/2014	2014/39
CCNE	3283	Golf (2021) <i>Avenant n° 61 recodification des articles de la convention</i> <i>Avenant n° 62 temps de travail des cadres</i>	13/07/1998	30/04/2014 30/04/2014	2014/25 2014/25
CCNE	3065	Habillement commerce succursales (675) <i>Accord relatif au temps partiel</i>	30/06/1972	11/04/2014	2014/19
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>Avenant n° 9 travail à temps partiel</i>	21/10/1983	30/09/2014	2015/3
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Avenant n° 29 de l'article 50 sur le temps partiel</i>	17/12/1987	17/11/2014	2015/3
CCN	3198	Hospitalisation à but non lucratif FEHAP (29) <i>Avenant n° 2014-01 reconstitution du socle conventionnel</i>	31/10/1951	04/02/2014	2014/27
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) <i>Travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 20 modifiant l'article 53.7 conditions de travail</i> <i>Avenant n° 21 modifiant l'article 52 bis repos hebdomadaire</i>	18/04/2002	03/06/2014 16/12/2014 16/12/2014	2014/27 2015/10 2015/10
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Travail à temps partiel</i>	05/07/1991	22/05/2014	2014/25
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>Avenant n° 19 aménagement du temps de travail</i> <i>Avenant n° 22 cadres autonomes</i>	30/04/1997	29/09/2014 16/12/2014	2014/48 2015/10
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>Avenant n° 62 travail à temps partiel</i>	09/09/1988	01/07/2014	2014/35
CCNE	3384	Industries alimentaires diverses 5 branches (3109) <i>Avenant n° 3 révision du champ d'application et de dispositions de la convention</i>	21/03/2012	16/04/2014	2012/50 2014/33
CCNE	3136	Journalistes (1480) <i>Durée de travail à temps partiel</i>	27/10/1987	06/11/2014	2015/2
CCNE	3266	Maisons d'étudiants (1671) <i>Avenant n° 55 à l'article 6 - maladie accident travail</i>	27/05/1992	13/02/2014	2014/17
APN		Maroquinerie contrat de génération	08/12/2014		2015/5
APN		Maroquinerie égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	24/06/2014		2014/38
CCNE	3286	Médico-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>Salaires minima - annexe II</i>	09/04/1997	22/05/2014	2014/32
APN		Métallurgie égalité professionnelle	08/04/2014		2014/27
CCNE	3025	Métallurgie ingénieurs et cadres (650) <i>Salaires (appointements minimaux) pour 2014</i>	13/03/1972	22/01/2014	2014/16
CCNE	3216	Navigation personnel sédentaire (2972) <i>Avenant n° 3 travail à temps partiel</i>	14/09/2010	01/07/2014	2010/48 2014/32

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

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3262	Pharmaceutique répartition (1621) <i>Travail à temps partiel</i>	07/01/1992	17/07/2014	2014/33
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>Travail à temps partiel</i>	03/12/1997	02/10/2014	2014/44
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Cadres dirigeants</i>	21/11/2009	14/02/2014	2014/15
CCN	3350	Portage de presse (2683) <i>Durée du travail des porteurs de presse</i>	26/06/2007	28/05/2014	2014/34
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Équilibre vie privée et professionnelle, qualité de vie au travail</i>	15/02/1985	15/07/2014	2014/39
CCNE		Production cinématographique (3097) <i>Artistes interprètes court métrage</i>	19/01/2012	09/07/2014	2013/34 2015/6
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>Avenant n° 100 compte épargne-temps</i>	22/10/1985	23/09/2014	2015/5
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Avenant n° 3 rénovation de l'organisation du temps partiel</i>	26/07/2011	05/03/2014	2011/38 2014/14
CCNE	3285	Radiodiffusion (1922) <i>Durée de travail à temps partiel</i>	11/04/1996	06/11/2014	2015/2
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>Avenant n° 47 à l'avenant n° 24 temps partiel</i> <i>Avenant n° 48 salaires minima et travail de nuit</i>	18/03/1988	08/01/2014 21/03/2014	2014/8 2014/20
CCN		Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) <i>Avenant n° 02-2014 heures complémentaires</i>	26/08/1965	23/05/2014	2014/33
APN		Spectacle vivant et enregistré temps partiel	10/06/2014		2014/30
CCNE	3328	Sport (2511) <i>Avenant n° 87 contrat de travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 89 contrat travail temps partiel salariés</i>	07/07/2005	15/05/2014 15/05/2014	2014/26 2014/26
CCNE	3049	Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>Accord relatif au temps partiel</i>	26/06/1989	23/06/2014	2014/36
CCNE	3298	Thermalisme (2104) <i>Contrats intermittents à durée indéterminée CDII</i>	10/09/1999	12/06/2014	2014/48
CCNE	3151	Tourisme social et familial organismes (1316) <i>Avenant n° 57 actualisation de la convention (mise à jour)</i>	10/10/1984	11/06/2014	2014/40
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Avenant n° 1 temps partiel</i> <i>Avenant n° 6 forfait jours</i>	10/12/1985	13/05/2014 13/05/2014	2014/25 2014/25
APNE		Travail à temps partiel HLM sociétés coopératives	30/06/2014		2014/30
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>Travail à temps partiel</i>	05/07/1995	30/06/2014	2014/31
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>Travail à temps partiel</i>	31/01/2006	30/06/2014	2014/31
NIVEAU RÉGIONAL					
AIFR		Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) Nord - Pas-de-Calais (1596) <i>Mise à jour de la convention</i>	08/10/1990	03/10/2014	2014/48

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

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
AIFR		Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Nord - Pas-de-Calais (1597) <i>Mise à jour de la convention</i>	08/10/1990	03/10/2014	2014/48
CCRE		Bois pin maritime Gascogne (172) <i>Réactualisation de la convention</i>	29/03/1956	01/07/2014	2014/52
CCRE		Métallurgie Haute-Marne et Meuse (1315) <i>Avenant de révision diverses dispositions de la convention</i>	01/10/1984	23/04/2014	2014/25
CCRE		Métallurgie Haute-Vienne et Creuse (937) <i>Modification de certains articles de la convention</i>	01/06/1977	13/11/2014	2015/3
AIFR		Ports et manutention CCN unifiée Guyane (3017) <i>Avenant n° 2 modifiant les dispositions de la convention</i> <i>Avenant n° 3 conventions de forfaits</i>	15/04/2011	28/05/2014 28/05/2014	2015/2 2015/2
CCRE		Vins de Champagne (1384) <i>Mise à jour de la convention</i>	09/07/1985	10/10/2014	2014/45
NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL					
AIFD		Automobile services Meurthe-et-Moselle (1090) <i>Repos dominical</i>	15/01/1981	28/01/2014	2014/14
AIFD		Boulangerie artisanale Bouches-du-Rhône (843) <i>Avenant n° 3 travail du dimanche</i>	19/03/1976	07/11/2014	2015/1
AIFD		Coiffure Creuse (2596) <i>Repos hebdomadaire</i>	10/07/2006	23/06/2014	2014/36
AIFA		Ports et manutention Montoir Saint-Nazaire (3017) <i>Avenant à l'accord de place du 30/10/2006</i>	15/04/2011	26/02/2014	2014/16
AIDE		Commerces Alsace-Moselle ouverture dimanche	06/01/2014		2014/16
AIFC		Automobile services Rennes (1090) <i>Protocole d'accord sur le travail du dimanche 2015</i>	15/01/1981	16/12/2014	2015/5

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

VI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

En 2014, aucun accord portant uniquement sur les conditions de travail n'a été conclu au niveau des branches professionnelles.

Pour autant, ce constat revêt un caractère conjoncturel, certains thèmes de négociation étant toujours à l'ordre du jour mais n'ayant pour des raisons diverses (évolution du cadre législatif, nouveauté du sujet) pas pu aboutir en 2014. C'est notamment le cas des thèmes liés à la prévention de la pénibilité et à la qualité de vie au travail, lesquelles sont reconnues comme facteurs tant d'amélioration des conditions de travail que de compétitivité pour les entreprises.

Il convient de souligner d'ailleurs que la question des conditions de travail est évoquée dans un cadre plus large dans un certain nombre d'accords conclus en 2014 : les accords relatifs au contrat de génération, les accords relatifs à l'emploi des seniors et certains avenants de mise à jour de convention collective.

VI.1. L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL "QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL"

Au cours des dernières années, l'ouverture de négociations sur le stress au travail dans les entreprises et les actions menées par celles-ci ainsi que les préventeurs en matière d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux ont permis d'ouvrir de nouveaux champs, mieux compris et mieux partagés par tous les acteurs, en particulier :

- l'examen de la réalité des conditions de travail et la possibilité ou non de réaliser un travail de qualité ;
- les attentes fortes des salariés quant à la reconnaissance de leur travail dans l'entreprise et quant à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- l'enjeu que constitue l'expression des salariés sur leur travail ;
- la formation de l'encadrement à la santé au travail.

Une nouvelle étape a été franchie le 19 juin 2013 avec la signature de l'accord national interprofessionnel (ANI) intitulé "Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle". Étendu par un arrêté du 15 avril 2014, l'ANI est rendu obligatoire à compter du 23 avril 2014. La nouveauté, tant du sujet que de l'approche

retenue, impose un délai indispensable d'appropriation. Dans ces conditions on peut comprendre qu'aucun accord de ce type n'ait été conclu en 2014 au niveau des branches.

Une négociation à venir dans la branche des sociétés d'assurances

L'accord du 8 décembre 2014 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité dans les sociétés d'assurances prévoit qu'une négociation de branche sur la qualité de vie au travail sera ouverte au plus tard mi-2016.

VI.1.1. Définition du champ de la qualité de vie au travail

Par l'accord du 13 juin 2013, les partenaires sociaux se sont entendus sur une approche commune de la qualité de vie au travail (QVT). Celle-ci se traduit en ces termes : "Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte".

L'accord affirme que la performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés et à la qualité de leurs conditions de travail. En conséquence, la compétitivité des entreprises passe notamment par leur capacité à améliorer la QVT, en agissant sur :

- la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;
- la qualité des relations de travail ;
- la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;
- la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;
- la qualité du contenu du travail ;
- la qualité de l'environnement physique ;
- la possibilité de réalisation et de développement personnels ;
- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- le respect de l'égalité professionnelle.

VI.1.2. Un cadre expérimental pour la négociation collective

Comportant des dispositions expérimentales, cet accord national interprofessionnel est conclu pour une "durée déterminée de trois ans". Ses signataires ont d'ores et déjà prévu d'examiner à son terme, après évaluation, les suites qu'ils entendent lui donner.

À titre expérimental, il est ainsi prévu que les partenaires sociaux examinent, au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle, la possibilité de mettre en place une négociation sur la qualité de vie au

travail. Celle-ci peut regrouper dans une négociation unique les négociations qui sont au nombre des négociations obligatoires et qui relèvent de la démarche de qualité de vie au travail, sans remettre en cause le contenu de ces différentes négociations.

L'avantage d'une telle méthode est de ne pas remettre en cause les politiques publiques sectorielles, tout en permettant aux entreprises, par la voie de la négociation, d'adopter les modalités d'articulation qui leur paraissent les plus pertinentes au regard de leur activité, de leur taille, et de leur organisation. Les accords ainsi conclus le seront pour trois ans.

L'ANI conditionne leur validité à la signature des syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles. En l'absence d'un tel accord, les entreprises restent liées par les différentes obligations de négocier, et l'ANI prévoit dans ce cas qu'elles doivent aborder les questions de qualité de vie au travail lors de la négociation relative aux modalités d'exercice du droit d'expression prévue à l'article L.2281-5 du code du travail.

L'objectif poursuivi est que le processus de négociation conduise à la conclusion d'un accord intégré, comprenant un plan d'action et précisant les règles d'articulation des différents aspects des conditions d'emploi et de travail. Cette démarche globale permet ainsi de ne pas avoir à négocier plusieurs accord séparés sur des questions qui sont interdépendantes (risques psychosociaux, égalité professionnelle, conciliation vie privée - vie professionnelle, télétravail, etc.).

L'ANI pose également les bases des "espaces de discussion" ou "espaces d'expression" ouverts aux salariés, reconnaissant ainsi un cadre de concertation situé entre la consultation et la négociation. Pour articuler les prérogatives des institutions représentatives du personnel avec les espaces de discussion, l'ANI prévoit que le résultat des discussions leur est restitué.

L'accord prévoit également que *"les restitutions issues des espaces d'expression peuvent fournir à l'employeur des éléments de réflexion sur, d'une part, d'éventuelles évolutions de l'organisation du travail tournées vers davantage d'autonomie et d'autre part, sur le rôle et les moyens du management"*.

Tout en proposant un cadre général pour l'action, l'ANI encourage donc à trouver un espace de discussion approprié et vise la conclusion d'accords d'entreprises intégrés. Le comité de suivi de l'accord, mis en place par les signataires de l'ANI, a pour mission de prendre connaissance des expérimentations portant sur l'amélioration de la qualité de vie au travail menées par les branches et les entreprises. Ces expérimenta-

tions pourront donner lieu à des interventions des organismes spécialisés tels que l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail⁽⁹⁾ (ANACT).

VI.2. LA NÉGOCIATION SUR LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

2014 est la troisième année depuis l'entrée en vigueur du dispositif issu de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites : l'obligation, pour certaines entreprises, de négocier un accord ou d'adopter un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité.

Cette obligation s'applique aux entreprises de plus de 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés), si au moins 50 % de leur effectif est exposé à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité au-delà des seuils fixés par décret⁽¹⁰⁾.

Les entreprises de 50 à 300 salariés sont dispensées de cette obligation si elles sont couvertes par un accord de branche étendu de prévention de la pénibilité. Les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord de branche doivent soit négocier un accord, soit arrêter un plan d'action. À défaut, elles encourrent une pénalité financière modulable en fonction des efforts constatés et égale au plus à 1 % de la masse salariale des salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Au 31 mars 2015, les branches du *bâtiment et des travaux publics* (BTP), de *l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile*, des *industries de la chaussure et des articles chaussants*, des *remontées mécaniques* et des *industries du bois et de l'importation des bois* sont couvertes par un tel accord.

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a apporté des modifications à cette négociation afin de renforcer son effectivité :

- l'exposition d'un salarié n'est décomptée que lorsqu'elle dépasse les seuils définis par décret et non plus sur le fondement de la seule appréciation de l'employeur ;
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit d'abord engager une négociation sur la question. En cas d'échec de celle-ci, il peut alors arrêter un plan d'action ;

9) Le site Internet www.anact.fr présente une méthodologie dédiée à la mise en œuvre d'une démarche QVT d'entreprise.

10) Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité.

- un accord de branche étendu peut également caractériser l'exposition des travailleurs au-delà des seuils par des situations-types d'exposition (postes occupés, équipements de protection individuels et collectifs appliqués).

VI.2.1. Éléments quantitatifs

Au 31 mars 2015 et depuis l'entrée en vigueur du dispositif, le nombre cumulé d'accords de branche relatifs à la prévention de la pénibilité conclus et transmis à la direction générale du travail (DGT) est de seize, dont quatre nouveaux accords signés au cours de l'année 2013 et aucun durant l'année 2014.

- Onze accords s'inscrivent dans le dispositif "1 % pénibilité". Ils concernent les branches du *bâtiment et des travaux publics* (BTP), du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*, des *entreprises sociales pour l'habitat*, de *l'assainissement et de la maintenance industrielle*, de la *fabrication et du commerce de produits pharmaceutiques*, de *l'industrie pétrolière* et de *l'industrie du bois*. L'année 2013 a permis la conclusion de trois nouveaux accords dans les branches suivantes : *remontées mécaniques*, *industrie de la chaussure et des articles chaussants* ainsi que *l'aide, l'accompagnement, les soins et les services à domicile*.
- Deux accords sont des accords spécifiques, qui ne s'inscrivent pas dans le cadre issu de la loi du 9 novembre 2010. Ils ont été conclus dans la branche des *transports publics – déménagement* (accord de 2010 antérieur à l'entrée en vigueur du dispositif pénibilité) et celle des *ports et manutention* (s'inscrivant ainsi dans le dispositif issu de la loi du 4 juillet 2008 sur les installations portuaires).
- Trois accords sont des accords de méthode visant soit à outiller les entreprises de la branche pour qu'elles construisent leurs propres accords (*transformation laitière*), soit à cadrer la future négociation de branche sur la pénibilité (*remontées mécaniques*). Le dernier accord de méthode, conclu le 26 avril 2013, concerne *l'inter-secteur papier cartons*. Il fait suite au constat d'échec de la négociation sur la pénibilité et vise à diffuser un plan d'action afin d'aider les entreprises à identifier les différents leviers de lutte contre la pénibilité (mobilisation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), diffusion d'une liste de cabinets de consultants, mise en place du tutorat, etc.).

Il est encore prématuré de dresser un bilan complet de l'action des branches en matière de pénibilité. Mais il est possible de distinguer quelques grandes tendances, détaillées dans le bilan qualitatif ci-après, de

la manière dont les branches se sont approprié la démarche de prévention de la pénibilité au travers de la négociation.

VI.2.2. Éléments qualitatifs

L'analyse du contenu des nouveaux accords conclus en 2013 montre que seule une branche a élaboré un réel diagnostic des situations de pénibilité rencontrées dans son secteur. La branche des *remontées mécaniques et domaines skiables* a ainsi élaboré, avec l'aide d'un consultant, un diagnostic précis grâce à une enquête conduite auprès d'un échantillon de sept entreprises. En 2012, quatre des sept branches qui avaient conclu des accords "1 % pénibilité" avaient également adopté une démarche de diagnostic, afin d'adapter les mesures de prévention au regard des spécificités de chaque secteur. Il s'agit en particulier du secteur du *bâtiment et des travaux publics* et de la branche des *sociétés anonymes et fondations d'HLM*.

S'agissant des thèmes de négociation retenus, ce sont en premier lieu ceux concernant les conditions de travail : l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ainsi que l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel. Ils font l'objet de mesures concrètes : achat ou rénovation de matériel afin de prendre en compte des avancées réalisées en termes d'ergonomie dans la branche de *l'industrie de la chaussure*. Au plan organisationnel, deux branches (*remontées mécaniques* et *industrie de la chaussure*) prévoient de favoriser la diversification des tâches des salariés exposés à des facteurs de pénibilité grâce à la rotation des postes. Enfin, des actions de formation sont souvent prévues, soit dans une optique de prévention des risques (*aide à domicile* et *remontées mécaniques*), soit dans une optique de reconversion (*industrie de la chaussure*).

Quant aux modalités de suivi de la mise en œuvre des engagements figurant dans les accords, deux d'entre eux prévoient la réalisation d'un bilan annuel par la commission paritaire de la branche (*industrie de la chaussure* et *aide à domicile*), les deux autres préférant un bilan à la fin de la période triennale. Par ailleurs, les trois quarts des accords conclus prévoient des objectifs et des indicateurs adossés à chacun des thèmes retenus. La plupart de ces objectifs concernent toutefois la réalisation des actions prévues par les accords (accompagnement de 100 % des salariés, réalisation de 80 % des études, etc.) plutôt que la réduction directe de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.

Liste des textes abordant le thème des conditions de travail ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Contrat de génération</i>	21/01/1986	16/06/2014	2014/31
CCNE	3381	Aide soins services à domicile (BAD) (2941) <i>Avenant n° 18-2014 sur le régime de prévoyance</i>	21/05/2010	29/10/2014	2011/41 2015/10
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	27/02/2003	27/03/2014	2014/22
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>Contrat de génération</i>	21/05/2002	21/10/2014	2015/6
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Avenant n° 30 droit syndical</i>	13/04/1994	28/10/2014	2015/9
APNE	3110	Assurances réassurances courtage ARTT <i>Avenant à l'accord forfait jour cadres autonomes</i>	12/05/1999	19/11/2014	1999/17 2015/9
APN		Assurances sociétés pacte de responsabilité	08/12/2014		2015/4
CCNE	3336	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>Diversité et égalité des chances</i>	27/06/2006	31/10/2014	2014/50
APN		Banque populaire formation professionnelle	24/10/2014		2014/51
APN	3107	Bâtiment TP cessation anticipée d'activité <i>Couverture des salariés en cessation activité</i>	20/06/2002	25/06/2014	2002/33 2014/40
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Accord relatif au temps de travail</i>	05/06/1970	31/01/2014	2014/11
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Avenant de révision durée du travail</i> <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	15/12/1987	01/04/2014 27/10/2014	2014/21 2014/49
APN		Caisse d'Épargne utilisation intranet messagerie	15/04/2014		2014/22
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>Accord relatif au contrat de génération</i>	07/03/1990	14/05/2014	2014/33
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Accord relatif à la création d'un régime de frais de santé</i> <i>Emploi et contrat de génération</i>	30/12/1952	14/03/2014 10/07/2014	2014/20 2014/38
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	10/07/2006	03/02/2014	2014/17
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant n° 48 temps partiel</i>	12/07/2001	17/04/2014	2014/29
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Contrat de génération</i>	23/06/1970	17/12/2014	2015/9
CCNE	3033	Dentaires fournitures négoce (635) <i>Modification des dispositions communes et de certaines annexe II – cadres</i>	26/11/1971	18/11/2014	2015/9
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Avenant n°2014/05 formation professionnelle continue</i>	21/11/1988	27/11/2014	2015/11

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

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème des conditions de travail (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3123	Esthétique-cosmétique enseignement parfumerie (3032) <i>Avenant n° 6 modifiant l'article 12 maladie</i>	24/06/2011	13/02/2014	2014/25
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>Emploi salariés des personnes handicapées</i> <i>Travail de nuit services des animaux familiaux</i>	21/01/1997	26/03/2014 25/06/2014	2014/24 2015/6
CCN	3198	Hospitalisation à but non lucratif FEHAP (29) <i>Avenant n° 2014-01 reconstitution du socle conventionnel</i>	31/10/1951	04/02/2014	2014/27
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) <i>Travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 20 modifiant l'article 53-7 conditions de travail</i>	18/04/2002	03/06/2014 16/12/2014	2014/27 2015/10
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>Avenant n° 22 cadres autonomes</i>	30/04/1997	16/12/2014	2015/10
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Contrat de génération</i>	18/12/1952	24/11/2014	2015/9
CCNE	3384	Industries alimentaires diverses 5 branches (3109) <i>Avenant n° 3 de révision du champ d'application et de certaines dispositions</i>	21/03/2012	16/04/2014	2012/50 2014/33
APN		Maroquinerie contrat de génération	08/12/2014		2015/5
APN		Métallurgie formation professionnelle TLV	13/11/2014		2014/51
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>Accord relatif à la GPEC</i>	31/01/2000	15/10/2014	2014/50
CCNE	3184	Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Contrat de génération</i>	10/05/1999	21/03/2014	2014/25
APN		Offices publics habitat emploi salariés handicapés	15/01/2014		2014/21
CCNE	3113	Panneaux à base de bois industrie (2089) <i>Contrat de génération</i>	29/06/1999	23/10/2014	2015/8
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Salaires à compter du 01/01/2015</i>	03/09/1985	27/11/2014	2015/5
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Emploi personnes handicapées</i>	06/04/1956	21/05/2014	2014/32
CCNE	3183	Ports de plaisance (1182) <i>Cadre sur les seniors</i>	16/03/1982	27/11/2014	2015/8
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Équilibre vie privée et professionnelle - qualité vie travail</i>	15/02/1985	15/07/2014	2014/39
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Contrat de génération</i>	26/07/2011	03/12/2014	2011/38 2015/4
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Avenant n° 1 à l'accord intergénérationnel du 26/09/2013</i>	20/07/1976	29/01/2014	2014/16
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Avenant n° 104 à l'annexe 1 coursiers 2 roues non motorisé</i>	21/12/1950	12/12/2014	2015/10
CCN	3E+06	Travaux publics cadres (2409) <i>Avenant n° 1 à l'accord responsabilité sociétale des entreprises</i>	01/06/2004	06/05/2014	2014/34
CCNE	3E+06	Travaux publics ETAM (2614) <i>Avenant n° 1 accord responsabilité sociétale des entreprises</i>	12/07/2006	06/05/2014	2014/34
CCNE	3005	Travaux publics ouvriers (1702) <i>Avenant n° 1 accord responsabilité sociétale des entreprises</i>	15/12/1992	06/05/2014	2014/34

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

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU RÉGIONAL					
AIFR		Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10) Nord - Pas-de-Calais (1596) <i>Avenant de mise à jour de la convention</i>	08/10/1990	03/10/2014	2014/48
AIFR		Bâtiment ouvriers (plus de 10) Nord - Pas-de-Calais (1597) <i>Avenant de mise à jour de la convention</i>	08/10/1990	03/10/2014	2014/48
CCRE		Bois pin maritime Gascogne (172) <i>Réactualisation de la convention</i>	29/03/1956	01/07/2014	2014/52
CCRE		Métallurgie Haute-Marne et Meuse (1315) <i>Accord de révision des diverses dispositions de la convention</i>	01/10/1984	23/04/2014	2014/25
CCRE		Vins de Champagne (1384) <i>Avenant de mise à jour de la convention</i>	09/07/1985	10/10/2014	2014/45

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

VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

196 accords de branches ont été conclus en 2014 dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage (185 accords de branches avaient été conclus en ce domaine 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 et des lois n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

Certains accords toutefois 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^{er} janvier 2015.

VII.1. LES THÈMES ABORDÉS

Les thèmes traités en 2014 abordent l'ensemble des aspects de la formation professionnelle.

VII.1.1. L'apprentissage

L'apprentissage relève de la formation initiale. Les dispositions afférentes se trouvent dans le livre II de la sixième partie du code du travail.

Les articles L.6211-1 et L.6211-2 du code du travail prévoient que l'apprentissage est une forme d'éducation alternée et a pour objet de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

46 textes concernent plus particulièrement ce domaine. Outre quelques rappels sur l'importance de l'accueil des jeunes en apprentissage en tant

que voie appropriée pour accéder à l'emploi et sur la nécessité de pérenniser le développement de l'apprentissage, les accords portent sur :

- l'objet du contrat d'apprentissage, sa mise en œuvre, la forme (contrat à durée indéterminée ou déterminée) et la durée du contrat, les qualifications visées et les modalités d'organisation de la formation des apprentis ;
- le recours à l'apprentissage pour les jeunes dans le cadre des accords relatifs au contrat de génération ;
- le statut des apprentis, leur classification, les conditions de travail et notamment le temps de travail et la rémunération au regard de l'âge du bénéficiaire, les indemnités de déplacement, l'institution d'une priorité d'embauche au terme du contrat d'apprentissage ;
- le choix, le rôle et les missions du maître d'apprentissage ainsi que les éléments de reconnaissance de l'exercice de la fonction. Certains accords prévoient à cet égard une charge de travail adaptée ainsi qu'une indemnité pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ;
- les perspectives de développement de l'apprentissage avec des objectifs quantitatifs et qualitatifs quant aux nombres d'alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation), aux taux de rupture anticipée du contrat, aux taux de réussite aux examens, aux taux d'insertion professionnelle et aux taux d'emploi en contrat à durée indéterminée suite à la formation suivie ;
- le financement de l'apprentissage : demande d'habilitation d'un organisme collecteur de branche de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage, incitation des entreprises à verser leur taxe d'apprentissage à l'OCTA de la branche, affectation d'une partie des fonds de la formation professionnelle continue aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- l'institution de contributions particulières des entreprises pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en fin d'apprentissage.

VII.1.2. Les objectifs et priorités de la formation

L'article L.2241-6 du code du travail prévoit que les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel, se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

23 accords s'inscrivent dans cette perspective. Les objectifs et priorités portent sur :

- la promotion de la formation professionnelle pour le développement de l'emploi et la compétitivité des entreprises, le renouvellement des compétences, la sécurisation des parcours professionnels des salariés et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- les formations prioritaires dans le cadre notamment du plan de formation et des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- l'insertion professionnelle des jeunes, notamment par le développement de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation, avec, pour certains accords des objectifs quantitatifs et qualitatifs de développement de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'accès équilibré des hommes et des femmes aux actions de formation mises en œuvre notamment dans le cadre du plan de formation et de la période de professionnalisation ;
- dans le cadre des accords relatifs au contrat de génération, l'amélioration de l'accès des jeunes à un emploi notamment par le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, le maintien dans l'emploi des seniors et la transmission des savoirs et des compétences entre les générations ;
- la formation dans le cadre des emplois d'avenir ;
- l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise et la formation professionnelle de ces personnes en vue de leur maintien dans l'emploi.

VII.1.3. Les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle

Aux termes de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ont une attribution générale d'orientation et de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi. Elles ont notamment pour objet d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en lien avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et de définir des priorités de formation.

60 accords sont relatifs aux CPNEFP. Ils portent sur leur constitution, leur composition, leur fonctionnement ou leurs attributions.

Parmi les attributions de la CPNEFP, figurent notamment :

- la réflexion et le suivi des moyens de formation, la fixation des objectifs de la branche dans le domaine de la formation professionnelle et la promotion de la formation professionnelle ;
- l'orientation et le suivi des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- l'examen de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications au regard des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- l'élaboration, le renouvellement ou la suppression de certificats de qualification professionnelle et la fixation de critères de délibération des jurys ;
- l'élaboration des listes de formations éligibles au compte personnel de formation.

Par ailleurs, il convient de relever que quelques accords ont prévu une nouvelle composition de la CPNEFP au regard des résultats de la mesure de l'audience des organisations syndicales de salariés.

VII.1.4. Les certificats de qualification professionnelle

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont des certifications dont le contenu et les modalités pédagogiques ont été élaborés par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle afin de répondre aux besoins de qualification de leur champ professionnel, en complément des diplômes ou titres délivrés par l'État. Aux termes de l'article L.6314-2 du code du travail, ils s'appuient d'une part sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

44 accords sont relatifs aux CQP et portent sur les points suivants :

- le développement et la valorisation des CQP dans un objectif de transversalité interbranches ;
- les procédures d'élaboration des CQP : création, durée, renouvellement ou suppression, modalités de mise en œuvre et cahier des charges, référentiels d'activités, de compétences et de certification, répertoire des CQP ;
- les publics éligibles et les modalités d'accès aux CQP, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du congé individuel de formation ;

- l'organisation, le contenu, la durée de la formation et la répartition de ces heures de formation ;
- l'habilitation des centres de formation ;
- les conditions d'obtention et de délivrance des certificats et la composition, le rôle et le financement des jurys d'examens ;
- les conditions de prise en charge par l'OPCA des CQP, notamment lorsqu'ils sont dispensés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- la reconnaissance des CQP dans les grilles des classifications professionnelles.

VII.1.5. Les observatoires des métiers et des qualifications

Les ressources des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) peuvent être destinées au financement des dépenses faites pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications afin de mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, chaque branche professionnelle définit les missions et les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Cet observatoire peut avoir une compétence nationale, régionale ou territoriale.

Il a pour principale fonction de permettre à chaque branche professionnelle d'adapter sa politique de formation à travers des études quantitatives et qualitatives sur les métiers et sur l'offre de formation.

Dans ce cadre, des études ont ainsi pu être menées sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou dans le cadre du contrat de génération.

23 accords ont traité du thème des observatoires des métiers et des qualifications en 2014. Certains observatoires sont communs à plusieurs branches sous l'égide d'un seul OPCA. D'autres sont spécifiques à une branche considérée.

Les accords ont porté sur :

- l'objet, l'organisation, le fonctionnement, les missions et le financement des observatoires ;
- le rôle de la CPNEFP dans l'orientation des travaux ;

- l'institution de comités paritaires de pilotage (dont la composition a été modifiée par certains accords au regard des résultats de la mesure de l'audience des organisations syndicales de salariés), sous l'égide de la CPNEFP et les modalités de suivi des travaux ;
- la prévision d'études permettant notamment de mieux appréhender les réalités de l'emploi dans le cadre de négociations menées par ailleurs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou le contrat de génération ;
- la mise en place d'une bourse à l'emploi *via* l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- la communication et la diffusion des études et analyses faites par les observatoires.

VII.1.6. L'entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, le conseil en évolution professionnelle

Les accords nationaux interprofessionnels relatifs à la formation professionnelle prévoient plusieurs moyens permettant l'évolution professionnelle des salariés : l'entretien professionnel, le conseil en évolution professionnelle, le passeport orientation-formation et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans le même sens, les actions de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a prévu un renforcement des dispositions relatives à l'entretien professionnel : l'article L.6315-1 du code du travail prévoit qu'à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi et que tous les six ans, il est procédé à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

En outre, l'article L.6111-6 du code du travail prévoit que toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation et peut être

notamment délivré par les organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation.

Par ailleurs, dans le cadre du contrat de génération, les accords ont prévu la désignation d'un référent pour les nouveaux embauchés et des entretiens de suivi du jeune embauché avec son responsable hiérarchique et son référent en vue d'assurer une meilleure intégration dans l'entreprise. Ces accords ont également prévu l'élaboration d'un livret d'accueil pour les nouveaux embauchés et d'un guide de préparation à la conduite de l'entretien.

35 accords ont traité de ces questions en 2014.

Les dispositions conventionnelles relatives à l'entretien professionnel ont trait à son objet et à ses finalités, aux salariés concernés, à son contenu, aux conditions de sa mise en œuvre et à la distinction qu'il convient d'opérer entre ces entretiens et les entretiens annuels d'évaluation. Les entretiens de deuxième partie de carrière visent plus particulièrement les salariés âgés de plus de 45 ans et s'inscrivent notamment dans le cadre du contrat de génération.

Le bilan de compétences est abordé notamment du point de vue des différentes formes d'accès à la formation (plan de formation, droit individuel à la formation, congé individuel de formation), de son articulation avec le temps de travail, de ses modalités de mise en œuvre et de son financement.

Le passeport orientation-formation a pour objet de permettre aux salariés intéressés de consigner l'ensemble des savoirs et savoir-faire acquis tant au niveau de la formation initiale que pendant leur activité salariée et peut, à l'initiative de l'intéressé, figurer dans son compte personnel de formation.

La validation des acquis de l'expérience est envisagée du point de vue de l'organisation de la démarche, de l'information du salarié, des modalités d'évaluation des candidats, de la participation aux jurys de validation des acquis de l'expérience et du financement du parcours des candidats et des jurys.

VII.1.7. Le financement de la formation professionnelle continue

Au titre de l'année 2014, le montant de la participation à la formation professionnelle continue est de 0,55 % des salaires payés au cours de l'année civile pour les entreprises de moins de dix salariés, de 1,05 % pour

les entreprises de dix à moins de vingt salariés et de 1,6 % pour les entreprises de vingt salariés et plus.

À compter du 1^{er} janvier 2015, en application des articles L.6331-2 et L.6331-9 du code du travail, tels qu'ils résultent la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les contributions légales des employeurs au financement de la formation professionnelle continue sont de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de dix salariés et de 1 % pour les entreprises de dix salariés et plus.

80 accords traitent de la question du financement de la formation professionnelle et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- la fixation des taux et la répartition des contributions légales des entreprises à la formation professionnelle continue destinées au plan de formation, à la professionnalisation, au congé individuel de formation, au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et au compte personnel de formation ;
- la fixation de contributions conventionnelles qui viennent s'ajouter aux contributions légales pour le développement de la formation professionnelle continue et la possibilité pour les entreprises d'effectuer des versements volontaires à l'OPCA ;
- la collecte de ces contributions par l'OPCA désigné par la branche et la répartition des contributions au regard de la taille des entreprises ;
- la désignation ou la reconduction de l'OPCA pour la collecte des fonds de la formation professionnelle continue ;
- la gouvernance paritaire de l'OPCA, le champ d'intervention géographique et professionnel de l'organisme, la composition et les attributions du conseil d'administration, les statuts, le fonctionnement et l'organisation de l'OPCA, la constitution de sections paritaires professionnelles destinées à orienter les décisions du conseil d'administration, les missions de l'OPCA et la mobilisation des ressources dans le cadre de la mutualisation des fonds recueillis auprès des entreprises ;
- les priorités de financement et la prise en charge par l'OPCA des frais de formation au titre du plan de formation, des actions de professionnalisation (détermination de forfaits horaires de prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation), du compte personnel de formation, des bilans de compétences, de la validation des acquis de l'expérience, des jurys d'examens, du tutorat et de la préparation opérationnelle à l'emploi ;
- la désignation de l'OPCA pour la collecte de la taxe d'apprentissage et l'affectation des fonds recueillis pour le financement de l'apprentissage,

le financement d'actions destinées à favoriser l'insertion des jeunes en fin d'apprentissage, l'affectation d'une partie des fonds collectés au titre de la professionnalisation au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;

- le rôle de conseil de l'OPCA auprès des entreprises, les services de proximité qu'il assure, la prise en charge du coût des diagnostics d'identification des compétences et des qualifications dans l'entreprise dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou pour la mise en œuvre des contrats de génération, la prise en charge des coûts de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

VII.1.8. Le plan de formation

L'article L.6312-1 du code du travail prévoit que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré notamment à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Au regard des régimes applicables aux heures de formation, le code du travail renvoie à deux types d'actions :

- toute action de formation suivie par le salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération (article L.6321-2 du code du travail) ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié (article L.6321-6 du code du travail).

20 accords sont intervenus dans ce domaine et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- les modalités d'élaboration du plan de formation, la consultation des représentants du personnel sur l'exécution du plan de formation et sur le projet de plan de formation à venir et l'information des salariés sur le contenu du plan de formation ;
- les objectifs, les priorités, les publics et le contenu du plan de formation ;
- la typologie des actions de formation et leur articulation avec le temps de travail (maintien du salaire lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail ou versement d'une allocation de formation lorsque

- la formation se déroule en dehors du temps de travail, nombre d'heures de formation pouvant se dérouler en dehors du temps de travail) ;
- le financement des formations organisées dans le cadre du plan de formation et les modalités de prise en charge par les fonds mutualisés des OPCA ;
 - l'incitation des entreprises à la construction d'un programme pluriannuel de formation en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - l'accès équilibré des femmes et des hommes au plan de formation et l'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel ;
 - les conditions particulières d'accès au plan de formation des intermittents du spectacle et des salariés intérimaires ;
 - l'articulation du plan de formation avec les périodes de professionnalisation et le compte personnel de formation.

VII.1.9. Les contrats de professionnalisation

Les articles L.6325-1 et suivants du code du travail prévoient les dispositions relatives à ce contrat.

Il s'agit d'un contrat de travail en alternance qui permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue. Il est destiné aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi. Il alterne période de formation et exercice d'une activité en entreprise. Il est en principe d'une durée comprise entre six mois et un an.

24 accords sont relatifs aux contrats de professionnalisation. Ils portent sur les points suivants :

- la poursuite de l'effort des professions en faveur des contrats de professionnalisation avec des objectifs quantitatifs et qualitatifs quant au nombre d'alternants, aux taux de ruptures anticipées du contrat, aux taux de réussite aux examens, au maintien des taux d'insertion professionnelle suite à la formation suivie et aux taux d'emploi en CDI ;
- le recours aux contrats de professionnalisation dans le cadre du contrat de génération ;
- l'objet, les principes de mise en œuvre et les finalités des contrats de professionnalisation : favoriser l'insertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification professionnelle ;
- les publics éligibles : les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans et les publics prioritaires ;
- la nature des qualifications visées et les formations prioritaires, notamment les certificats de qualification professionnelle ;

- les modalités et les conditions de mise en œuvre des contrats : contrat à durée déterminée ou indéterminée, durée du contrat, conditions de renouvellement des contrats de professionnalisation à durée déterminée ;
- la durée et les modalités de mise en œuvre de la formation ;
- le tutorat : la désignation du tuteur, sa formation, ses missions et le financement du tutorat ;
- la classification et la rémunération des titulaires du contrat variable en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation ;
- les missions de l'OPCA dans l'instruction des dossiers, les conditions de financement de la formation et les modalités de prise en charge par les fonds mutualisés des coûts de la formation selon la nature de la formation ;
- l'adaptation du contrat de professionnalisation aux particularités du travail temporaire et la mise en œuvre de dispositifs spécifiques d'insertion des salariés intérimaires.

VII.1.10. Le droit individuel à la formation et le compte personnel de formation

En application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le droit individuel à la formation (DIF) est remplacé par le compte personnel de formation (CPF) à compter du 1^{er} janvier 2015.

Jusqu'au 31 décembre 2014, chaque salarié a pu disposer, au titre du droit individuel à la formation, de vingt heures de formation par an cumulables sur six ans (soit 120 heures au maximum) et a pu exercer son droit avec l'accord de son employeur.

À compter du 1^{er} janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans (quinze ans pour le jeune qui a conclu un contrat d'apprentissage) en emploi ou à la recherche d'un emploi. Le compte reste ouvert tout au long de la vie professionnelle de la personne et n'est fermé que lorsque celle-ci a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures. L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué, sous réserve de

dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le compte personnel de formation est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation éligible et les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation sont pris en charge par l'employeur ou l'organisme collecteur paritaire agréé si la personne est salariée, par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels si la personne est demanderesse d'emploi.

Par ailleurs, la loi du 5 mars 2014 a prévu que les heures de formation acquises jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du droit individuel à la formation peuvent être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020, dans le cadre du compte personnel de formation.

26 accords sont intervenus sur le droit individuel à la formation ou sur le compte personnel de formation.

En ce qui concerne le droit individuel à la formation, les accords ont porté sur les modalités d'acquisition des heures et le cumul des droits, les formations prioritaires, les modalités de mise en œuvre de la formation, l'articulation des périodes de formation avec le temps de travail, le financement des formations par l'OPCA, la portabilité du droit.

En ce qui concerne le compte personnel de formation, les accords ont porté sur les points suivants :

- l'objet, les publics visés et les modalités de mise en œuvre de la formation ;
- les modalités d'alimentation du compte ;
- l'établissement des formations éligibles et prioritaires ;
- les abondements et l'articulation du CPF avec les autres dispositifs d'accès à la formation, notamment le plan de formation, les périodes de professionnalisation et le congé individuel de formation ;

- les modalités de financement de la formation avec, le cas échéant, la possibilité d'une modulation des taux de prise en charge au regard des publics visés et des formations envisagées ;
- la portabilité des heures de formation acquises au titre du CPF en cas de changement de la situation professionnelle de la personne ;
- les modalités d'utilisation des heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation dans le cadre du compte personnel de formation ;
- l'adaptation du dispositif aux particularités d'emploi des intermittents du spectacle et des salariés intérimaires.

VII.1.11. Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés. Les actions de formation organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation sont des formations qualifiantes ou des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Les périodes de professionnalisation peuvent en outre abonder le compte personnel de formation du salarié.

15 accords ont été conclus en 2014 sur ce thème. Ils portent sur les points suivants :

- l'objet des périodes de professionnalisation, les formations éligibles et les formations prioritaires ;
- les bénéficiaires et les publics prioritaires ;
- le contenu, l'organisation et la durée minimale des formations ;
- le tutorat ;
- les modalités de mise en œuvre des périodes de professionnalisation et leur articulation avec le temps de travail ;
- le financement des formations et les modalités de prise en charge par les fonds mutualisés de la formation professionnelle (forfaits horaires de prise en charge) ;
- les conditions particulières d'accès aux périodes de professionnalisation des intermittents du spectacle et des salariés intérimaires ;
- l'articulation des périodes de professionnalisation avec le compte personnel de formation.

VII.1.12. Le congé individuel de formation

Aux termes de l'article L.6322-1 du code du travail, le congé individuel de formation (CIF) permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de

formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

12 accords ont été conclus sur le thème du CIF et portent sur les points suivants :

- l'objet et les finalités du CIF, le rappel de l'intérêt de ce dispositif pour les salariés et les priorités de formation ;
- les bénéficiaires du congé : salariés sous contrat à durée indéterminée et salariés qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée ;
- les contributions des employeurs au financement du CIF ;
- les modalités d'obtention du congé et les conditions particulières d'accès au CIF des intermittents du spectacle et des salariés intérimaires ;
- la durée et les modalités de la prise en charge de la rémunération des bénéficiaires et du coût de la formation ;
- la prise en charge par les organismes paritaires agréés pour la gestion du congé individuel de formation (OPACIF) des formations organisées en dehors du temps de travail ;
- l'accompagnement des salariés et le conseil en évolution professionnelle assurés par les OPACIF ;
- l'articulation du congé individuel de formation avec le compte personnel de formation.

VII.1.13. Le tutorat

L'article L.6325-3-1 du code du travail prévoit que l'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner. Un tuteur peut également être désigné dans le cadre des périodes de professionnalisation. Les missions du tuteur sont les suivantes : accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation, organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire, assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation et de formation, participer à l'évaluation du suivi de la formation.

16 accords ont porté sur le tutorat. Ils traitent des points suivants :

- le rôle majeur du tuteur pour l'insertion professionnelle et la nécessité de renforcer et de développer le tutorat en vue notamment d'assurer la transmission des savoirs et savoir-faire entre les générations ;
- le développement de la fonction de tuteur et sa valorisation : charte du tutorat et guide du tuteur, livret d'accueil et d'intégration, incitation à

la mise en valeur de la fonction et de sa reconnaissance dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation : primes de tutorat, prise en compte de la charge de travail induite par le tutorat dans l'organisation du travail du tuteur ;

- la désignation du tuteur : volontariat, ancienneté, qualification ;
- le rôle, le statut et les missions du tuteur ;
- la formation du tuteur ;
- le nombre de salariés pouvant simultanément être suivis par un tuteur ;
- les conditions de prise en charge par les fonds mutualisés des OPCA de la formation des tuteurs et de l'exercice de la fonction ;
- dans le cadre des accords relatifs au contrat de génération, la désignation d'un référent chargé de faciliter l'accueil des jeunes embauchés et de les aider dans leur intégration dans l'entreprise ;
- l'adaptation des conditions d'exercice du tutorat pour les salariés intérimaires.

Liste des textes abordant le thème de la formation professionnelle⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Contrat de génération</i>	21/01/1986	16/06/2014	2014/31
APN		Alimentaire interbranches formation professionnelle	30/10/2014		2015/5
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Travail à temps partiel</i> <i>Actions prioritaires au titre du compte personnel de formation (CPF)</i>	31/05/1995	20/05/2014 16/09/2014	2014/30 2015/3
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	27/02/2003	27/03/2014	2014/22
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>Contrat de génération</i>	21/05/2002	21/10/2014	2015/6
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Avenant n° 30 droit syndical</i> <i>Financement et répartition du FPSPP</i>	13/04/1994	28/10/2014 28/11/2014	2015/9 2015/4
CCNE	3317	Assistants maternels particulier employeur (2395) <i>Financement de la formation professionnelle</i>	01/07/2004	17/12/2014	2015/8
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Répartition des versements au FPSPP</i>	02/06/2003	18/12/2014	2015/5
APN		Assurances assistance affectation des fonds aux CFA <i>Versements aux CFA pour 2014</i>	29/06/2012	16/06/2014	2013/43 2014/36
APN		Assurances sociétés GPEC formation professionnelle	24/11/2014		2015/6
APN		Assurances sociétés financement du FPSPP	15/12/2014		2015/9
APN		Assurances sociétés pacte de responsabilité	08/12/2014		2015/4
CCNE	3379	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>Accord-cadre égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	31/03/2011	09/07/2014	2011/24 2014/48
CCNE	3076	Audiovisuel électronique équipement ménager commerces (1686) <i>Mise en place de CQP</i>	26/11/1992	12/02/2014	2015/11
CCNE	3295	Automobile cabinets d'expertises (1951) <i>Avenant n° 50 formation professionnelle - compte personnel de formation (CPF)</i>	20/11/1996	05/11/2014	2015/3

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

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la formation professionnelle (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Avenant n° 71 classifications - insertion et formation RNQSA et RNCSA pour 2015 Dispositions sur le dialogue social</i>	15/01/1981	03/07/2014 03/07/2014 18/11/2014	2014/37 2014/37 2015/3
CCNE	3336	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>Diversité et égalité des chances</i>	27/06/2006	31/10/2014	2014/50
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>Avenant n° 113 FPSPP et compte personnel formation</i>	20/02/1979	24/10/2014	2014/51
CCNE	3078	Avocats salariés (1850) <i>Avenant n° 16 FPSPP et compte personnel formation</i>	17/02/1995	24/10/2014	2014/51
APN		Banque Populaire formation professionnelle	24/10/2014		2014/51
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Avenant relatif au temps de travail Dépenses de fonctionnement formation AGEFOS PME</i>	05/06/1970	31/01/2014 04/06/2014	2014/11 2014/33
CCNE	3074	Blanchisserie - teinturerie et nettoyage (2002) <i>Actions de formation prioritaires Affectation du fonds professionnalisation CFA IFIR</i>	17/11/1997	26/02/2014 03/04/2014	2014/19 2014/36
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>Avenant n° 42 apprentissage et insertion professionnelle</i>	12/12/1978	11/09/2014	2014/46
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>Avenant n° 107 formation professionnalisation</i>	19/03/1976	01/12/2014	2015/3
CCNE	3102	Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>VAE et inscription au RNCP des CQP</i>	13/07/1993	04/12/2014	2015/5
CCNE	3232	Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>Contreparties au travail du dimanche</i>	30/09/1991	23/01/2014	2014/7
APN		BTP apprentissage organisation et financement	24/09/2014		2014/50
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Avenant à l'accord du 28/10/2009 mise en œuvre des CQP Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Avenant à l'accord du 28/06/2011 formation professionnelle Pacte social calendrier social responsable</i>	15/12/1987	09/04/2014 27/10/2014 21/11/2014 17/12/2014	2014/21 2014/49 2014/51 2015/5
CCNE	3255	Cabinets dentaires (1619) <i>Accord relatif au temps partiel Formation professionnelle continue</i>	17/01/1992	28/02/2014 09/10/2014	2014/15 2014/49
APN		Caisse d'Épargne formation professionnelle	18/11/2014		2014/51
CCNE	3046	Caoutchouc industrie (45) <i>Création d'une section paritaire professionnelle Désignation OPCA OPCALIA</i>	06/03/1953	05/11/2014 05/11/2014	2014/51 2014/51

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

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	06/12/1956	28/10/2014	2014/52
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	12/07/1955	28/10/2014	2014/52
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	22/04/1955	28/10/2014	2014/52
CCNE	3238	Céramiques industries (1558) <i>Décision de la CPNE - financement CFA 2014</i> <i>Financement des CFA - professionnalisation</i> <i>Formation professionnelle</i>	06/07/1989	01/04/2014 01/04/2014 13/06/2014	2014/26 2014/26 2014/33
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733) <i>Avenant à l'accord du 10/06/2013 professionnalisation</i> <i>Avenant n° 79 de révision des dispositions de la convention</i>	27/06/1973	10/03/2014 08/12/2014	2014/21 2015/9
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>Avenant relatif au contrat de génération</i>	07/03/1990	14/05/2014	2014/33
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Emploi et contrat de génération</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP 2014</i> <i>Formation professionnelle</i>	30/12/1952	10/07/2014 25/09/2014 26/11/2014	2014/38 2014/46 2015/4
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>Avenant n° 2 à l'avenant n° 23 - classification</i> <i>Avenant n° 32 CQP "responsable de salon de coiffure"</i>	10/07/2006	03/02/2014 19/02/2014 19/02/2014	2014/17 2014/21 2014/21
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant n° 48 temps partiel</i>	12/07/2001	17/04/2014	2014/29
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Création de 3 CQP en management commercial</i> <i>Contrat de génération</i>	23/06/1970	26/06/2014 17/12/2014	2014/45 2015/9
AIN		Contrat de sécurisation professionnelle (ANI)	08/12/2014		
CCN	3072	Coopératives de consommation salariés (179) <i>Accord relatif au temps partiel</i>	30/04/1956	13/02/2014	2014/13
CCN		Crédit mutuel (1468) <i>Accord relatif à l'égalité professionnelle</i>	29/06/1987	09/12/2014	2015/4
CCN	3359	Cuisine magasins prestataires de services (2754) <i>Avenant n° 3 CQP "poseur de cuisine"</i>	17/07/2008	15/05/2014	2014/41
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>Avenant n° 52 répartition FPSPP</i>	11/05/2000	26/11/2014	2015/4

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

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Avenant à l'annexe III du 14/09/2012</i> <i>Protocole accord portant modification de l'accord du 21/06/2013 développement formation professionnelle</i>	18/12/1978	05/12/2014 05/12/2014	2015/5 2015/5
CCNE	3033	Dentaires fournitures négoce (635) <i>Modification de dispositions communes et de paragraphes de l'annexe II – Avenant “cadres”</i>	26/11/1971	18/11/2014	2015/9
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Avenant n° 2014-04 désignation de l'OPCA</i> <i>Avenant n° 2014-05 formation professionnelle continue</i>	21/11/1988	13/10/2014 27/11/2014	2014/47 2015/11
CCNE	3302	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>Avenant n° 5 formation professionnelle</i>	12/04/2000	05/02/2014	2014/16
APN		Économie sociale insertion et emploi des jeunes	21/02/2014		2014/20
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>Avenant n° 24 modifiant l'article 7-1-2 salaire enseignant</i>	27/11/2007	23/06/2014	2014/35
CCNE	3042	Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>	03/05/1983	27/11/2014	2015/9
CCNE	3042	Équipements thermiques OETAM (998) <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>	07/02/1979	27/11/2014	2015/9
CCNE	3275	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>Avenant n° 46 création et reconnaissance des CQP</i> <i>Avenant n° 47 création CQP “agent de cuisine”</i>	05/01/1994	07/07/2014 07/07/2014	2014/38 2014/38
CCNE	3020	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Reconduction de l'OPCA AGEFOS-PME</i> <i>Actualisation dispositions de la convention</i>	09/12/1974	16/05/2014 11/07/2014	2014/28 2014/40
APN		Familles rurales temps partiel	19/11/2014		2015/2
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>Insertion et maintien dans l'emploi des personnes handicapées</i>	21/01/1997	26/03/2014	2014/24
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>Avenant modifiant l'article 18-2 - commissions paritaires</i>	10/06/1988	23/10/2014	2014/50
CCNE	3014	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>Avenant n° 12 sécurisation de l'emploi et temps partiel</i> <i>Avenant n° 37 classifications professionnelles et salaires</i>	16/07/2003	09/01/2014 09/01/2014	2014/8 2014/14
CCNE	3144	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Avenant n° 83 création CQP “gardien, concierge, employé”</i>	11/12/1979	23/05/2014	2014/36
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Formations classifiantes CQP</i> <i>Avenant n° 4 formation professionnelle</i>	13/10/2005	25/09/2014 27/11/2014	2014/45 2015/5

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

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3098	Habillement industries (247) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 10/12/2014 formation</i> <i>Objectifs et priorités formation professionnelle</i>	17/02/1958	10/12/2014 10/12/2014	2015/8 2015/8
CCNE	3148	Habillement mercerie chaussure jouet commerce gros (500) <i>Création CQP "vente itinérante-administration"</i>	13/03/1969	18/02/2014	2014/15
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>Avenant n° 9 travail à temps partiel</i>	21/10/1983	30/09/2014	2015/3
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>Avenant n° 1 à l'accord intergénérationnel</i>	27/04/2000	26/03/2014	2014/36
CCNE	3152	Horlogerie (1044) <i>Modernisation et mise en œuvre des CQP</i>	17/12/1979	28/11/2014	2015/7
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Travail à temps partiel</i>	05/07/1991	22/05/2014	2014/25
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>Avenant n° 20 salaires (minima conventionnels)</i>	30/04/1997	29/09/2014	2014/48
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>Avenant n° 62 travail à temps partiel</i>	09/09/1988	01/07/2014	2014/35
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Contrat de génération</i>	18/12/1952	24/11/2014	2015/9
AIN		Indemnisation du chômage <i>Régime d'assurance chômage apprenti secteur public</i>	14/05/2014	14/05/2014	
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) <i>Avenant n° 63 contrat de professionnalisation</i>	25/01/1991	10/10/2014	2015/6
CCNE	3252	Librairie (3013) <i>Répartition contribution FPSPP</i> <i>Dépenses de fonctionnement CFA / AGEFOS PME</i>	24/03/2011	09/01/2014 05/12/2014	2014/15 2015/8
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>Certificats de qualification professionnelle</i>	21/03/1972	25/02/2014	2014/22
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>Certificats de qualification professionnelle</i>	17/11/1969	25/02/2014	2014/22
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>Certificats de qualification professionnelle</i>	17/06/1965	25/02/2014	2014/22
CCNE	3286	México-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>Droit individuel à la formation (DIF)</i>	09/04/1997	08/04/2014	2014/23
CCNE	3169	Métreurs vérificateurs (1726) <i>Avenant n° 15 FPSPP et fonctionnement du CPF</i>	16/04/1993	17/12/2014	2015/5
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>Avenant n° 53 financement de la formation professionnelle</i>	21/02/2001	23/05/2014	2014/28

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

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>Accord relatif à la GPEC</i> <i>Financement formation professionnelle 2015</i>	31/01/2000	15/10/2014 05/12/2014	2014/50 2015/5
CCNE	3187	Navigation de plaisance (1423) <i>Avenant n° 49 certificats de qualification professionnelle</i>	31/03/1979	04/09/2014	2014/43
CCNE	3216	Navigation personnel sédentaire (2972) <i>Formation professionnelle</i>	14/09/2010	16/12/2014	2010/48 2015/7
CCNE	3134	Notariat (2205) <i>Avenant n° 24 modifiant l'article 15-6 – classifications</i>	08/06/2001	23/01/2014	2014/13
CCNE	3184	Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Contrat de génération</i>	10/05/1999	21/03/2014	2014/25
CCNE	3113	Panneaux à base de bois industrie (2089) <i>Contrat de génération</i>	29/06/1999	23/10/2014	2015/8
CCNE	3180	Particulier employeur salariés (2111) <i>Financement de la formation professionnelle</i>	24/11/1999	17/12/2014	2015/8
CCN	3116	Personnes inadaptées et handicapées établissements (413) <i>Avenant n° 327 formation des salariés sans qualification</i>	15/03/1966	28/03/2014	2015/11
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Salaires au 01/01/2015</i>	03/09/1985	27/11/2014	2015/5
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Emploi personnes handicapées</i> <i>Contributions au FPSPP pour l'année 2015</i> <i>Formation professionnelle et GPEC</i>	06/04/1956	21/05/2014 22/10/2014 19/11/2014	2014/32 2014/50 2015/6
CCNE	3262	Pharmaceutique répartition (1621) <i>Travail à temps partiel</i>	07/01/1992	17/07/2014	2014/33
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>Formation professionnelle répartition FPSPP</i>	03/12/1997	02/10/2014	2014/45
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Cadres dirigeants</i>	21/11/2009	14/02/2014	2014/15
CCNE	3183	Ports de plaisance (1182) <i>Accord-cadre sur les seniors</i>	16/03/1982	27/11/2014	2015/8
CCNE	3375	Ports et manutention CCN unifiée (3017) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>Règlement intérieur CPNE OPMQ</i>	15/04/2011	08/01/2014 14/05/2014	2014/14 2014/20 2014/42
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Désignation d'un OPCA</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>	13/08/1999	08/07/2014 15/12/2014	2014/36 2015/5

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

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Avenant n° 3 rénovation de l'organisation du temps partiel</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord désignation OPCA</i> <i>Contrat de génération</i>	26/07/2011	05/03/2014 26/06/2014 03/12/2014	2011/38 2014/14 2014/31 2015/4
CCNE	3073	Publicité (86) <i>Accord modifiant accord CQP</i>	22/04/1955	28/04/2014	2014/31
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Répartition des fonds pour financement des CFA</i> <i>Création des CQP "opérateurs de tri"</i> <i>Création d'un observatoire des métiers</i>	06/12/1971	15/05/2014 09/12/2014 09/12/2014	2014/34 2015/8 2015/8
CCN	3369	Régies de quartier (3105) <i>Contributions conventionnelles complémentaires</i>	02/04/2012	05/12/2014	2013/4 2015/3
CCNE	3225	Restauration de collectivités (1266) <i>Constitution de la CPNEFP-RC</i>	20/06/1983	02/12/2014	2015/7
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Avenant n° 16 GPEC</i>	09/12/1993	30/09/2014	2014/49
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Avenant n° 1 à l'accord intergénérationnel du 26/09/2013</i>	20/07/1976	29/01/2014	2014/16
CCNE	3328	Sport (2511) <i>Avenant n° 86 CQP "moniteur de vol à plat en soufflerie"</i> <i>Avenant n° 90 CQP "moniteur d'escrime"</i> <i>Avenant n° 91 CQP "technicien sportif basket-ball"</i> <i>Avenant n° 92 CQP "moniteur d'arts martiaux"</i> <i>Avenant n° 93 à l'annexe 1 du 07/07/2005 - CQP</i> <i>Avenant n° 94 CQP "animateur course orientation"</i> <i>Avenant n° 95 CQP "animateur de savate"</i> <i>Avenant n° 96 CQP "animateur escalade structure artificielle"</i> <i>Avenant n° 97 désignation OPCA</i> <i>Avenant n° 98 contributions formation</i>	07/07/2005	10/03/2014 20/06/2014 20/06/2014 20/06/2014 22/09/2014 22/09/2014 22/09/2014 21/11/2014 15/12/2014 15/12/2014	2014/23 2014/41 2014/41 2014/41 2014/50 2014/50 2014/50 2015/4 2015/11 2015/11
CCNE	3049	Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>Avenant n° 2 CQP "option produits running course à pied"</i>	26/06/1989	23/06/2014	2014/47
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>Avenant à l'accord du 12/04/2002 missions de l'observatoire des métiers</i>	26/04/2000	19/12/2014	2015/8
CCNE	3106	Textile industrie (18) <i>Dialogue économique emploi jeunes apprentissage</i> <i>Sécurisation et formation professionnelle</i>	01/02/1951	01/10/2014 11/12/2014	2014/50 2015/9
CCNE	3298	Thermalisme (2104) <i>Avenant n° 23 rémunération minimale conventionnelle</i>	10/09/1999	09/10/2014	2014/48

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

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3177	Transport aérien personnel au sol (275) <i>Financement du dialogue social</i> <i>Financement du FPSPP pour 2015</i>	22/05/1959	24/11/2014 12/12/2014	2015/3 2015/5
CCNE	3099	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Mise en œuvre du pacte de responsabilité</i>	11/04/1986	12/11/2014	2015/8
CCN	3308	Universités instituts catholiques (2270) <i>Désignation OPCA OPCALIA</i>	04/06/2002	24/10/2014	2014/50
CCNE	3050	Verre miroiterie transformation négoce (1499) <i>Certificats de qualification professionnelle (CQP)</i>	09/03/1988	23/07/2014	2014/36
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>Avenant n° 64 formation professionnelle</i>	05/07/1995	30/10/2014	2015/1
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>Avenant n° 39 formation professionnelle</i>	31/01/2006	30/10/2014	2015/1
CCNE	3111	Volailles industries transformation (1938) <i>Désignation d'un OPCA</i>	10/07/1996	11/03/2014	2014/19
APNE		Carrières matériaux construction contribution OPCA 3+ <i>Avenant n° 1 collecte des contributions de formation</i>	15/09/2010	12/11/2014	2011/36 2015/5
APN		Maroquinerie contrat de génération	08/12/2014		2015/5
APN		Maroquinerie égalité professionnelle	24/06/2014		2014/38
APNE		Maroquinerie formation professionnelle <i>Affectation fonds de professionnalisation aux CFA</i>	22/12/2011	20/03/2014	2012/9 2014/29
APNE		México-sociale sanitaire non lucratif OPCA UNIFAF <i>Avenant n° 2 à l'accord 2011-05 OPCA UNIFAF</i>	09/09/2011	06/05/2014	2012/4 2014/36
APNE		Métallurgie développement alternance	21/10/2014		2014/50
APNE		Papiers cartons intersecteurs formation professionnelle GPEC <i>Avenant n° 3 de mise à jour des annexes</i>	30/11/2011	25/03/2014	2012/10 2014/21
APN		Métallurgie égalité professionnelle	08/04/2014		2014/27
APN		Métallurgie formation professionnelle TLV	13/11/2014		2014/51
APN		Offices publics habitat emploi salariés handicapés	15/01/2014		2014/21
APNE		Professions libérales FAF-PL <i>Annexe 1 à l'avenant n° 3 OPCA PL</i> <i>Collecte et gestion taxe apprentissage OPCA PL</i> <i>Avenant n° 3 à l'accord du 15/11/2000 OPCA PL</i>	28/10/1992	19/11/2014 19/11/2014 19/11/2014	1997/51 2015/4 2015/4 2015/4
APNE		Sanitaire sociale formation professionnelle <i>Avenant n° 1 comité pilotage de l'observatoire</i>	31/03/2008	06/05/2014	2008/44 2014/36
APN		Sanitaire sociale CPNEFP et délégations régionales <i>Avenant n° 2 à l'accord de branche 2010-01</i>	19/04/2010	06/05/2014	2014/37 2014/37
APN		Spectacle intermittents formation professionnelle	25/09/2014		2014/44

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

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
APN		Spectacle vivant formation professionnelle	19/12/2014		2015/8
APN		Transports adhésion interbranches OPCA transports <i>Avenant n° 3 portant adhésion du secteur propreté</i>	26/05/2011	08/07/2014	2011/40 2014/39
APN		Transports OPCA transports et services	25/09/2014		2014/50
APN	3212	Travail temporaire contribution au FPSPP <i>Avenant n° 5 à l'accord du 10/12/2009 répartition FPSPP</i>	10/12/2009	09/10/2014	2010/10 2014/47
APN		Travail temporaire formation professionnelle	26/09/2014		2014/45
NIVEAU RÉGIONAL					
AIFR		Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) Lorraine (1596) <i>Indemnités de petits déplacements 2014</i>	08/10/1990	07/01/2014	2014/10
AIFR		Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) Nord - Pas-de-Calais (1596) <i>Avenant de mise à jour de la convention</i>	08/10/1990	03/10/2014	2014/48
AIFR		Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Lorraine (1597) <i>Indemnités de petits déplacements 2014</i>	08/10/1990	07/01/2014	2014/10
AIFR		Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Nord - Pas-de-Calais (1597) <i>Avenant de mise à jour de la convention</i>	08/10/1990	03/10/2014	2014/48
AIFR		BTP maître d'apprentissage Pays de la Loire (2417) <i>Indemnité exercice fonction des maîtres d'apprentissage confirmés</i>	13/07/2004	04/02/2014	2014/38
CCRE		Métallurgie Haute-Marne et Meuse (1315) <i>Avenant de révision diverses dispositions de la convention</i>	01/10/1984	23/04/2014	2014/25
CCRE		Métallurgie Haute-Vienne et Creuse (937) <i>Modification de certains articles de la convention</i>	01/06/1977	13/11/2014	2015/3

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

VIII. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

VIII.1. LE CONTRAT DE GÉNÉRATION : UN DISPOSITIF ADAPTÉ AUX SPÉCIFICITÉS DES ENTREPRISES

Fidèle au contenu de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 octobre 2012, le contrat de génération est fondé sur une logique pragmatique qui permet de s'adapter à la taille des entreprises qui n'ont pas toutes les mêmes leviers en matière d'emploi, ni les mêmes capacités de négociation.

Il repose sur deux volets distincts axés respectivement sur la négociation collective relative à la gestion des âges et des compétences au sein des branches, des groupes et des entreprises (volet collectif) et sur l'octroi d'une aide financière à l'embauche par l'État (volet individuel).

Le contrat de génération prévoit des règles spécifiques aux entreprises selon leur taille :

- les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de l'aide contrat de génération, sans obligation légale de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action ;
- les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ont désormais un accès direct à l'aide financière sans avoir à négocier au préalable. Néanmoins, elles sont tenues d'aboutir *in fine* à un accord ou un plan d'action depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle. Auparavant, elles pouvaient négocier uniquement dans le cas où elles souhaitaient pouvoir accéder à l'aide ;
- les entreprises de 300 salariés et plus (ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus) doivent négocier un accord collectif ou élaborer un plan d'action.

Le dialogue social dans l'entreprise est, ainsi, au cœur du contrat de génération :

- la négociation d'un accord collectif est privilégiée sur le plan d'action unilatéral réalisé par l'entreprise ;
- la mise en œuvre des actions contenues dans l'accord fait l'objet d'un suivi régulier des partenaires sociaux, dans des conditions définies par l'accord.

Concrètement, l'accord contrat de génération s'articule autour de trois thématiques majeures qui seront déclinées en objectifs chiffrés et actions concrètes portant sur :

- l'insertion durable en emplois des jeunes ;
- le maintien en emploi et le recrutement des seniors ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

VIII.2. UNE DYNAMIQUE DE NÉGOCIATION SUR LA GESTION DES ÂGES ET DES ACTIONS CONCRÈTES EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES ET L'EMPLOI DES SENIORS SONT ENCLENCHÉES

Le niveau de la branche constitue un point de référence pour les entreprises dans la négociation de leurs propres accords ou de leurs plans d'action et peut impulser des dynamiques collectives intéressantes.

Au 15 avril 2015, **23 accords de branches** ont été étendus. Ils couvrent 5,2 millions de salariés. D'autres négociations sont en cours dans une quinzaine de branches professionnelles.

Au niveau des entreprises, la négociation sur le contrat de génération se développe progressivement. Ainsi, au 31 décembre 2014, 5 millions de salariés présents au sein de 13 629 entreprises étaient couverts par près de 10 000 accords ou plans d'action d'entreprise ou de groupe⁽¹¹⁾, pour plus de la moitié des accords collectifs.

94 % des textes déposés ont fait l'objet d'une décision de conformité des DIRECCTE, 2 % des textes sont en cours d'instruction et 2 % ont fait l'objet d'une mise en demeure ou d'une relance à fin décembre 2014.

Afin de renforcer l'engagement des entreprises de 50 à 299 salariés dans une gestion active des âges et des compétences, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale les inclut désormais dans le champ de la négociation sur le contrat de génération.

Enfin, on constate que le contrat de génération permet de développer des complémentarités avec d'autres thématiques de négociation telles que la pénibilité, l'égalité professionnelle et l'insertion des jeunes.

Le contrat de génération est également abordé dans le cadre plus large du pacte de responsabilité et de solidarité. C'est ainsi que plusieurs

¹¹⁾ Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DGEFP (SICG) au 31 décembre 2014.

branche reprennent ou incluent un volet contrat de génération dans des textes relatifs au pacte de responsabilité (*assurances, industries chimiques, métallurgie, restauration rapide, etc.*).

VIII.3. LES ACCORDS RELATIFS AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

VIII.3.1. Entreprises de commissions, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation-exportation

L'accord relatif au contrat de génération dans la convention collective nationale des *entreprises de commissions, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation-exportation* a été signé le 24 novembre 2014.

L'effectif de la branche représente 34 228 salariés en 2013.

L'accord s'inscrit dans le prolongement des actions définies par l'accord de branche du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, renouvelé par avenant du 24 septembre 2012 et de l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes du 21 septembre 2009.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de répondre à plusieurs objectifs :

- améliorer l'accès des jeunes et des seniors ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations avec l'identification des compétences-clés et la capitalisation des bonnes pratiques.

Le présent accord est élaboré sur la base d'un diagnostic préalable réalisé à partir des données issues de l'observatoire prospectif du commerce.

Le diagnostic préalable comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés dans la branche ;
- à la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat ;
- aux structures des recrutements et des perspectives ;
- aux compétences-clés dans la branche ;
- aux conditions de travail et situations de pénibilité des salariés âgés de 55 ans et plus.

L'accord cible les jeunes âgés de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée (ou de moins de 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés) et les salariés âgés d'au moins 55 ans pour le recrutement et d'au moins 57 ans pour le maintien en emploi (55 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés).

En ce qui concerne l'emploi des jeunes, l'accord prévoit notamment :

- de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 25 % la part des salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI) par les entreprises de la branche ;
- de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 10 % la part des salariés embauchés en alternance dans le nombre de salariés annuellement recrutés par les entreprises de la branche ;
- des modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise avec un parcours d'accueil et la remise d'un guide d'accueil élaboré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent à effectuer avant la fin d'une période de 30 jours à compter de l'embauche. Un bilan après six mois de présence dans l'entreprise permettra d'identifier les besoins en formation et de déterminer les axes d'amélioration ;
- le recours aux stagiaires dans le cadre d'une convention conclue entre l'entreprise et l'éducation nationale.

En termes d'engagements en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'accord prévoit notamment :

- de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 5 % la part des salariés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche ;
- de maintenir le pourcentage des salariés de 57 ans et plus à 10 % de l'effectif total des salariés de la branche ;
- des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité avec par exemple l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions ;
- l'anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion des âges avec un entretien professionnel réalisé tous les deux ans. Cet entretien permettra de vérifier que chaque salarié a bénéficié au cours des six dernières années d'entretiens professionnels, suivi au moins une formation, acquis des éléments de certification par la formation

- ou validation des acquis de l'expérience (VAE) et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ;
- le développement des compétences et des qualifications et un accès à la formation pour les salariés âgés de 45 ans et plus et ayant au moins cinq ans d'ancienneté avec un bilan de compétences professionnelles et personnelles et de ses motivations afin de définir un programme de formations qualifiantes ;
 - l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite avec notamment la diffusion d'une documentation relative aux dispositions nouvelles en matière de retraite. En cas d'inaptitude pour les salariés d'au moins 55 ans et ayant cinq ans d'ancienneté, l'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent.

En termes d'engagements sur la transmission des compétences, l'accord prévoit notamment :

- la mise en place d'un binôme et la prise en compte de la diversité des âges dans le cadre d'une organisation de la coopération professionnelle ;
- la désignation d'un salarié référent choisi par l'employeur sur la base du volontariat et selon ses qualités relationnelles et pédagogiques, sa connaissance de l'entreprise et son ancienneté. Le tuteur ou maître d'apprentissage d'un jeune peut assurer le rôle de référent. Sa charge de travail sera adaptée à ses fonctions de référent et il aura un accès à la formation ;
- la diffusion d'une plaquette d'information sur les dispositifs de tutorat en entreprise.

Par ailleurs, les entreprises seront vigilantes au respect de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

L'accord fera l'objet d'un suivi annuel par la commission paritaire nationale. Au terme de l'accord, la commission paritaire en dressera un bilan complet. À partir de 2014, un questionnaire de recueil de données destiné à élaborer le rapport annuel de branche consacrera un volet spécifique à l'emploi des jeunes et l'emploi des seniors.

L'accord, signé pour une durée de trois ans, a fait l'objet d'une demande d'extension le 16 février 2015.

VIII.3.2. Industries chimiques

L'accord relatif à l'emploi et au contrat de génération dans les *industries chimiques* a été conclu le 10 juillet 2014.

L'effectif de la branche représente 200 000 salariés en 2013.

L'accord s'inscrit dans le cadre du pacte de responsabilité sur l'emploi et du contrat de génération. Cet accord se substitue à :

- l'accord sur l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle du 30 novembre 2010 ;
- l'accord sur l'emploi des seniors et la gestion des âges du 6 novembre 2009.

Cet accord se saisit de l'opportunité du pacte de responsabilité pour s'inscrire dans une dynamique de croissance et de création d'emplois. L'accord comporte des engagements en termes d'emploi, de développement de l'apprentissage et d'insertion des jeunes notamment par les contrats de professionnalisation et les contrats en alternance dans les *industries chimiques*.

Par ailleurs, l'ensemble des mesures contenues dans le pacte de responsabilité et de solidarité vise à restaurer la compétitivité des entreprises.

L'accord est élaboré sur la base d'un diagnostic préalable réalisé à partir des données de l'observatoire prospectif des industries chimiques ainsi que de l'enquête de branche sur l'emploi réalisée sur les trois dernières années.

Il comporte notamment les éléments suivants :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années disponibles ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites "compétences-clés" ;
- les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

L'accord cible, en matière d'emploi, les jeunes âgés de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée et les salariés âgés de 50 ans et plus.

Malgré un contexte économique incertain lié à l'évolution du secteur de la chimie mondiale, l'accord prévoit des engagements en matière d'insertion des jeunes avec notamment :

- une hausse du nombre de recrutements de jeunes en CDI qui sera porté à 12 200 jeunes d'ici 2017, soit une hausse de 10 % sur la période 2015-2017 ;

- des modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise (formalisation d'un parcours, remise d'une plaquette, etc.) ;
- la désignation d'un salarié chargé de l'accueil et du parrainage. Cet accompagnement ne doit pas être confondu avec la fonction de tuteur ;
- un parcours de formation qui comportera une formation à la sécurité sur les risques spécifiques au contexte industriel, une formation au poste de travail, une formation aux techniques, produits et appareils spécifiques à l'entreprise ;
- un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent organisé et portant sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ;
- le recours aux contrats en alternance et d'apprentissage avec des mesures de financement en direction des apprentis préparant des diplômes, des certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche conduisant à des métiers pris en compte par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) ;
- des instances paritaires associées, chacune en fonction de leurs attributions, à la détermination, à l'exécution et au contrôle de la politique d'apprentissage de la branche ;
- le recours aux stages organisés selon les dispositions prévues au décret n° 2010-56 du 25 août 2010 sur les modalités d'intégration des stages dans les cursus pédagogiques. En cas d'embauche à l'issue du stage, la période de stage sera prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise ;
- une meilleure connaissance des métiers de la chimie par le biais d'une amélioration du site Internet de la chimie et l'organisation d'opérations de communication.

En termes d'engagements en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'accord prévoit notamment :

- une hausse de la part des salariés de 50 ans et plus dans les effectifs de 25 % en 2013 à 26 % en 2017 ;
- des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité avec la mise en place de temps partiel avec maintien des cotisations de retraite à taux plein et prise en charge du delta par l'employeur, une dispense d'astreinte à domicile à partir de 55 ans et le bénéfice d'une allocation de départ calculée sur la base du temps plein ;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation, avec la mise en place de tableaux de bord sur l'accès à la formation par tranche d'âge, l'adaptation des formations au regard de

l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, en lien avec la mise en place du compte personnel de formation ;

- l'organisation de la diversité des âges et de la mixité au sein des équipes de travail sera suivie dans le cadre d'un comité de pilotage de la diversité des industries chimiques en lien avec l'observatoire prospectif des industries chimiques.

En termes d'engagements en faveur de la transmission des compétences, l'accord prévoit notamment :

- la désignation d'un tuteur dans le cadre des contrats de professionnalisation sur la base du volontariat. Une formation en direction des tuteurs a été mise en place par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche et les signataires conviennent de la réalisation d'un guide de la fonction tutorale ;
- la mise en place d'un binôme et la prise en compte de la diversité des âges tout en maintenant les compétences-clés et transverses nécessaires au développement de leurs activités ;
- l'aménagement des fins de carrière avec notamment la valorisation des fonctions de tuteur et la mise en place d'un compte personnel de la pénibilité (loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites) ;
- des mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences en s'appuyant sur les "compétences-clés" et les "compétences transverses".

La commission paritaire nationale procédera chaque année au suivi des engagements de cet accord avec des éléments que lui fournira l'observatoire prospectif des industries chimiques.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et a été étendu le 11 mars 2015.

VIII.3.3. Commerces de gros

L'accord relatif au contrat de génération dans la branche des *commerces de gros* a été signé le 17 décembre 2014.

L'effectif de la branche représente 331 500 salariés en 2013.

Il s'inscrit dans le prolongement des actions menées dans le cadre de l'accord de branche relatif à l'emploi des seniors du 10 novembre 2009.

Cet accord se saisit de l'opportunité du pacte de responsabilité pour s'inscrire dans une dynamique de croissance et de création d'emplois. L'accord

comporte des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises dans la mise en œuvre d'une véritable politique de gestion des âges.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de répondre à plusieurs objectifs :

- la formation et l'insertion durable dans l'emploi des jeunes ;
- le maintien en emploi des seniors ;
- la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

L'accord est élaboré sur la base d'un diagnostic préalable réalisé à partir des données issues de l'observatoire des métiers d'Intergros.

Il comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges de 2009 à 2012 ;
- aux conditions d'emploi des jeunes et des salariés âgés dans la branche ;
- à la transmission des savoirs et des compétences et au développement du tutorat ;
- à la structure des recrutements ;
- aux prévisions de recrutements dans le secteur pour 2014.

L'accord cible les jeunes âgés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés ou en cas de transmission d'entreprise) et les salariés âgés de 55 ans et plus.

En ce qui concerne les jeunes, l'accord prévoit notamment :

- de porter en moyenne sur la durée de l'accord à 15 % la part des salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche ;
- des modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise avec la création d'un guide d'accueil au sein de la branche et mis à disposition des entreprises, la désignation d'un référent et la mise en place d'un parcours d'accueil ;
- la mise en place d'un entretien de suivi d'intégration entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ;
- l'encouragement au recours aux stages, à l'alternance et aux contrats de professionnalisation.

L'accord comporte des engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors, notamment :

- de porter à 5 % la part des salariés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche ;
- de maintenir la part de salariés de 57 ans et plus à 5 % de l'effectif total des salariés de la branche, soit près de 15 230 salariés ;

- des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité avec l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

En termes de transmission des compétences, l'accord prévoit notamment :

- l'identification de compétences-clés au niveau de la branche et de l'entreprise ;
- l'organisation de rencontres intergénérationnelles afin de mettre en contact des jeunes et des seniors.

L'accord, signé pour trois ans, a fait l'objet d'une demande d'extension le 23 février 2015.

VIII.3.4. Industries de la chaussure

L'accord relatif au contrat de génération dans les *industries de la chaussure* a été signé le 14 mai 2014.

L'effectif de la branche représente 7 000 salariés.

L'accord contrat de génération s'inscrit dans la continuité de l'accord du 8 octobre 2009 sur l'emploi des salariés âgés ainsi que de l'accord du 26 février 2013 relatif à la prévention de la pénibilité.

Dans un contexte économique difficile, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de répondre à trois objectifs :

- améliorer l'accès des jeunes à un emploi durable en contrat à durée indéterminée ;
- maintenir et développer l'emploi des salariés âgés ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le diagnostic comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective dans la branche ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement pour les trois prochaines années ;
- aux compétences-clés dans la branche ;
- aux situations de pénibilité dans la plupart des métiers de la production ;
- aux métiers à répartition mal équilibrée.

L'accord cible les tranches d'âge des jeunes âgés de moins de 30 ans en contrat à durée indéterminée et des salariés âgés de 55 ans et plus.

Concernant les jeunes, l'accord prévoit notamment :

- des objectifs chiffrés en matière de recrutement des jeunes en CDI afin de rééquilibrer la pyramide des âges vieillissante ;
- des modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise avec notamment, un parcours d'accueil (incluant la présentation de l'activité de l'entreprise, de ses métiers et son environnement et les procédures internes en matière d'hygiène et sécurité) et un livret d'accueil ;
- la désignation d'un salarié référent choisi par l'employeur sur la base du volontariat et proche géographiquement ;
- un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent puis un bilan d'intégration dans l'entreprise permettant d'identifier les besoins en formation. La branche proposera un guide relatif à la préparation et à la conduite de cet entretien ;
- le recours à l'alternance représente une opportunité pour l'entreprise malgré le faible nombre d'apprentis qui s'explique par la suppression du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) chaussures et la diminution du nombre de CFA dédiés aux métiers de la chaussure ;
- le recours à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation ;
- un accueil des stagiaires et des jeunes en alternance identique à celui des embauchés (livret d'accueil, parcours d'intégration) ;
- des actions d'accompagnement et de soutiens financiers spécifiques permettant de lever les freins à l'emploi, notamment en matière de logement et de garde d'enfants.

En termes d'engagements en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'accord prévoit notamment :

- une hausse de la part des seniors de plus de 55 ans dans l'effectif à 28 % ;
- une hausse de la part des salariés de plus de 55 ans dans les embauches à 5 % ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, telle que l'aménagement des postes de travail et du temps de travail ;
- un programme d'actions de prévention spécifique défini par une convention nationale d'objectifs signée entre la Fédération de la chaussure et la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS). Parmi ces objectifs figure la prévention des risques de survenance des troubles musculo-squelettiques (TMS) ;

- le développement des compétences et des qualifications et de l'accès à la formation avec un passeport formation destiné notamment aux salariés de 45 ans afin de répertorier les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises au cours de la formation initiale et continue ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite avec notamment la diffusion d'une documentation relative aux dispositions nouvelles en matière de retraite ;
- l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges avec des entretiens professionnels réalisés tous les deux ans. Un guide à l'entretien professionnel sera mis à disposition des entreprises.

En termes de transmission des compétences, l'accord prévoit notamment :

- des mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences avec la mise en place d'un outil d'aide à l'identification des compétences-clés "action compétences" mis en place et développé par Opcalia TMC et disponible sur le site Internet de la fédération ;
- la mise en place d'un binôme pour chaque compétence-clé détenue par moins de trois salariés et en particulier lorsqu'elle est détenue par des salariés proches de la retraite.

Pour accompagner les entreprises dans la gestion active des âges, Opcalia prend en charge le diagnostic "stratégie compétences" permettant de faire un diagnostic de leurs besoins en compétences, en formation et en gestion des ressources humaines.

Par ailleurs, les entreprises seront vigilantes au respect de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

L'accord a été étendu le 5 janvier 2015.

VIII.3.5. Œufs et industries en produit d'œufs

L'accord intergénérationnel de la branche des *œufs et industries en produit d'œufs* relatif au contrat de génération a été signé le 21 mars 2014.

L'effectif de la branche représente 2 000 salariés.

L'accord vise à répondre à trois objectifs :

- faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés ;
- assurer la transmission des connaissances.

Ces engagements tiennent compte des actions qui ont été menées, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Les partenaires sociaux considèrent que le nombre important de petites et moyennes structures justifie la conclusion de cet accord.

Le diagnostic préalable comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective dans la branche ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences-clés dans la branche ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- aux conditions de travail des salariés âgés.

L'accord cible principalement les jeunes âgés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans pour les jeunes en alternance, en contrat de travail temporaire ou contrat aidé, en études postdoctorales ou en situation de handicap reconnue).

S'agissant des salariés âgés, la priorité est donnée au recrutement de seniors de 55 ans et plus et au maintien dans l'emploi des salariés de 57 ans et plus.

En ce qui concerne les jeunes, l'accord prévoit en particulier :

- le maintien de la part d'embauches de jeunes en contrat à durée indéterminée sur l'ensemble des embauches (7,8 %) dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
- des modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise avec notamment un parcours d'accueil qui s'effectuera dans le mois qui suit l'entrée du salarié dans l'entreprise ;
- un livret d'accueil qui présentera l'entreprise, son organisation, ses activités, le règlement intérieur, la liste des accords collectifs et le régime de prévoyance ;
- un entretien avec la direction des ressources humaines ;
- la désignation d'un salarié référent sur la base du volontariat, proche géographiquement. Le référent bénéficiera d'informations spécifiques sur son accès à la formation professionnelle dans le cadre du plan de formation. Sa charge de travail sera adaptée à ses fonctions de référent ;

- un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent avant la fin du premier mois suivant l'embauche. À la fin de la première année d'embauche, un entretien est réalisé entre le responsable direct et le référent désigné ;
- le renforcement du recours à l'alternance en particulier pour certains métiers (maintenance, qualité, etc.) ;
- le recours aux stages et le développement de partenariat avec les centres de formation principalement.

L'accord prévoit des engagements en faveur de l'emploi et du maintien des seniors avec notamment :

- l'augmentation de la part des seniors de plus de 55 ans en conjuguant les embauches et le maintien en emploi dans l'entreprise ;
- le renforcement des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, telles que l'aménagement des postes de travail et l'aménagement du temps de travail ;
- des actions de prévention des risques professionnels. Les parties signataires s'engagent à identifier les meilleures pratiques et à les diffuser ;
- l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges avec des entretiens professionnels réalisés dans les douze mois suivant le quarante-cinquième anniversaire, puis renouvelés tous les cinq ans, à la demande du salarié âgé (bilan, besoins de formation, aménagement de ses conditions et de son temps de travail, etc.) ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite avec notamment pour des salariés de plus de 55 ans affectés sur un emploi exposé, la possibilité de passer d'un contrat à temps plein à un contrat à temps partiel ;
- des mesures en faveur du développement des compétences et des qualifications et de l'accès à la formation pour les salariés de 55 ans ou plus avec une reconnaissance de leur qualification par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE), notamment.

En ce qui concerne la transmission des compétences, l'accord prévoit notamment :

- des mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences sur les métiers-clés avec la mise en place de binôme jeunes-seniors sur la base du volontariat ;
- de confier une partie des formations portant notamment sur des techniques nouvelles à des salariés de moins de 30 ans.

Pour accompagner les entreprises dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les partenaires sociaux s'engagent à demander

à l'OPCA de la branche, un conventionnement avec l'État pour la mise en œuvre d'actions auprès des petites et moyennes entreprises (PME) de la branche.

Conclu pour une durée de trois ans, l'accord a fait l'objet d'une demande d'extension le 13 juin 2014.

VIII.3.6. Industrie des panneaux à base de bois

L'accord relatif au contrat de génération dans l'*industrie des panneaux à base de bois* a été signé le 23 octobre 2014.

L'effectif de la branche représente 35 000 salariés.

L'accord contrat de génération s'inscrit dans la continuité des accords et plans d'action que les entreprises ont pu conclure en matière :

- d'emploi des salariés âgés ;
- de prévention de la pénibilité ;
- d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord est élaboré sur la base d'un diagnostic réalisé avec l'appui de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'industrie des panneaux à base de bois.

Le diagnostic préalable comporte notamment des éléments relatifs :

- à l'évolution la pyramide des âges des salariés ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective dans la branche ;
- à l'évolution de la répartition des femmes et des hommes ;
- aux profils des jeunes ;
- aux profils des salariés âgés ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement pour les trois prochaines années.

L'accord cible les jeunes âgés de moins de 26 ans (moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés) et les salariés âgés de 57 ans et plus.

En ce qui concerne les jeunes, l'accord prévoit :

- un objectif de recrutement de dix jeunes en contrat à durée indéterminée ;
- des modalités d'intégration, d'accompagnement dans l'entreprise et d'accès aux actions de formation avec notamment la mise en place d'un parcours d'accueil et la remise d'un livret d'accueil réalisé par les partenaires sociaux en collaboration avec la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) ;

- un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent qui aura lieu dans les deux mois suivant la fin de la période d'essai qui permettra d'évaluer son intégration et la maîtrise des compétences associées à son poste ;
- le recours à l'alternance qui constitue un vecteur positif d'adaptation des compétences des jeunes ;
- le recours à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation ;
- un accueil des stagiaires et des jeunes en alternance identique à celui des embauchés.

En termes d'engagements en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'accord prévoit :

- de faire passer la part des seniors de 57 ans et plus présents dans l'entreprise à 10 % des effectifs au 31 décembre 2017 ;
- des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail, la prévention de la pénibilité et des risques professionnels, telles que l'adaptation et l'aménagement des postes de travail en prenant en compte de facteurs de pénibilité (ergonomie, bruit, vibrations, etc.) ;
- des actions de formation et de sensibilisation aux gestes de posture ainsi que des actions de formation en matière d'hygiène et de sécurité ;
- le développement des compétences et des qualifications et de l'accès à la formation avec notamment la diffusion d'un passeport orientation et formation aux entreprises adhérentes et aux organisations professionnelles signataires et couvertes par l'accord.

En termes d'engagements en faveur de la transmission des compétences, l'accord prévoit notamment :

- un dispositif de transmission des savoirs et savoir-faire issus de l'expérience (TSE) proposé aux entreprises ;
- la désignation d'un salarié référent choisi par l'employeur sur la base du volontariat et distinct du tuteur et du binôme.

L'accord fera l'objet d'un suivi annuel en commission nationale par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) qui élaborera un document d'évaluation à transmettre tous les ans au ministre.

Signé pour une durée de trois ans, l'accord a fait l'objet d'une demande d'extension le 4 février 2015.

VIII.3.7. Entreprises de propreté

L'accord collectif relatif au contrat de génération dans les *entreprises de propreté* a été signé le 3 décembre 2014.

L'effectif de la branche représente 469 026 salariés.

L'accord contrat de génération s'inscrit dans le cadre de l'accord sur la formation continue du 4 novembre 2010, l'accord sur la prévention des risques professionnels du 18 janvier 2012 ainsi que l'accord sur l'égalité professionnelle du 14 mars 2012. L'accord contrat de génération complète et prend la suite des accords du 22 septembre 2009 et 25 juillet 2012 relatifs à l'emploi des seniors dans le secteur de la *propreté*. Les partenaires sociaux confirment la prise en compte de la pénibilité au travail conformément à la loi sur les retraites de 2014.

Les partenaires sociaux soulignent la nécessité de rajeunir la population salariée du secteur propreté et invitent les entreprises à recourir à l'alternance et à systématiser l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) à l'issue de la période de formation.

L'accord est élaboré sur la base d'un diagnostic préalable réalisé à partir des données recueillies par l'observatoire des métiers de la propreté.

Le diagnostic comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années ;
- aux prévisions de départ à la retraite pour les trois prochaines années ;
- aux perspectives de recrutement pour les trois prochaines années ;
- aux compétences-clés dans la branche ;
- aux métiers à répartition mal équilibrée.

L'accord cible les jeunes de moins de 26 ans et les salariés âgés de plus de 55 ans.

En ce qui concerne les jeunes, l'accord prévoit notamment :

- de maintenir un taux de 7,8 % de jeunes de moins de 26 ans (ou 30 ans selon les cas) dans l'effectif de l'entreprise ;
- des modalités d'intégration et de formation avec par exemple la remise un livret d'accueil ;
- la désignation d'un salarié référent sur la base du volontariat et de la proximité géographique ;
- un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent ainsi qu'un bilan d'intégration dans l'entreprise avec son tuteur

et éventuellement son référent permettant d'identifier les besoins en formation ;

- le développement de l'alternance avec la constitution d'un réseau d'organismes de formation et la création d'une plateforme web sous la responsabilité de l'OPCA de la branche ;
- l'accueil des stagiaires avec l'établissement d'un livret d'accueil type disponible sur le web et pouvant servir de modèles aux très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME) ;
- des actions d'accompagnement et de soutiens financiers spécifiques permettant de lever les freins à l'emploi.

L'accord prévoit des engagements en faveur de l'emploi des seniors avec en particulier :

- le maintien du niveau d'emploi des seniors sur la durée de l'accord à 13,5 % de l'effectif total ;
- des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, telles que l'adaptation et l'aménagement des postes de travail et du temps de travail ;
- des actions de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- des outils et méthodologies (document unique d'évaluation des risques et fiche de prévention des expositions aux facteurs de risques de pénibilité) mis à disposition des entreprises ;
- l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges avec la conduite d'entretiens professionnels adaptés aux salariés en deuxième partie de carrière et réalisés tous les deux ans ;
- l'incitation à former les managers à la conduite de l'entretien individuel ciblé sur la gestion des âges.

En ce qui concerne la transmission des compétences, l'accord prévoit notamment :

- la mise en place d'un binôme d'échange de compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes développant une première expérience professionnelle ;
- la formulation (élaboration d'un livret d'accueil) et la valorisation de la fonction tutorale qui peut reposer sur un ensemble de salariés selon la diversité des compétences concernées ;
- le soutien personnalisé (accueil, coaching, etc.) par un système de parrainage.

L'accord fera l'objet d'un suivi des objectifs chiffrés et des indicateurs dans le cadre d'une commission de suivi annuel. Au terme de l'accord, la commission de suivi en dressera un bilan global.

Signé pour une durée de trois ans, l'accord a fait l'objet d'une demande d'extension le 29 décembre 2014.

VIII.3.8. Assainissement et maintenance industrielle

L'accord relatif au contrat de génération dans la branche de l'*assainissement et de la maintenance industrielle* a été signé le 21 octobre 2014.

L'effectif de la branche représente 120 000 salariés.

L'accord contrat de génération s'inscrit dans la continuité de l'accord sur l'emploi des seniors du 3 décembre 2009 et de l'accord du 12 décembre 2011 sur la prévention de la pénibilité.

Les partenaires sociaux soulignent la nécessité de rajeunir la population salariée du secteur de l'*assainissement et de la maintenance industrielle*.

Le diagnostic comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective dans la branche ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences-clés dans la branche ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité.

L'accord prévoit des engagements en faveur des jeunes avec notamment :

- une hausse de la part des jeunes à 9 % des effectifs globaux de la branche ;
- des modalités d'intégration des jeunes avec la mise en place d'un livret d'accueil et l'organisation d'une journée ou d'un parcours d'intégration ;
- la désignation d'un salarié référent sur la base du volontariat et de la proximité géographique ;
- un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent ainsi qu'un bilan d'intégration dans l'entreprise avec son tuteur et éventuellement son référent permettant d'identifier les éventuels besoins en formation ;
- la valorisation de l'alternance, de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation ainsi que le recours aux stages ;
- l'accueil des stagiaires avec l'établissement d'un livret d'accueil et la désignation d'un responsable de stage.

En matière d'emploi des seniors, l'accord prévoit notamment :

- de porter à 1 % la part des salariés de plus de 55 ans dans les embauches ;
- de renforcer l'effort de formation de la branche ;

- de favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment en favorisant la mobilité professionnelle au sein des métiers de l'entreprise ;
- de s'assurer du suivi de la santé des salariés en lien avec les services de santé au travail.

En termes de transmission des compétences, l'accord prévoit notamment :

- la mise en place d'un binôme d'échange de compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise ;
- que 8 % des salariés bénéficiant d'une formation de tuteur seront des salariés âgés.

L'accord, signé pour une durée de trois ans, est entré en vigueur le jour de sa signature le 21 octobre 2014 et a fait l'objet d'une demande d'extension le 28 janvier 2015.

VIII.3.9. Industrie de la maroquinerie

L'accord relatif au contrat de génération dans l'*industrie de la maroquinerie* a été signé le 8 décembre 2014.

L'effectif de la branche représente environ 18 000 salariés en 2013.

L'accord contrat de génération s'inscrit dans la continuité de l'accord senior du 8 décembre 2009.

La branche envisage la création de 1 000 emplois sur trois ans.

L'accord a été élaboré sur la base d'un diagnostic s'appuyant sur les déclarations annuelles de données sociales (DADS).

Le diagnostic comporte notamment des éléments relatifs :

- aux caractéristiques des jeunes et des seniors ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences-clés dans la branche.

L'accord cible les jeunes âgés de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée et les salariés âgés de 55 ans et plus.

En ce qui concerne les jeunes, l'accord prévoit notamment :

- de porter à 10 % la part des jeunes de moins de 26 ans dans les recrutements ;
- des modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise avec notamment un parcours d'accueil des

jeunes présentant l'activité de l'entreprise et ses métiers et la remise d'un livret d'accueil ;

- la désignation d'un salarié référent veillant à l'appropriation des règles de l'entreprise ;
- un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent effectué à la fin de sa période d'essai. La branche proposera aux entreprises un guide relatif à la préparation et à la conduite de cet entretien ;
- le recours à l'alternance, aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation ;
- un accueil des stagiaires et des jeunes en contrats en alternance ou de professionnalisation identique à celui des nouveaux embauchés.

L'accord prévoit des engagements en faveur de l'emploi et du maintien des seniors avec en particulier :

- l'objectif selon lequel 1 % des salariés embauchés devront être des personnes de plus de 55 ans ;
- un objectif de maintenir le niveau d'emploi des seniors de plus de 55 ans durant la durée de l'accord ;
- la mise en place d'une aide de la caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) en vue d'investissements pour la prévention des risques et la sécurité des salariés ;
- l'aménagement des fins de carrière avec une information sur les modalités du cumul emploi/retraite ;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation avec notamment une politique de certification *via* les certificats de qualification professionnelle (CQP) sur des métiers qui demandent une expertise.

En termes de transmission des compétences, l'accord prévoit notamment :

- la constitution d'un binôme jeune/senior ;
- la mise en place d'un tutorat en direction des seniors avec une démarche de "tuteur pro" proposé par l'OPCA de la branche ;

Pour accompagner les entreprises dans la gestion active des âges, Opcalia prend en charge le diagnostic "stratégie compétences" permettant de faire un diagnostic de leurs besoins en compétences, en formation et d'avoir une véritable réflexion de la gestion des ressources humaines.

L'accord fera l'objet d'un suivi annuel en commission paritaire et donnera lieu à un document d'évaluation.

Conclu pour une durée de trois ans, l'accord a fait l'objet d'une demande d'extension le 9 janvier 2015.

VIII.3.10. Entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes

L'accord relatif au contrat de génération dans les *entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes* a été signé le 16 juin 2014.

L'effectif de la branche représente 19 000 salariés.

L'accord dresse un état des lieux de la branche professionnelle à partir du diagnostic préalable et de l'étude relative aux compétences-clés établis par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) de la branche.

Les engagements pris par l'accord concernent :

- les jeunes de moins de 26 ans ;
- les salariés âgés d'au moins 55 ans au moment de leur embauche ainsi que les salariés âgés d'au moins 57 ans qui sont maintenus dans l'emploi.

L'accord décline les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi et du développement de l'alternance (titre 1) et ceux en faveur de l'emploi des seniors (titre 2).

Le titre 3 concerne la transmission des savoirs et des compétences : mise en place de binômes d'échange de compétences et mise en place d'un tutorat.

Le titre 4 (formation, égalité femme/homme et lutte contre les discriminations) présente les modalités d'accès au plan de formation des jeunes et des seniors, les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations.

Le titre 5 présente les aides pour mettre en œuvre une gestion active des âges destinée aux petites et moyennes entreprises (PME), à travers les différents outils pour une gestion des âges dans les PME.

Enfin, le titre 6 définit le calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'ensemble des engagements et les modalités de suivi d'évaluation des engagements.

Signé pour une durée de trois ans maximum, l'accord a été étendu le 6 octobre 2014.

VIII.3.11. Mutualité

L'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans le cadre de la convention collective nationale de la *mutualité* a été signé le 15 octobre 2014.

L'effectif de la branche représente 77 000 salariés.

Cet accord portant sur la GPEC inclut un volet contrat de génération.

Des regroupements, des fusions et des restructurations du secteur de la mutualité ont été pointés par les partenaires sociaux lors de la négociation de l'accord de branche du 15 juillet 2009 sur la GPEC.

S'agissant du contrat de génération, les engagements formulés par la branche s'appuient sur un diagnostic qui comporte notamment des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors ;
- aux prévisions de départ à la retraite par métiers et par site ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences-clés dans la branche ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité.

En termes d'engagements en faveur des jeunes, l'accord prévoit notamment :

- des modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes avec la désignation d'un référent et la mise place d'un parcours d'accueil ;
- des modalités de suivi du jeune et d'évaluation de la maîtrise des compétences *via* un entretien entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent ;
- une politique d'accueil des stagiaires et d'insertion professionnelle par l'alternance (contrats de professionnalisation, d'apprentissage et contrats de génération) ;
- la mobilisation d'outils propres à l'entreprise pour lever les freins matériels à l'accès à l'emploi.

L'accord prévoit des engagements en faveur de l'emploi et du maintien des seniors en particulier avec :

- des objectifs chiffrés d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- des mesures visant à améliorer les conditions de travail et à prévenir la pénibilité.

Dans le cadre de la transmission des savoirs et des compétences, l'accord prévoit notamment :

- la mise en place d'un tutorat formalisé par un guide du tutorat élaboré par l'Union des groupements des employeurs mutualistes ;
- la reconnaissance de l'activité de tuteur au travers d'une VAE avec un bilan particulier dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

Le suivi et l'évaluation des accords seront transmis par l'employeur à la DIRECCTE et aux délégués syndicaux ou à défaut aux délégués du personnel ou à défaut aux salariés.

Conclu pour une durée de trois ans, l'accord a fait l'objet d'une demande d'extension le 25 novembre 2014.

VIII.3.12. Services de santé au travail interentreprises

L'avenant n° 1 modifiant l'accord intergénérationnel dans les *services de santé au travail interentreprises* du 26 septembre 2013, a été signé le 29 janvier 2014.

L'effectif de la branche est de 14 642 salariés.

La branche avait déjà conclu un accord intergénérationnel signé le 26 septembre 2013.

Afin de définir l'objectif chiffré de maintien des salariés âgés dans l'emploi, les partenaires sociaux constatent qu'environ 50 % des médecins du travail des services de santé au travail interentreprises (SSTI) sont âgés de 55 ans et plus et que la situation générale est atypique s'agissant des médecins du travail.

L'avenant du 29 janvier 2014 modifie l'accord du 26 septembre 2013 pour constituer un véritable accord contrat de génération.

En termes d'engagement en faveur des jeunes, la branche se fixe notamment pour objectif :

- de porter à 2,5 % la part des jeunes en CDI dans les recrutements ;
- de mettre en œuvre un entretien de suivi dans le cadre de l'intégration, la formation et l'accompagnement des jeunes ;

En termes d'engagements à l'égard des seniors, la branche prévoit notamment :

- de réserver au moins 16 % de ses recrutements en CDI aux salariés âgés de 50 ans et plus ;
- de valoriser les compétences des salariés âgés ayant le plus d'expérience professionnelle et de les accompagner dans la seconde partie de leur carrière ;
- de veiller aux conditions de travail des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

En termes de transmission des compétences, les engagements portent sur :

- la désignation d'un référent auprès du jeune à son arrivée qui jouera le rôle de tuteur ;
- un entretien de suivi entre le jeune, le référent et son supérieur hiérarchique.

L'avenant a fait l'objet d'une demande d'extension le 19 mars 2014.

VIII.3.13. Sociétés d'assurances

L'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité dans les *sociétés d'assurances* a été signé le 8 décembre 2014.

L'effectif de la branche représente 147 600 salariés.

Un accord relatif au contrat de génération avait été signé le 8 avril 2013 dans la branche et étendu le 11 octobre 2013.

La branche se saisit de l'opportunité du pacte de responsabilité pour enrichir son accord contrat de génération.

En termes d'engagements en faveur des jeunes, cet accord prévoit notamment :

- de majorer de 20 % l'objectif initial de 2 000 recrutements en CDI dans le cadre du contrat de génération d'ici 2015 ;
- d'augmenter de 10 % le volume d'alternants dans l'entreprise dont une majorité aura moins de 26 ans ;

En termes d'engagements vis-à-vis des seniors, l'accord prévoit notamment :

- d'augmenter de 10 % la part des salariés de 45 ans et plus dans les recrutements d'ici 2015 ;
- de majorer de 20 % l'engagement initialement pris de maintenir dans l'emploi 2 000 seniors de 57 ans et plus d'ici 2015 ;

- de faciliter l'intégration des salariés âgés de 45 ans et plus en deuxième partie de carrière ;
- de porter une attention particulière à la sécurisation du parcours professionnel des seniors de 57 ans et plus ;
- d'identifier des compétences-clés et leurs évolutions et ainsi préconiser des actions à mettre en place au niveau de la branche.

Il n'y a pas de nouveaux engagements en matière de transmission des compétences.

L'accord "pacte de responsabilité" couvre la période 2015-2020 et a fait l'objet d'une demande d'extension le 16 janvier 2015.

VIII.3.14. Industries de carrières et matériaux de construction

L'accord de mise en œuvre du pacte de responsabilité dans les *industries de carrières et matériaux de construction* a été signé le 28 octobre 2014.

L'effectif de la branche représente 66 700 salariés.

Cet accord contrat de génération se saisit de l'opportunité du pacte de responsabilité pour inscrire les entreprises dans une dynamique de croissance en développant leurs investissements tout en améliorant leur compétitivité, et favoriser l'emploi.

La branche professionnelle dispose déjà de plusieurs dispositifs mettant l'accent sur l'insertion professionnelle des jeunes et la transmission des savoirs, repris dans l'accord de branche relatif au contrat de génération conclu le 18 juin 2013. 84 contrats de génération ont été signés dans la branche à fin mai 2014. Les partenaires sociaux souhaitent maintenir les efforts engagés.

Dans le cadre de la mise en œuvre du pacte de responsabilité, les signataires décident après un diagnostic de la situation économique et sociale de définir des objectifs en termes :

- d'emploi et de formation professionnelle ;
- de développement des formations en alternance ;
- de communication et de formation.

L'accord cible les jeunes âgés de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée d'une part, et d'autre part, les salariés âgés de plus de 55 ans pour le recrutement et de plus de 57 ans pour le maintien en emploi (ou de plus de 55 ans pour les travailleurs handicapés).

En termes d'engagements en faveur des jeunes, l'accord prévoit notamment :

- une hausse des recrutements des jeunes en CDI qui s'élèveront à 380 salariés sur la période ;
- des modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise avec un parcours d'accueil et la remise d'un livret d'accueil ;
- la désignation d'un salarié référent ;
- un entretien de suivi ;
- un renforcement des moyens d'information existants afin de promouvoir les métiers de la branche ;
- un renforcement des efforts engagés en développant la formation en alternance, les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation et les stages.

L'accord prévoit des engagements en faveur du maintien dans l'emploi des seniors :

- une hausse du nombre de recrutements de salariés âgés de 55 ans et plus pour porter ce nombre à 60 sur la période 2013-2015 ;
- un objectif de maintenir le niveau d'emploi des seniors de 57 ans et plus ;
- des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité ;
- des mesures visant à organiser la coopération intergénérationnelle et la transmission des savoirs et des compétences et la pérennisation du dispositif du transfert des savoirs d'expérience (TSE) ;
- des mesures destinées au développement des compétences et des qualifications et d'accès à la formation par le biais de la VAE et des CQP.

En termes de transmission des compétences, l'accord prévoit notamment :

- le renforcement du tutorat choisi sur la base du volontariat avec une formation spécifique proposée par l'OPCA dans le cadre du dispositif d'accompagnement "Cap tutorat" ;
- l'identification des compétences-clés par filière avec des nouvelles propositions d'offre de formation selon les besoins.

De plus, la branche professionnelle s'engage à mettre en œuvre des actions de communication à destination du jeune public, des parents et du monde enseignant sur les métiers de la filière.

L'accord fera l'objet d'un suivi annuel. Signé pour une durée de trois ans l'accord a fait l'objet d'une demande d'extension le 29 décembre 2014.

VIII.4. LES ACCORDS SUR L'EMPLOI DES SENIORS

Lors de la grande conférence sociale de juillet 2014, le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social a annoncé la mise en place d'un plan de mobilisation en faveur de l'emploi des seniors afin de répondre à l'augmentation, depuis 2008, du nombre de demandeurs d'emploi seniors au-delà de la tendance observée pour les autres tranches d'âge et qui conduit ces derniers à être surreprésentés parmi les chômeurs de longue durée.

Le plan senior est articulé autour de trois axes :

- amplifier les actions engagées pour modifier les comportements des entreprises en faveur du maintien dans l'emploi des seniors et mieux lutter contre les discriminations, notamment à travers le recours au contrat de génération et la mobilisation des nouveaux outils issus de la loi du 5 mars 2014 (compte personnel de formation, conseil en évolution professionnelle, etc.) ;
- renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emplois seniors, et promouvoir l'usage de dispositifs innovants ou rendre plus incitatifs ceux déjà en place avec notamment les contrats initiatives emploi (CIE) et le contrat de génération ;
- innover, expérimenter et territorialiser la mobilisation en faveur de l'emploi des seniors *via* une mobilisation des principaux acteurs du service public de l'emploi en région dont Pôle emploi notamment.

La problématique de l'emploi des seniors est, par ailleurs, intégrée dans le cadre d'une démarche transversale de renforcement de la qualité des parcours professionnels de l'ensemble des publics à commencer par les jeunes.

Outre les accords contrat de génération qui peuvent intégrer un volet seniors, un accord de branche a été signé en 2014.

L'accord-cadre sur les seniors a été signé le 27 novembre 2014 dans la branche des *ports de plaisance*.

Cet accord, qui couvre 9 500 salariés, s'inscrit dans le cadre des mesures prévues par l'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors. Il porte une attention particulière aux collaborateurs âgés de

plus de 50 ans pour l'accès à l'emploi et de plus de 55 ans pour le maintien dans l'emploi.

Les entreprises de la branche articulent l'accord autour de six axes prioritaires :

- prendre toutes les mesures nécessaires pour élever les taux d'emploi des seniors ;
- donner aux salariés des perspectives d'évolution, notamment dans leur seconde partie de carrière ;
- sécuriser les parcours professionnels par la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et d'un entretien professionnel à partir de 45 ans ;
- développer le tutorat pour permettre aux salariés seniors de transmettre leur savoir ;
- soumettre des possibilités d'aménagement de fin de carrière de leurs salariés pour éviter l'usure au travail ;
- mettre en place des pistes en vue d'un plan d'action pour l'emploi et la formation des seniors.

Conclu pour une durée de trois ans, l'accord a fait l'objet d'une demande d'extension le 4 février 2015.

Liste des textes abordant le thème du contrat de génération ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Contrat de génération</i>	21/01/1986	16/06/2014	2014/31
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>Contrat de génération</i>	21/05/2002	21/10/2014	2015/6
APN		Assurances sociétés pacte de responsabilité	08/12/2014		2015/4
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	06/12/1956	28/10/2014	2014/52
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	12/07/1955	28/10/2014	2014/52
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	22/04/1955	28/10/2014	2014/52
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>Accord relatif au contrat de génération</i>	07/03/1990	14/05/2014	2014/33
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Emploi et contrat de génération</i>	30/12/1952	10/07/2014	2014/38
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Contrat de génération</i>	23/06/1970	17/12/2014	2015/9
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Contrat de génération</i>	18/12/1952	24/11/2014	2015/9
APN		Maroquinerie contrat de génération	08/12/2014		2015/5
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>Accord relatif à la GPEC</i>	31/01/2000	15/10/2014	2014/50
CCNE	3184	Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Contrat de génération</i>	10/05/1999	21/03/2014	2014/25
CCNE	3113	Panneaux à base de bois industrie (2089) <i>Contrat de génération</i>	29/06/1999	23/10/2014	2015/8
CCNE	3183	Ports de plaisance (1182) <i>Accord-cadre sur les seniors</i>	16/03/1982	27/11/2014	2015/8
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Contrat de génération</i>	26/07/2011	03/12/2014	2011/38 2015/4
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Avenant n° 1 à l'accord intergénérationnel du 26/09/2013</i>	20/07/1976	29/01/2014	2014/16

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

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème du contrat de génération (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

IX. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI

IX.1. SÉCURISATION DE L'EMPLOI

IX.1.1. Accord national interprofessionnel relatif au contrat de sécurisation professionnelle

L'accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a été signé à l'unanimité par les partenaires sociaux (CGPME, MEDEF, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO).

Cet accord, qui remplace celui du 31 mai 2011, maintient le dispositif CSP tout en renouvelant ses modalités de mise en œuvre en vue d'une meilleure efficacité à travers :

- la dynamisation du parcours de retour à l'emploi par la création d'incitations au retour à l'emploi ;
- la constitution d'une véritable offre de service parcours professionnel s'appuyant sur la mobilisation des périodes travaillées ;
- le renforcement de l'adéquation du projet du bénéficiaire aux mesures d'accompagnement et la définition d'une nouvelle offre de formation.

Les principales modifications sont les suivantes :

- la durée d'accompagnement est augmentée du temps passé en période de travail au-delà du sixième mois et dans la limite de trois mois. L'accompagnement peut donc durer jusqu'à quinze mois ;
- le taux de remplacement de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) passe de 80 % du salaire journalier de référence (SJR) à 75 % de ce SJR ;
- une prime de reclassement est créée. Elle est équivalente à 50 % du reliquat de droits à l'ASP si le reclassement intervient avant le dixième mois ;
- afin de permettre le démarrage de l'accompagnement et de l'indemnisation le plus rapidement possible, le dossier d'adhésion peut être envoyé par l'employeur en deux parties :
 - un premier envoi comprenant le bulletin d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle permettant de déclencher l'accompagnement du bénéficiaire ;
 - un deuxième envoi comprenant les pièces complémentaires du dossier d'adhésion permettant de déclencher l'indemnisation du bénéficiaire ;

- les bénéficiaires peuvent accéder de droit à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) en lien avec le projet. L'employeur a, par ailleurs, la possibilité d'abonder le CPF ;
- le nombre de périodes de travail rémunérées n'est plus limité. Leur durée minimum est abaissée à trois jours contre quinze jours auparavant ;
- les conditions de bénéfice de l'indemnité différentielle de reclassement (IDR), qui compense la perte de salaire par rapport à l'emploi précédemment occupé, sont assouplies. L'écart de rémunération d'au moins 15 % n'est plus exigé ;
- l'expérimentation de l'accompagnement CSP aux anciens titulaires de contrats courts, qui a été conduite dans certains bassins d'emploi dans le cadre de l'ancien accord n'est pas renouvelée, mais une nouvelle forme d'expérimentation au bénéfice d'anciens titulaires de contrats à durée déterminée de plus de six mois est prévue.

Cet accord a été décliné dans une convention d'application signée le 26 janvier 2015 par l'ensemble des organisations syndicales et patronales et agréée le 16 avril 2015.

IX.2. LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

IX.2.1. Projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

Le projet de loi pour la croissance et l'activité, déposé le 11 décembre 2014 à l'Assemblée nationale, modifie certaines règles relatives au licenciement collectif issues de la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi dans un souci de clarification et de sécurisation juridique.

Le projet de loi prévoit ainsi :

- la clarification des règles relatives au périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Le projet de loi confirme la possibilité pour l'employeur d'appliquer les critères d'ordre à un niveau inférieur à celui de l'entreprise. À l'issue du vote en première lecture à l'Assemblée nationale, le texte prévoit que, dans le cadre d'un document unilatéral, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi ;
- le recentrage de l'obligation de reclassement à l'international des salariés dont le licenciement est envisagé sur les seuls salariés qui ont manifesté leur intérêt pour une mobilité à l'étranger. Ainsi, l'employeur n'aura plus

l'obligation de proposer à l'ensemble des salariés licenciés les possibilités de reclassement à l'international. L'entreprise pourra donc cibler ses efforts de recherche de postes disponibles et mieux calibrer les offres et les mesures d'accompagnement ;

- que lorsque l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire (RJ-LJ), le respect par l'employeur du caractère suffisant et proportionné des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) s'apprécie en fonction des moyens dont dispose l'entreprise, et non plus des moyens dont dispose le groupe ou l'unité économique et sociale (UES) auquel elle appartiendrait. Cette disposition a pour effet de prendre en compte les difficultés actuelles rencontrées par l'administrateur/liquidateur judiciaire face à une exigence qu'il ne peut pas mettre en œuvre puisque la maison mère n'a pas d'obligation légale de participer au financement du PSE de sa filiale. Cette nouvelle disposition a pour objectif de sécuriser les procédures au vu des délais d'élaboration du PSE et de décision d'homologation en conciliant la protection des salariés licenciés (compte tenu des délais de prise en charge de la garantie par l'AGS des créances détenues par les salariés) et les contraintes économiques, financières et juridiques des entreprises en procédure collective (compte-tenu de l'absence de sanction juridique pesant sur les maisons mères en matière de financement des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi). Elle ne vise pas à exonérer les sociétés mères à l'égard de leurs filiales, mais à articuler le droit du travail et le droit des procédures collectives ;
- une modulation des conséquences de l'annulation d'une décision de licenciement par la juridiction administrative en raison d'un défaut de motivation ou d'une insuffisance de motivation. Ainsi, le projet de loi prévoit que, dans cette hypothèse, la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) devra reprendre une nouvelle décision suffisamment motivée dans un bref délai et qu'à cette condition, l'annulation de sa première décision sera sans incidence sur la validité des licenciements.

IX.2.2. Les accords traitant du licenciement économique

IX.2.2.1. Établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif

L'avenant a été signé, le 4 février 2014 dans la branche des *établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif*.

L'article 10 de l'avenant insère un article 15.02.1.6 concernant le licenciement pour motif économique dans le titre 15 de la convention collective nationale relatif à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Les nouvelles dispositions concernent :

- la consultation des délégués syndicaux, préalable à la recherche par l'employeur des mesures susceptibles de faciliter le reclassement des salariés concernés ;
- la consultation des représentants du personnel, qui doit être préalable à la décision de l'employeur de procéder à des licenciements pour motif économique ;
- l'ordre des licenciements, qui doit prendre en compte notamment les charges de famille, en particulier celles des parents isolés, l'ancienneté de service, la situation des salariés fragiles et les catégories professionnelles appréciées par catégorie ;
- la priorité de réembauche, conformément aux dispositions légales. Dans ce cas, le salarié bénéficie, lors de sa réintégration, de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement.

IX.2.2.2. Coopératives de consommateurs

La convention collective nationale des *coopératives de consommateurs* a été signée le 16 octobre 2014.

Le premier alinéa de l'article 53 de la convention réitère les dispositions légales de l'article L.1233-3 du code du travail, relatives à la définition du licenciement pour motif économique, en énonçant que constitue un licenciement pour motif économique : le licenciement effectué par une entreprise pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Le second alinéa précise que les procédures de licenciement pour motif économique sont fixées par la loi ou, le cas échéant, par des accords d'entreprise.

L'article 10 de l'annexe 1 de la convention, intitulée "Additif fixant les conditions de travail et le statut des agents de maîtrise", est relatif aux conséquences de l'acceptation ou non d'un reclassement interne dans le groupe en cas de licenciement pour motif économique et, plus précisément, pour cause de suppression d'emplois.

Il prévoit, dans ce cas, que :

- si le reclassement du salarié dans le groupe est impossible ou non accepté par ce dernier, il bénéficiera pendant une durée d'un an d'une priorité de réembauche dans un poste de sa catégorie professionnelle ;
- si le salarié accepte d'être reclassé dans le groupe dans un emploi entraînant un déclassé hiérarchique, il bénéficiera d'une priorité d'emploi dans le cas où un poste identique et requérant les compétences équivalentes à celui qu'il occupait précédemment deviendrait vacant.

IX.2.2.3. Convention des 5 branches industries alimentaires diverses

L'avenant n° 3 de la convention collective nationale des *5 branches industries alimentaires diverses* a été signé, le 16 avril 2014.

L'article 10 de l'avenant modifie le dernier alinéa de l'article 4.11 de la convention intitulé "*Emplois et mutations technologiques*". Cet alinéa allonge le délai pendant lequel le salarié licencié pour motif économique peut demander à bénéficier de la priorité de réembauche, puisque ce délai passe de deux mois à compter de la date de départ de l'entreprise à un an à compter de la date de la rupture du contrat de travail.

Par cette modification, l'avenant n° 3 met la convention en conformité avec les dispositions légales de l'article L.1233-45 du code du travail.

La clause de l'article 4.11, selon laquelle l'employeur doit informer les salariés concernés par une mesure de licenciement pour motif économique de tout emploi devenu disponible dans leur qualification, n'est pas modifiée.

Les autres alinéas de l'article 4.11 demeurent également inchangés par l'avenant du 16 avril 2014.

IX.3. ASSURANCE-CHÔMAGE

La négociation collective relative à l'assurance-chômage a donné lieu à la conclusion de plusieurs avenants à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage. L'année 2014 a été marquée par la négociation et la conclusion de la nouvelle convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

IX.3.1. Les avenants à la convention d'assurance-chômage

IX.3.1.1. Avenant n° 3 du 14 janvier 2014 à l'annexe VIII au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage modifiant la liste relative au champ d'application de l'annexe VIII pour le spectacle vivant privé

L'avenant n° 3 a été signé par l'ensemble des organisations représentatives d'employeurs et de salariés. Il a pour objet de modifier la liste des fonctions relevant du champ d'application de l'annexe VIII à la convention d'assurance-chômage applicable aux salariés du spectacle vivant privé.

La *convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant*, étendue depuis le 29 mai 2013, a établi en effet une nouvelle liste de fonctions pouvant être exercées par les techniciens dans ce secteur. L'avenant n° 3 modifie en conséquence la liste des fonctions pour le spectacle vivant privé.

Il a été agréé par arrêté du ministre chargé de l'Emploi du 30 mai 2014.

IX.3.1.2. Avenants du 20 janvier 2014

- Avenant n° 3 du 20 janvier 2014 à l'accord d'application n° 24 du 6 mai 2011 pris pour l'application de l'article 34 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage
- Avenant n° 6 du 20 janvier 2014 portant modification de l'article 34 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage

Ces deux avenants ont été signés par le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part, et par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et la CGT-FO d'autre part.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi, a prévu un dispositif de soutien financier aux jeunes actifs (âgés de moins de 26 ans) recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat à durée déterminée (CDD) de plus de six mois, en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation jeune et en contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi (CUI-CIE), pour leur permettre de faire face aux dépenses (frais de restauration, de tenue vestimentaire, etc.) auxquelles ils sont confrontés avant d'obtenir leur premier salaire.

Cette aide exceptionnelle aux jeunes actifs est financée par un redéploiement de l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE).

À cet effet, les avenants n° 3 et n° 6 du 20 janvier 2014 modifient la réglementation d'assurance-chômage relative à l'ARCE prévue d'une part, à l'article 34 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, et d'autre part à l'accord d'application n° 24 du 6 mai 2011 pris pour l'application de l'article 34 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

Ces avenants fixent le montant de l'ARCE à hauteur de 45 % du montant des droits restants au demandeur d'emploi, soit au jour de la création ou de la reprise d'entreprise, soit, si cette date est postérieure, à la date d'obtention de l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE). Par ailleurs, ils reconduisent l'application de l'ARCE arrivée à échéance le 31 décembre 2013 pour une période supplémentaire de deux mois (1^{er} février au 31 mars 2014).

Ces deux avenants ont été agréés par arrêté du ministre chargé de l'Emploi du 23 mai 2014.

IX.3.2. Les avenants de prorogation

- Avenant n° 4 du 22 mars 2014 à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage

L'avenant n° 4 du 22 mars 2014 à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage a été signé par le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part, et par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et la CGT-FO d'autre part.

Cet avenant proroge la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage jusqu'au 30 juin 2014, à l'exception de son article 3 § 1^{er}, alinéas 3 à 6 (baisse du taux des contributions en fonction du résultat d'exploitation semestriel du régime d'assurance-chômage) qui restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2016 comme prévu initialement dans la convention.

- Avenant n° 2 du 22 mars 2014 à l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 2012 relatif à l'indemnisation du chômage à Mayotte

L'avenant n° 2 du 22 mars 2014 a été signé par l'ensemble des organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

Cet avenant prévoit que l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 2012 relatif à l'indemnisation du chômage à Mayotte s'appliquera jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'un nouvel accord et au plus tard le 30 juin 2015.

Ces deux avenants ont été agréés par arrêté du ministre chargé de l'emploi du 26 mai 2014.

IX.3.3. La convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 22 mars 2014 relatif à l'indemnisation du chômage traduit le souhait des partenaires sociaux d'assurer la viabilité financière du régime d'assurance, de renforcer la sécurisation des parcours professionnels, de favoriser la reprise d'une activité professionnelle et de lutter contre la précarité et enfin de renforcer l'équité entre les allocataires, quelle que soit leur activité habituelle.

La convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et les textes qui lui sont associés déclinent les grands principes et les évolutions inscrits dans l'ANI du 22 mars 2014. Elle a été signée par le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part, et par la CFDT, la CFTC et la CGT-FO d'autre part.

La convention devrait permettre d'améliorer la situation financière du régime d'assurance chômage, aujourd'hui en déficit important, pour les deux années qui viennent, par des mesures d'économies et des recettes nouvelles. Elle contribue en outre à la sécurisation des parcours professionnels et encourage la reprise d'emploi.

L'instauration des droits rechargeables devrait permettre à un million de demandeurs d'emploi par an, qui se réinscrivent à Pôle emploi après avoir repris un emploi, de voir leurs droits allongés.

Les règles de cumul de l'allocation avec une rémunération sont simplifiées afin de renforcer l'incitation à la reprise d'un emploi y compris à temps plein. Les limites ou seuils prévus par l'ancien dispositif d'activité réduite sont supprimés. L'allocataire qui reprend une activité en cours d'indemnisation peut cumuler son revenu et une partie de ses allocations selon le principe suivant : 70 % de la rémunération mensuelle brute sont déduits du montant total de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) qui aurait été versé en l'absence de reprise d'activité. Ce nouveau dispositif concernera 1,2 millions de demandeurs d'emploi indemnisables.

La nouvelle modalité de prise en compte des indemnités de rupture, avec notamment un plafond de différé, ne concernera que les 10 % des entrées au chômage qui ont effectivement bénéficié d'une indemnité supra légale en dehors d'un licenciement économique.

Le montant d'indemnisation est légèrement revu à la baisse (- 0,4 point de taux de remplacement) pour le quart des allocataires rémunérés au-delà de 2 000 € par mois.

Par ailleurs, la convention prévoit un ajustement des règles spécifiques qui concernent les personnes âgées de 61 à 62 ans, en cohérence avec les réformes du régime de retraite.

Enfin, la convention préserve le régime des intermittents du spectacle et ses règles fondamentales. Les conditions d'accès restent inchangées avec toutefois trois ajustements qui touchent pour l'essentiel les salariés du secteur les mieux rémunérés : une hausse de cotisation de 2 points (1 point pour les employeurs et 1 pour les salariés), un plafonnement du revenu mensuel total à 1,4 plafond de la sécurité sociale (soit 4 381 € en 2014) et une nouvelle règle de différé d'indemnisation pour les salariés rémunérés au-delà d'1,68 SMIC. Cette mesure a cristallisé le mécontentement des intermittents et n'a d'ailleurs pas été appliquée, l'État ayant pris en charge la non-application du différé (décret n° 2014-1172 du 13 octobre 2014 relatif à la prise en charge financière du différé d'indemnisation applicable aux bénéficiaires des annexes VIII et X à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage).

La convention d'assurance-chômage et les textes qui lui sont associés sont entrés en vigueur le 1^{er} juillet 2014 pour une période de deux ans, avec un bilan régulier tous les six mois. Toutefois, les mesures ayant un impact opérationnel conséquent pour Pôle emploi (adaptation des systèmes d'information, formation des conseillers, etc.) sont entrées en application le 1^{er} octobre 2014. C'est le cas des dispositions relatives aux droits rechargeables et de celles relatives au cumul d'un revenu avec l'allocation d'assurance-chômage.

La convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et les textes qui lui sont associés ont été agréés par arrêté du ministre chargé de l'Emploi du 25 juin 2014.

IX.3.4. Les avenants à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage

IX.3.4.1. Avenant n° 1 du 14 octobre 2014 à la convention du 14 mai 2014

L'avenant n° 1 tire les conséquences du décret du 13 octobre 2014 par lequel l'État s'engage à prendre en charge financièrement le coût de la neutralisation du différé.

Il a été signé par l'ensemble des organisations d'employeurs ainsi que par la CFDT, la CFTC et la CGT-FO.

Depuis le 1^{er} juillet 2014, ce sont donc les règles de calcul du différé appliquées antérieurement à l'entrée en vigueur de la convention du 14 mai 2014, c'est-à-dire celles prévues par la convention de 2011 qui continuent à s'appliquer.

L'avenant n° 1 à la convention a été agréé par arrêté du ministre chargé de l'Emploi du 14 novembre 2014.

En parallèle, le Gouvernement a décidé de lancer une large mission de concertation et de propositions permettant de bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle. Cette mission a été confiée à Mme Hortense Archambault et MM. Jean-Patrick Gille et Jean-Denis Combrexelle.

Après plusieurs mois de concertation, la mission a remis son rapport au Premier ministre le 7 janvier 2015. Sur la base de ce rapport, le Premier ministre a annoncé l'inscription dans la loi de l'existence des règles spécifiques d'indemnisation des intermittents du spectacle ainsi que l'instauration d'un mécanisme permettant aux partenaires sociaux représentatifs du secteur du spectacle de négocier ces règles spécifiques, dans un cadre défini par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel. Ces mesures figurent dans le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi.

IX.3.4.2. L'application de la convention d'assurance-chômage sur le territoire monégasque

- Avenant du 29 septembre 2014 portant extension du champ d'application de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage au territoire monégasque
- Accord d'application n° 22 du 29 septembre 2014 pris pour l'interprétation de l'article 9 § 3 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage

Ces deux textes ont été signés par le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part, et par la CFDT, la CFTC et la CGT-FO d'autre part.

Ces textes précisent les modalités d'application de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage aux employeurs situés sur le territoire monégasque ainsi qu'aux salariés involontairement privés d'emploi résidant sur ce territoire.

Ces deux textes ont été agréés par arrêté du ministre chargé de l'Emploi du 29 janvier 2015.

IX.3.4.3. Les avenants conclus au titre du secteur du spectacle

- Avenant n° 1 du 9 octobre 2014 à l'annexe VIII au règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, modifiant la liste relative au champ d'application pour les prestations techniques au service de la création et de l'événement

L'avenant n° 1 a été signé par le MEDEF, la CGPME et l'UPA d'une part, et par la CFDT, la CFTC et la CGT-FO d'autre part.

Il modifie la liste relative au champ d'application de l'annexe VIII pour les entreprises techniques au service de la création et de l'événement. Il prévoit que les employeurs doivent détenir la certification sociale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du secteur de l'audiovisuel.

Il a été agréé par arrêté du ministre chargé de l'Emploi du 16 mars 2015.

- Avenant n° 2 du 24 octobre 2014 à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage modifiant la liste relative au champ d'application de l'annexe VIII pour le spectacle vivant privé

Cet avenant a été signé par l'ensemble des organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

Il modifie la liste de fonctions salariées relevant du champ d'application de l'annexe VIII à la convention d'assurance-chômage pour le spectacle vivant privé. Il actualise dix intitulés de fonctions, supprime la fonction de metteur en piste et crée celle de concepteur artificier.

Il a été agréé par arrêté du ministre chargé de l'Emploi du 16 mars 2015.

IX.4. GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

La loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 (cf. article L.2241-3 du code du travail) prévoit que les branches professionnelles doivent négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au moins une fois tous les trois ans.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2008 a défini le rôle des branches qui doivent contribuer à faciliter la négociation de la GPEC dans les entreprises (négociation obligatoire depuis 2005 pour

les entreprises d'au moins 300 salariés). La branche constitue ainsi un cadre permettant de fournir des repères à la négociation en :

- mettant à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants des informations sur les évolutions démographiques, technologiques, l'évolution des politiques industrielles, la détermination des besoins en qualifications et compétences ;
- mettant en place des outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises rattachées à la branche concernée ;
- la mise en place d'un suivi et d'une évaluation des actions mises en œuvre dans la branche et la diffusion des bonnes pratiques.

Ce dispositif juridique a été complété par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 signé par l'ensemble des organisations patronales interprofessionnelles (MEDEF, CGPME et UPA) et par trois confédérations syndicales de salariés (CFDT, CFTC et CFE-CGC). Cet accord pose "un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés". Celui-ci a fait l'objet d'une transposition législative dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Les dispositions de l'accord visent notamment à favoriser l'anticipation et l'accompagnement négociés des mutations économiques (développement de la GPEC, accords de mobilité, etc.), à développer les alternatives et les outils de prévention (accords de maintien dans l'emploi et activité partielle) et les nouvelles dispositions applicables en matière de licenciements collectifs.

L'ANI prévoit également d'étendre le champ de la GPEC et de l'articuler avec le plan de formation à travers la consultation du comité d'entreprise sur les orientations annuelles du plan de formation, les perspectives d'utilisation des différentes formes de contrats de travail, la mobilité interne et le contrat de génération.

En 2014, sept branches ont conclu ou ont révisé par avenant un accord relatif à la GPEC, ou traitant du sujet. Ce volume ne retrace pas exactement le nombre de branches ayant négocié des dispositions conventionnelles sur la GPEC, car les actions relevant de ce champ peuvent aussi figurer dans d'autres accords, comme ceux relatifs au contrat de génération ou au pacte de responsabilité par exemple.

Liste des textes abordant le thème de l'emploi ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Contrat de génération</i>	21/01/1986	16/06/2014	2014/31
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>Pacte de responsabilité et solidarité</i>	27/02/2003	11/12/2014	2015/3
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>Contrat de génération</i>	21/05/2002	21/10/2014	2015/6
APN		Assurance sociétés GPEC formation professionnelle	24/11/2014		2015/6
APN		Assurances sociétés pacte de responsabilité	08/12/2014		2015/4
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Capital de fin de carrière si retraite anticipée</i>	15/01/1981	10/04/2014	2014/26
CCNE	3336	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>Diversité et égalité des chances</i>	27/06/2006	31/10/2014	2014/50
APN	3107	Bâtiment TP cessation anticipée d'activité <i>Couverture des salariés en cessation activité</i>	20/06/2002	25/06/2014	2002/33 2014/40
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Pacte social calendrier social responsable</i>	15/12/1987	17/12/2014	2015/5
CCNE	3255	Cabinets dentaires (1619) <i>Accord relatif au temps partiel</i>	17/01/1992	28/02/2014	2014/15
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	06/12/1956	28/10/2014	2014/52
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	12/07/1955	28/10/2014	2014/52
CCNE	3081	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	22/04/1955	28/10/2014	2014/52
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>Accord relatif au contrat de génération</i>	07/03/1990	14/05/2014	2014/33
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Emploi et contrat de génération</i>	30/12/1952	10/07/2014	2014/38
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Contrat de génération</i>	23/06/1970	17/12/2014	2015/9
AIN		Contrat de sécurisation professionnelle (ANI)	08/12/2014		
AIN		Contrat sécurisation professionnelle (convention) <i>Avenant n° 4 de prorogation de la convention</i> <i>Avenant n° 5 modification d'articles de la convention</i> <i>06/05/2011</i>	19/07/2011	22/03/2014 14/04/2014	
CCN	3072	Coopératives de consommation salariés (179) <i>Accord relatif au temps partiel</i>	30/04/1956	13/02/2014	2014/13
APN		Économie sociale insertion et emploi des jeunes	21/02/2014		2014/20
APN		Familiales rurales temps partiel	19/11/2014		2015/2
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>Insertion et maintien dans l'emploi des personnes handicapées</i>	21/01/1997	26/03/2014	2014/24

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

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de l'emploi (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3014	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>Avenant n° 12 sécurisation de l'emploi et temps partiel</i>	16/07/2003	09/01/2014	2014/8
CCN	3198	Hospitalisation à but non lucratif FEHAP (29) <i>Avenant n° 2014-01 reconstitution du socle conventionnel</i>	31/10/1951	04/02/2014	2014/27
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Contrat de génération</i>	18/12/1952	24/11/2014	2015/9
AIN		Indemnisation du chômage <i>Accord d'application n° 22 territoire monégasque Indemnisation sur le territoire monégasque Avenant n° 1 à l'annexe VIII prestations techniques Avenant n° 1 aux annexes VIII et X différé d'indemnisation Avenant n° 2 annexe VIII modifiant liste spectacle vivant</i>	14/05/2014	29/09/2014 29/09/2014 09/10/2014 14/10/2014 24/10/2014	
AIN		Indemnisation du chômage <i>Avenant n° 3 à l'accord d'application n° 24 Avenant n° 6 modifiant l'article n°34 Avenant n° 4 à l'article 9 prorogation de la convention</i>	06/05/2011	20/01/2014 20/01/2014 22/03/2014	
AIN		Indemnisation du chômage à Mayotte <i>Avenant n° 2 de prorogation de l'accord du 26/10/2012</i>	26/10/2012	22/03/2014	
CCNE	3384	Industries alimentaires diverses 5 branches (3109) <i>Avenant n° 3 de révision du champ d'application et dispositions</i>	21/03/2012	16/04/2014	2012/50 2014/33
APN		Maroquinerie contrat de génération	08/12/2014		2015/5
APN		Métallurgie formation professionnelle tout au long de la vie	13/11/2014		2014/51
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>Accord relatif à la GPEC</i>	31/01/2000	15/10/2014	2014/50
CCNE	3184	(Eufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Contrat de génération</i>	10/05/1999	21/03/2014	2014/25
APN		Offices publics habitat emploi salariés handicapés	15/01/2014		2014/21
CCNE	3113	Panneaux à base de bois industrie (2089) <i>Contrat de génération</i>	29/06/1999	23/10/2014	2015/8
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Salaires à compter du 01/01/2015</i>	03/09/1985	27/11/2014	2015/5
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Emploi personnes handicapées Formation professionnelle et GPEC</i>	06/04/1956	21/05/2014 19/11/2014	2014/32 2015/6
CCNE	3183	Ports de plaisance (1182) <i>Accord-cadre sur les seniors</i>	16/03/1982	27/11/2014	2015/8
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Contrat de génération</i>	26/07/2011	03/12/2014	2011/38 2015/4
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Avenant n° 16 relatif à la GPEC</i>	09/12/1993	30/09/2014	2014/49
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Avenant n° 1 à l'accord intergénérationnel du 26/09/2013</i>	20/07/1976	29/01/2014	2014/16
CCNE	3106	Textile industrie (18) <i>Avenant n° 48 à l'annexe salaires portant révision des barèmes Dialogue économique emploi jeunes apprentissage Sécurisation et formation professionnelle</i>	01/02/1951	13/02/2014 01/10/2014 11/12/2014	2014/18 2014/50 2015/9

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

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3151	Tourisme social et familial organismes (1316) <i>Avenant n° 57 d'actualisation de la convention (mise à jour)</i>	10/10/1984	11/06/2014	2014/40
CCNE	3099	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Mise en œuvre du pacte de responsabilité</i>	11/04/1986	12/11/2014	2015/8
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>Avenant à l'accord du 28/03/1997 aménagement CFA - partie 1</i> <i>Avenant à l'accord du 30/05/2011 aménagement CFA - partie 2</i>	21/12/1950	11/03/2014 11/03/2014	2014/20 2014/20
APN		Travaux publics travail illégal dumping social	09/09/2014		2014/48
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		Métallurgie Haute-Marne et Meuse (1315) <i>Avenant de révision diverses dispositions de la convention</i>	01/10/1984	23/04/2014	2014/25

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

X. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

La protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire a pour objet de compléter les prestations servies aux salariés par les régimes obligatoires de base de sécurité sociale ou de prévoir une prise en charge particulière lorsque ces régimes n'interviennent que partiellement ou pas du tout.

La protection sociale complémentaire comporte principalement :

- la retraite complémentaire légalement obligatoire, qui relève d'une négociation interprofessionnelle (régimes ARRCO* et AGIRC**);
- la prise en charge à titre obligatoire ou facultatif des risques décès, incapacité de travail et invalidité, le remboursement des frais de santé ainsi que la constitution d'indemnités ou de primes de départ en retraite. Ces garanties sont mises en place au niveau professionnel ou instaurées par l'entreprise;
- plus rarement, l'instauration à titre obligatoire ou facultatif de régimes de retraite supplémentaire qui procurent aux bénéficiaires un revenu de remplacement venant s'ajouter aux pensions de retraite servies par les régimes de sécurité sociale et les régimes ARRCO et AGIRC. Ces régimes sont le plus souvent mis en place au niveau de l'entreprise.

* ARRCO : Association des régimes de retraite complémentaire,

** AGIRC : Association générale des institutions de retraite des cadres.

Actualité de la négociation des partenaires sociaux en 2014

L'année 2014 a été, à l'instar de 2013, particulièrement riche pour la protection sociale complémentaire. Elle a tout d'abord été marquée par la publication de plusieurs décrets d'application structurants : le décret relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L.911-7 du code de la sécurité sociale, le décret sur la définition des garanties présentant un degré élevé de solidarité et le décret sur la procédure de mise en concurrence préalable en cas de clause de recommandation, tous deux pris en application de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 et enfin le décret sur le nouveau cahier des charges des contrats dit "responsables".

Par ailleurs, le décret du 9 janvier 2012 modifié en 2014, relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, est également entré en vigueur au cours de l'année écoulée. L'année 2014 a enfin été marquée par l'entrée en vigueur de l'article L.911-8 du code de la sécurité sociale, résultant de l'accord national interprofessionnel de janvier 2013, relatif à la portabilité en matière de couverture complémentaire santé.

X.1. LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE ET LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

X.1.1. Actualité de la prévoyance complémentaire

X.1.1.1. Le décret relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L.911-7 du code de la sécurité sociale

Le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L.911-7 du code de la sécurité sociale a été publié le 10 septembre 2014.

Il définit le contenu du panier de soins minimal que l'employeur devra mettre en place à titre obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2016 ainsi que les cas de dispense d'adhésion qui pourront être utilisés par le salarié ou par son conjoint.

Il précise également que, s'agissant des salariés relevant du régime obligatoire local d'Alsace-Moselle, les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire ; en conséquence, les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié seront réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant.

Contenu du panier de soin minimum

À compter du 1^{er} janvier 2016, les salariés doivent pouvoir bénéficier d'une couverture collective obligatoire dont le contenu comporte au moins les garanties ci-dessous :

- la prise en charge de l'intégralité de la base de remboursement des consultations, des actes techniques et de pharmacie en ville et à l'hôpital (à l'exception des cures thermales et des médicaments à service médical rendu faible dont le taux de remboursement est de 15 %) ;
- la prise en charge, sans limitation de durée, du forfait journalier hospitalier ;
- la prise en charge à hauteur d'au moins 125 % des tarifs servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie des frais de soins dentaires prothétiques et de soins d'orthopédie dentofaciale ;
- un forfait de prise en charge des dispositifs médicaux d'optique médicale à usage individuel soumis au remboursement, dans la limite des frais exposés par l'assuré. Le montant de ce forfait minimum est fonction du

niveau de correction de l'assuré (100 €, 150 € ou 200 €). Il couvre les frais engagés pour un équipement (deux verres et une monture) par période de prise en charge de deux ans. Cette période est portée à un an pour les mineurs et en cas d'évolution de la vue.

La couverture complémentaire santé mise en place dans l'entreprise à titre obligatoire doit respecter le cahier des charges du contrat dit "responsable". Elle doit en outre être au minimum financée pour moitié par l'employeur.

Cas de dispense d'adhésion à la couverture collective obligatoire

■ Les cas de dispense ouverts au salarié

Le décret du 8 septembre 2014 a instauré l'article D.911-2 dans le code de la sécurité sociale. Il dispose que l'acte juridique qui met en place la couverture peut prévoir la faculté pour certaines catégories de salariés d'être dispensés de l'adhésion obligatoire. En effet, la généralisation de la couverture complémentaire santé implique une obligation pour l'employeur d'offrir cette couverture aux salariés, le salarié étant quant à lui susceptible de faire valoir une demande de dispense d'affiliation dans des cas limitativement énumérés. Ils doivent être mentionnés dans l'acte juridique (accord collectif, par exemple) qui instaure la couverture.

Les cas de dispense applicables à la généralisation de la couverture complémentaire santé sont les mêmes que ceux prévus pour la définition du caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire par l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale :

- a) Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'au moins douze mois s'ils justifient d'une couverture individuelle équivalente ;
- b) Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat de moins douze mois, sans avoir besoin de justifier d'une couverture individuelle ;
- c) Salariés à temps partiel et apprentis dont la cotisation au régime collectif représente au moins 10 % de leur rémunération brute ;
- d) Salariés bénéficiaires de l'aide à la complémentaire santé (ACS) ou de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-c). La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- e) Salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du régime ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la prochaine échéance principale du contrat individuel ;

f) Salariés qui bénéficient, même en temps qu'ayants droit, d'une couverture complémentaire conforme à celles définies dans l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.

■ Cas de dispense des ayants droit

Les partenaires sociaux ou l'employeur peuvent prévoir la couverture obligatoire des ayants droit, par exemple dans le cadre de "cotisations famille". Une telle situation pourrait conduire à des cas de double cotisation, qui ne sont pas souhaitables.

Dans le cas où l'acte juridique instaurant les garanties n'aurait pas prévu de cas de dispense, le salarié pourrait en effet être tenu d'adhérer au régime mis en place dans son entreprise, tout en étant déjà couvert à titre obligatoire par celui de son conjoint.

C'est pourquoi l'article D.911-3 du code de la sécurité sociale, instauré par le décret du 8 septembre 2014, a explicitement prévu un cas de dispense d'affiliation dans le cas des ayants droit. Cet article précise que lorsque la couverture complémentaire santé obligatoire mise en place dans l'entreprise concerne aussi les ayants droit, ces derniers peuvent être dispensés de l'adhésion à la couverture obligatoire du salarié s'ils justifient qu'ils bénéficient déjà par ailleurs d'une couverture complémentaire santé conforme à une de celles visées au f du 2° de l'article R.242-1-6 du code de la sécurité sociale. Cette faculté de dispense est de droit, sans qu'il soit nécessaire qu'elle ait été prévue dans l'acte juridique (accord collectif par exemple) instaurant la garantie. Ces dispositions permettent d'éviter les cas de double cotisation.

X.1.1.2. Les décrets d'application de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale

L'article L.912-1 du code de la sécurité sociale dispose que, désormais, les accords collectifs de protection sociale complémentaire peuvent prévoir que les partenaires sociaux recommandent un ou plusieurs organismes assureurs mais à condition que :

- l'accord collectif prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité ;
- la recommandation soit accompagnée d'une procédure de mise en concurrence préalable.

Deux décrets d'application ont été publiés pour préciser la notion de degré élevé de solidarité et la procédure de mise en concurrence préalable.

Décret relatif aux garanties collectives présentant le degré élevé de solidarité mentionné à l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale

Le décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014 relatif aux garanties collectives présentant le degré élevé de solidarité mentionné à l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale a été publié le 13 décembre 2014.

Le décret indique que les garanties présentant un degré élevé de solidarité impliquent le respect de deux conditions liées à leur financement d'une part et à leur nature d'autre part :

- la part du financement de ces garanties est au moins égale à 2 % de la prime ou de la cotisation ;
- les garanties doivent correspondre à des prestations non contributives, des actions de prévention ou des prestations d'action sociale.

Le décret précise notamment que les prestations non contributives peuvent comprendre la prise en charge des cotisations des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion ou la prise en charge de cotisation de salariés, apprentis ou anciens salariés acquittant une cotisation représentant au moins 10 % de leurs revenus.

Les actions de prévention peuvent être relatives à la santé publique ou aux risques professionnels. Elles peuvent prendre la forme de formations, réunions d'information, guides pratiques, affiches, etc.

Le décret prévoit enfin que les prestations d'action sociale peuvent être individuelles (aides et secours en fonction de la situation matérielle des intéressés) ou collectives (aides face à la perte d'autonomie, l'hébergement en foyers pour handicapés, aides en faveur des enfants handicapés ayant droit et des aidants familiaux).

Le degré élevé de solidarité est caractérisé dès lors que les partenaires sociaux choisissent au moins une des prestations ou actions mentionnées et que celles-ci correspondent à 2 % de la prime ou de la cotisation.

Décret sur la procédure de mise en concurrence préalable à la recommandation d'un ou de plusieurs organismes assureurs

Le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015 relatif à la procédure de mise en concurrence des organismes dans le cadre de la recommandation prévue par l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale a été publié le 10 janvier 2015.

Il prévoit, conformément à la loi, que les partenaires sociaux qui recommandent un ou plusieurs organismes assureurs pour assurer la gestion des garanties obligatoires de protection sociale complémentaire qu'ils

instituent, doivent procéder à une mise en concurrence préalable de ces organismes.

Dans un objectif de transparence de la procédure, les partenaires sociaux doivent publier un avis d'appel à la concurrence qui doit comporter les conditions de recevabilité et d'éligibilité des candidatures, les critères d'évaluation des offres ainsi que le contenu du cahier des charges que les partenaires sociaux auront élaboré.

Le décret comporte également des dispositions relatives à la prévention des conflits d'intérêt lors du choix du ou des organismes recommandés.

X.1.1.3. Décret relatif au contenu des contrats dits "responsables"

Le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales a été publié le 19 novembre 2014.

Il définit le nouveau cahier des charges des contrats dits "responsables" en application des modifications introduites par l'article 56 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2014. Ce décret, qui est entré en vigueur le 1^{er} avril 2015, a été explicité dans une circulaire d'application du 30 janvier 2015 notamment sur trois points.

Contenu des garanties

Le décret précise le panier minimum des garanties ainsi que les plafonds de garanties applicables à certains postes de soins que doivent respecter les contrats complémentaires en santé pour bénéficier des aides fiscales et sociales attachées à ce dispositif.

Ainsi, ces contrats devront obligatoirement couvrir l'intégralité de la participation de l'assuré sur les tarifs de prise en charge par l'assurance maladie obligatoire pour l'ensemble des dépenses de santé, sauf pour les frais de cure thermale et les médicaments dont le service médical rendu a été classé faible ou modéré, ainsi que pour l'homéopathie. Ils doivent également couvrir l'intégralité du forfait journalier hospitalier.

Le décret fixe également des plafonds de prise en charge pour certaines dépenses de soins afin de limiter la solvabilisation par les organismes complémentaires des pratiques tarifaires excessives de certains professionnels. Ainsi, la prise en charge des dépassements d'honoraires des médecins qui n'adhèrent pas au dispositif du contrat d'accès aux soins sera limitée à 125 % du tarif de la sécurité sociale dans un premier temps puis à 100 % de ce tarif à compter de 2017 et devra nécessairement être inférieure

à celle des dépassements d'honoraires de médecins qui adhèrent à ce dispositif.

Dans la même logique, la prise en charge des dépenses d'optique est encadrée par des plafonds et des planchers différents en fonction du niveau de correction nécessaire. Elle est par ailleurs limitée à un équipement tous les deux ans sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution du besoin de correction où un équipement peut être remboursé tous les ans.

Enfin, il est créé un observatoire des prix et de la prise en charge en optique médicale afin de suivre précisément l'évolution de ce secteur et de s'assurer de l'impact des mesures sur l'accès aux soins.

Entrée en vigueur

Le dispositif est entré en vigueur le 1^{er} avril 2015. Cependant, l'entrée en vigueur du décret est différée, sous certaines conditions, pour les contrats d'assurance collectifs mis en place avant le 1^{er} avril 2015. Il existe ainsi trois cas de figure, retracés ci-après. Pour plus de précisions sur l'ensemble du dispositif, il est recommandé de se référer à la circulaire précitée.

■ Existence d'un régime frais de santé antérieur au 19 novembre 2014

Application des anciennes règles jusqu'au 31 décembre 2017 sous réserve que l'acte juridique sur lequel est fondé le contrat d'assurance collective ne soit pas modifié pendant cette période. Si l'acte juridique est modifié, la nouvelle réglementation s'appliquera à la prochaine échéance principale du contrat d'assurance.

■ Mise en place ou modification du régime frais de santé entre le 19 novembre 2014 et le 31 mars 2015

Application des anciennes dispositions jusqu'à la prochaine échéance principale du contrat d'assurance.

■ Absence de régime frais de santé au 1^{er} avril 2015

L'acte juridique qui sera conclu à compter de cette date devra respecter la nouvelle réglementation.

Application du dispositif en cas de contrats multiples

La circulaire précitée présente également les règles applicables en cas de contrats multiples ou de contrats dits "surcomplémentaires".

X.1.1.4. Entrée en vigueur de dispositions structurantes pour les branches professionnelles et les entreprises

Portabilité de la couverture complémentaire santé

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, instauré par l'article 1^{er} de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, est entré en vigueur le 1^{er} juin 2014 pour la couverture complémentaire santé. Ainsi, tous les anciens salariés ont droit, dans les mêmes conditions que celles qui étaient prévues par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2014 qui avait instauré ce dispositif, au maintien de leur couverture santé pendant une durée maximale de douze mois. Le financement mutualisé du mécanisme est rendu obligatoire, ce qui signifie que les demandeurs d'emploi en bénéficient à "titre gratuit", le financement de ce dispositif étant assuré par les salariés en activité et les employeurs.

Cet article entrera en vigueur pour la couverture complémentaire prévoyance le 1^{er} juin 2015.

Dispositions relatives au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 avait précisé que le régime social favorable dont bénéficie la participation de l'employeur à l'acquisition de garanties de protection sociale collectives et obligatoires est conditionné au fait que celles-ci bénéficient à l'ensemble des salariés ou à une catégorie d'entre eux, définie sur le fondement de critères objectifs.

Pour son application, le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 a établi les critères, au nombre de cinq, permettant de définir une catégorie objective et précise la manière dont ils peuvent être utilisés, au regard du type de garanties en cause. Afin d'explicitier les modalités d'application du nouveau cadre juridique ainsi défini, la direction de la sécurité sociale (DSS) a publié la circulaire du 25 septembre 2013 qui a été complétée par un question/réponse diffusé par lettre circulaire de l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) du 4 février 2014. Par ailleurs, un décret modificatif, publié le 8 juillet 2014, a précisé les cas de dispense d'adhésion à un régime complémentaire mis en place à titre obligatoire, tout en procédant à des précisions et clarifications sur les critères pouvant être utilisés pour constituer des catégories objectives.

L'ensemble de ces dispositions est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2014 pour toutes les entreprises. La circulaire avait en effet prolongé jusqu'au 30 juin 2014 la période durant laquelle les employeurs pouvaient continuer

de se référer aux dispositions antérieures au décret du 9 janvier 2012 au titre de dispositifs mis en place avant son entrée en vigueur.

X.1.2. La prévoyance, thème récurrent du dialogue social

L'activité de négociation en matière de protection sociale complémentaire a été relativement dynamique entre 2006 et 2013. En effet, plus de 120 accords de branche ou avenants ont été soumis à l'extension, en moyenne par an, ces accords étant le plus souvent accompagnés de la création de nouveaux dispositifs.

En 2014, la commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) a examiné 143 accords (contre 112 en 2013 et 153 en 2012).

La COMAREP a examiné 13 nouveaux régimes au cours de l'année 2014 :

- six branches ont créé des garanties de frais de santé (régimes à caractère obligatoire) ;
- sept branches ont mis en place des garanties de prévoyance (incapacité de travail, invalidité, décès) à caractère obligatoire.

X.1.2.1. Données quantitatives des accords examinés

Les données quantitatives des 143 accords examinés seront détaillées dans le rapport d'activité de la COMAREP pour l'année 2014.

Garanties frais de santé

Parmi les nouveaux régimes créés au niveau national, on soulignera en particulier les six accords de branche suivants qui ont instauré des garanties frais de santé :

- l'accord du 20 décembre 2013 conclu dans la convention des *professions de la photographie* ;
- l'avenant n° 29 du 31 janvier 2014 à la convention de la *distribution directe* ;
- l'accord du 6 décembre 2013 conclu dans la convention des *gardiens, concierges et employés d'immeubles* ;
- l'avenant n° 2 du 13 décembre 2013 à la convention des *régies de quartier et de territoire* ;
- l'accord du 19 septembre 2013 conclu dans la convention des *services de l'automobile* ;
- l'accord du 26 juin 2014 conclu dans la convention des *télécommunications*.

Garanties prévoyance

Parmi les nouveaux régimes créés, sept régimes de branche ont mis en place des garanties de prévoyance :

- l'accord du 6 décembre 2013 conclu dans la convention des *gardiens, concierges et employés d'immeubles* ;
- l'avenant du 4 juillet 2014 à la convention des *agences de voyages et de tourisme* ;
- l'avenant du 24 mars 2014 à la convention des *industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées* ;
- l'accord du 23 février 2013 conclu dans la convention des *OETAM de la production et de la transformation des papiers cartons et celluloses* ;
- l'avenant du 13 mai 2014 à la convention des *entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation* ;
- l'accord du 2 juin 2014 conclu dans la convention de la *fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte* ;
- l'accord du 5 décembre 2013 à l'avenant régional de Lorraine conclu dans la convention collective nationale de l'*industrie textile*.

X.1.2.2. Les garanties proposées

Les garanties proposées par les 143 accords et avenants examinés par la COMAREP seront détaillées dans le rapport d'activité de cette commission.

X.1.3. Les avantages de la négociation d'accords de prévoyance au niveau de la branche professionnelle

L'article L.911-1 du code de la sécurité sociale prévoit les modalités selon lesquelles sont instituées des garanties collectives, dans le cadre de régimes à adhésion obligatoire ou facultative, qui peuvent être négociées dans le cadre de l'entreprise, de la branche professionnelle ou au niveau interprofessionnel.

Dans le cadre des branches professionnelles, ces accords peuvent être rendus obligatoires, à la demande des partenaires sociaux, à toutes les entreprises de la branche par voie d'arrêté d'extension, selon les cas, du ministre chargé du Travail ou du ministre chargé de la Sécurité sociale et du ministre chargé du Budget.

Ces accords collectifs négociés au niveau de la branche professionnelle présentent les avantages suivants :

- ils peuvent organiser une mutualisation des risques entre tous les salariés d'une branche professionnelle, tout en permettant aux entreprises de rester libres d'avoir recours à l'organisme de leur choix, en recommandant un ou plusieurs organismes assureurs conformément aux dispositions de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale issu de la loi pour le financement de la sécurité sociale pour 2014. Dans ce cas l'organisme recommandé ne peut refuser l'adhésion d'une entreprise et applique un tarif unique et des garanties identiques à toutes les entreprises ;
- ils peuvent mettre en place des garanties présentant un degré élevé de solidarité : droits non contributifs, action sociale, action de prévention ;
- ils placent les entreprises d'une même branche, qui sont en concurrence les unes avec les autres, dans une même situation d'attractivité au regard du marché de l'emploi, ce qui permet en particulier d'éviter que certaines petites et moyennes entreprises soient moins attractives que les grandes.

X.1.4. La procédure d'examen des accords de protection sociale complémentaire préalablement à l'extension

Les accords collectifs en matière de prévoyance et de retraite sont examinés par la commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) prévue à l'article L.911-3 du code de la sécurité sociale, au sein de laquelle siègent des représentants des pouvoirs publics et des partenaires sociaux.

En effet, en application de cet article, lorsque les accords professionnels ou interprofessionnels ont pour objet exclusif la détermination des garanties mentionnées à l'article L.911-2, leur extension aux salariés, aux anciens salariés, à leurs ayants droit et aux employeurs compris dans leur champ d'application est décidée par arrêté du ministre chargé de la Sécurité sociale et du ministre chargé du Budget, après avis motivé de la COMAREP. En pratique, la COMAREP est consultée sur tout accord de branche portant sur des garanties de retraite complémentaire et de protection sociale complémentaire.

Elle constitue donc l'instance technique compétente dans le domaine de la protection sociale complémentaire.

X.2. RETRAITE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE

X.2.1. Rappel de l'évolution des régimes de retraite complémentaire

Les régimes de retraite complémentaire des salariés ont été institués par accords nationaux interprofessionnels étendus et élargis :

- la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 a institué le régime des cadres (AGIRC) ;
- l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 a coordonné les différents régimes de salariés non cadres (ARRCO).

La loi du 29 décembre 1972 portant généralisation de la retraite complémentaire au profit des salariés et anciens salariés a permis à ces régimes interprofessionnels d'étendre leurs champs d'application au-delà de celui résultant des règles de la négociation collective.

À cette fin, des arrêtés pris conjointement par les ministres chargés de la Sécurité sociale et du Budget peuvent rendre obligatoires les dispositions des accords interprofessionnels conclus dans le cadre des régimes ARRCO et AGIRC :

- d'une part, pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ces accords, que les entreprises soient ou non adhérentes aux organisations patronales signataires de ces accords (mécanisme d'extension) ;
- d'autre part, pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ces accords élargis en application de la loi de généralisation de la retraite complémentaire de 1972, essentiellement dans le secteur non marchand (mécanisme d'élargissement).

Ces accords sont régulièrement complétés ou modifiés par des avenants signés soit par les partenaires sociaux quand les décisions envisagées sont d'une particulière importance, soit par les membres de la commission paritaire commune des deux régimes, lorsqu'il s'agit d'adaptations techniques.

X.2.2. Bilan des avenants examinés par la COMAREP en 2014

En 2014, huit avenants aux accords nationaux interprofessionnels ont été signés par les partenaires sociaux et examinés par la COMAREP :

- quatre avenants à la convention collective nationale du 14 mars 1947 (AGIRC) : l'avenant A 276 signé le 5 décembre 2013 ; les avenants A 277 et A 278 signés le 3 juin 2014 et l'avenant A 279 signé le 19 septembre 2014 ;
- quatre avenants à l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 (ARRCO) : l'avenant n° 127 signé le 5 décembre 2013, les avenants n° 128 et n° 129 signés le 3 juin 2014 et l'avenant n° 130 signé le 19 septembre 2014.

Ces avenants interviennent dans les domaines suivants :

- prise en compte de l'unification des régimes d'activité partielle (ex-chômage partiel et ex-activité partielle de longue durée [APLD]) qui résulte de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Cependant, les règles d'attribution des points AGIRC et ARRCO demeurent inchangées : les régimes continuent d'attribuer, sans contrepartie de cotisations, des points de retraite au titre des périodes d'activité partielle après déduction d'une carence de soixante heures par an ;
- modification de la rédaction de l'accord du 8 décembre 1961 et de la convention collective nationale du 14 mars 1947 pour y introduire les références aux textes adoptés récemment par les partenaires sociaux chargés de l'assurance-chômage ;
- suppression des dispositions relatives à l'assiette spécifique de cotisation concernant les rémunérations versées à l'occasion de départ de l'entreprise. Cette suppression s'appliquera aux sommes versées à compter du 1^{er} janvier 2016. À compter de cette date, toutes les sommes entrant dans l'assiette sociale, versées ou non à l'occasion du départ d'une entreprise, seront soumises à cotisations dans la limites des assiettes "normales" AGIRC et ARRCO ;
- instauration de la désignation d'un groupe de protection sociale par département (ou arrondissement pour Paris) pour recueillir les adhésions des entreprises nouvelles créées à compter du 1^{er} janvier 2015 relevant du secteur interprofessionnel.

Liste des textes abordant le thème de la protection sociale complémentaire ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3353	Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>Avenant n° 3 à l'accord du 05/02/2009 sur la prévoyance</i>	20/12/2007	30/01/2014	2014/18
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Avenant n° 3 à l'accord du 27/03/2006 sur la prévoyance</i>	21/01/1986	04/02/2014	2014/25
CCNE	3381	Aide soins services à domicile (BAD) (2941) <i>Avenant n° 16-2014 sur le régime complémentaire de santé</i> <i>Avenant n° 18-2014 sur le régime de prévoyance</i>	21/05/2010	07/04/2014 29/10/2014	2011/41 2014/45 2015/10
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Travail à temps partiel</i>	31/05/1995	20/05/2014	2014/30
APNE	3056	Ameublement négoce prévoyance <i>Avenant n° 7 à l'accord prévoyance</i>	29/05/1989	20/05/2014	2014/30
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>Avenant n° 6 à l'accord du 24/07/2003 prévoyance</i> <i>Avenant n° 8 à l'accord du 05/07/2007 frais de santé</i>	27/02/2003	27/02/2014 27/02/2014	2014/19 2014/19
CCNE	3348	Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666) <i>Avenant n° 18 modifiant le régime de prévoyance</i>	24/05/2007	13/05/2014	2014/28
CCNE	3226	Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Accord de révision du titre XII frais de soins de santé</i>	01/01/1984	30/04/2014	2014/34
APNE	3327	Associations cynégétiques retraite supplémentaire <i>Avenant n° 3 régime de retraite supplémentaire</i>	13/12/2007	30/06/2014	2008/7 2014/33
CCN		Associations de gestion et de comptabilité (3160) <i>Prévoyance complémentaire</i>	08/01/2013	04/06/2014	2013/16 2014/27
APN	3265	Assurances sociétés retraite prévoyance <i>Dispositif professionnel de fonds de pension</i> <i>Régime de retraite - RRP fermé</i> <i>Régime professionnel de prévoyance</i> <i>CREPSA action sociale</i> <i>Régime de retraite professionnel - RRP fermé</i>	05/03/1962	12/05/2014 12/05/2014 12/05/2014 08/12/2014 08/12/2014	2014/35 2014/35 2014/35 2015/9 2015/9
CCNE	3379	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>Avenant n° 15 prévoyance garantie rente éducation</i>	31/03/2011	18/02/2014	2011/24 2014/26
CCNE	3295	Automobile cabinets d'expertises (1951) <i>Avenant n° 49 à l'accord du 22/03/2004 régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 43 annule et remplace l'article 4.2 relatif à l'indemnisation des absences pour maladie ou accident</i>	20/11/1996	24/09/2014 05/11/2014	2014/50 2015/3

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

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la protection sociale complémentaire (en tant que thème principal ou connexe).

2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Taux de cotisations prévoyance 2015</i> <i>Statuts de l'IPSA (prévoyance)</i> <i>Avenant n° 73 dispenses d'affiliation au RPCS</i> <i>Dispositif solidarité et prévention du RPCS</i>	15/01/1981	03/07/2014 15/10/2014 18/11/2014 10/12/2014	2014/37 2014/48 2015/3 2015/5
APN		Banque Populaire régime de prévoyance <i>Avenant n° 1 section II et III - portabilité des garanties</i>	13/03/2012	20/05/2014	2012/24 2014/28
APN	3107	Bâtiment TP cessation anticipée d'activité <i>Couverture salariés en cessation d'activité</i>	20/06/2002	25/06/2014	2002/33 2014/40
APNE	3107	Bâtiment TP régime de prévoyance <i>Avenant n° 17 régime de prévoyance des cadres (RNPC)</i> <i>Avenant n° 19 règlement régimes frais médicaux retraités</i> <i>Avenant n° 20 règlements d'adhésion à BTP prévoyance</i>	01/10/2001	14/05/2014 14/05/2014 14/10/2014	2001/46 2014/34 2014/34 2015/7
APNE	3107	Bâtiment TP régime de prévoyance ETAM <i>Avenant n° 32 modifiant régime de prévoyance et annexe III</i>	13/12/1990	14/05/2014	2014/34
APNE	3107	Bâtiment TP régime de prévoyance ouvriers <i>Avenant n° 54 modifiant régime de prévoyance et annexe III</i>	31/07/1968	14/05/2014	2014/34
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 10/11/2011 frais soins de santé</i>	05/06/1970	01/06/2014	2014/41
CCNE	3287	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947) <i>Avenant n° 5 à l'accord du 20/12/2000 prévoyance</i>	17/12/1996	12/06/2014	2014/34
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>Avenant n° 16 régime de frais de soins de santé</i> <i>Avenant n° 106 modifiant les articles 37 ter, 37 quater, 37 sexies</i> <i>Avenant n° 17 à l'avenant n° 83 frais soins de santé</i> <i>Avenant n° 18 à l'avenant n° 83 frais de soins de santé</i> <i>Avenant n° 109 bis prévoyance</i>	19/03/1976	15/01/2014 28/05/2014 22/07/2014 01/12/2014 15/12/2014	2014/13 2014/38 2014/41 2015/3 2015/9
CCNE	3102	Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>Avenant n° 16 prévoyance</i>	13/07/1993	31/01/2014	2014/45
APN		BTP évolution régimes frais médicaux et prévoyance	14/05/2014		2014/34
CCNE	3255	Cabinets dentaires (1619) <i>Avenant n° 5 prévoyance - catégories objectives</i> <i>Avenant n° 6 prévoyance - portabilité des droits</i>	17/01/1992	21/05/2014 06/11/2014	2014/34 2015/4
CCNE	3168	Cabinets médicaux (1147) <i>Avenant n° 66 régime de prévoyance</i>	14/10/1981	01/07/2014	2014/31
APN		Caisse d'Épargne frais de santé <i>Avenant n° 3 à l'accord du 24/11/2005 frais de santé</i>	24/11/2005	27/06/2014	2008/6 2014/35
APN		Caisse d'Épargne régime de prévoyance <i>Avenant n° 1 à l'accord du 24/11/2005 régime de prévoyance</i>	24/11/2005	15/04/2014	2014/22 2014/22
CCNE	3135	Cartonnage industrie (489) <i>Avenant n° 1 à l'avenant n° 1 de l'accord prévoyance</i> <i>Avenant n° 3 à l'avenant sur les frais de santé</i>	09/01/1969	14/04/2014 27/10/2014	2014/22 2015/4
CCNE	3133	Charcuterie de détail (953) <i>Avenant n° 23 régime de frais de soins de santé</i>	01/12/1977	26/11/2014	2015/12
CCNE	3125	Charcutières industrielles (1586) <i>Avenant n° 4 régime de prévoyance</i>	09/04/1990	30/06/2014	2014/36

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

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733) <i>Avenant n° 77 modifiant le chapitre XXVIII prévoyance</i> <i>Avenant n° 79 de révision des dispositions de la convention</i>	27/06/1973	19/05/2014 08/12/2014	2014/29 2015/9
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Création d'un régime de frais de santé</i>	30/12/1952	14/03/2014	2014/20
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Avenant n° 34 portabilité du régime frais de santé</i>	10/07/2006	12/03/2014	2014/36
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant n° 49 régime de prévoyance non-cadres</i>	12/07/2001	25/06/2014	2014/47
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 18/01/2010 prévoyance</i>	23/06/1970	23/01/2014	2014/23
CCNE	3224	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>Avenant n° 19 départ à la retraite</i> <i>Avenant n° 1 à l'avenant n° 18 régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 4 à l'avenant n° 15 régime de santé</i>	01/01/1984	15/01/2014 15/01/2014 15/01/2014	2014/19 2014/19 2014/19
AIN		Contrat de sécurisation professionnelle (ANI)	08/12/2014		
APN		Coopération agricole industrie agroalimentaire régime frais santé <i>Avenant n° 1 à l'article 4 maintien garanties suspension contrat</i>	18/11/2014	02/12/2014	
CCNE	3015	Cordonnerie multiservice (1561) <i>Accord interprétatif à l'article n° 45 prévoyance</i>	07/08/1989	17/03/2014	2014/24
CCNE	3327	Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>Avenant n° 3 régime complémentaire santé</i>	13/12/2007	18/11/2014	2015/3
CCNE	3156	Déchet activités (2149) <i>Avenant n° 51 indemnisation absences maladie accident</i>	11/05/2000	26/11/2014	2015/4
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Avenant n° 5 régime de prévoyance</i>	18/12/1978	16/05/2014	2014/35
CCNE	3033	Dentaires fournitures négoce (635) <i>Modification des dispositions communes et de paragraphes à l'annexe II Avenant "cadres"</i>	26/11/1971	18/11/2014	2015/9
CCNE	3260	Désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D) (1605) <i>Mise en place du régime prévoyance des non-cadres</i>	05/06/1991	13/05/2014	2014/35
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Avenant n° 2014-1 régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 2014-2 prévoyance inaptitude conduite ou portage</i> <i>Avenant n° 2014-3 modifiant l'article 3 de l'avenant 2014-02</i>	21/11/1988	24/06/2014 24/06/2014 24/06/2014	2014/38 2014/38 2014/38
CCNE	3316	Distribution directe entreprises (2372) <i>Avenant n° 29 régime de frais de santé (distributeurs)</i>	09/02/2004	31/01/2014	2014/19
CCNE	3247	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>Avenant n° 8 à l'accord du 05/12/2001 prévoyance</i>	24/05/1988	20/05/2014	2014/36
CCNE	3103	Édition (2121) <i>Avenant n° 13 annexe III retraite supplémentaire</i>	14/01/2000	27/10/2014	2015/3

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

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
APNE	3368	Électriques et gazières couverture maladie <i>Avenant n° 1 à l'accord du 04/06/2010 couverture maladie</i>	04/06/2010	08/04/2014	2010/26 2014/22
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>Avenant n° 23 modifiant le titre 8 – prévoyance Organisation et durée du travail à temps partiel</i>	27/11/2007	15/01/2014 23/06/2014	2014/10 2014/28
CCNE	3355	Entreprises techniques service création événement (2717) <i>Accord relatif au travail à temps partiel</i>	21/02/2008	24/10/2014	2014/47
CCNE	3123	Esthétique-cosmétique enseignement parfumerie (3032) <i>Avenant n° 6 modifiant l'article 12 – maladie Avenant n° 8 prévoyance non-cadres</i>	24/06/2011	13/02/2014 11/09/2014	2014/25 2014/48
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>Avenant n° 16 à l'accord du 09/12/1997 prévoyance Avenant n° 2 à l'accord frais de santé Avenant n° 3 à l'accord frais de santé</i>	21/01/1997	08/01/2014 26/03/2014 17/06/2014	2014/16 2014/24 2015/4
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>Avenant à l'accord du 03/07/1992 prévoyance</i>	10/06/1988	19/06/2014	2014/38
CCNE	3014	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>Avenant n° 39 régime de prévoyance et frais de santé</i>	16/07/2003	03/07/2014	2014/38
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>Avenant n° 117 régime complémentaire frais soins de santé Avenant n° 119 régime de prévoyance</i>	15/04/1988	04/02/2014 25/11/2014	2014/14 2015/2
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Accord modifiant l'accord du 13/10/2005 sur la prévoyance Accord modifiant les titres IV et V de la convention Avenant à l'accord du 13/10/2005 régime frais de santé</i>	13/10/2005	15/05/2014 15/05/2014 25/06/2014	2014/36 2014/36 2014/36
CCNE	3283	Golf (2021) <i>Avenant n° 63 régime complémentaire de frais de santé Avenant n° 64 taux cotisations prévoyance non-cadres Avenant n° 65 prévoyance des salariés cadres</i>	13/07/1998	30/04/2014 30/12/2014 30/12/2014	2014/25 2015/8 2015/8
CCNE	3148	Habillement mercerie chaussure jouet commerce gros (500) <i>Avenant n° 1 à l'avenant n° 15 du 16/12/2013 prévoyance</i>	13/03/1969	08/07/2014	2014/42
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>Accord à l'avenant n° 2 du 14/12/1990 prévoyance Garanties collectives frais médicaux Avenant n° 9 travail à temps partiel</i>	21/10/1983	22/05/2014 30/09/2014 30/09/2014	2014/40 2015/3 2015/3
CCN		Hébergement réadaptation centres CHRS (783) <i>Protocole n° 155 régime complémentaire santé Avenant n° 1 au protocole n° 155 complémentaire santé</i>	15/10/1974	04/07/2014 20/10/2014	2015/10 2015/10
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Avenant n° 10 régime de prévoyance complémentaire</i>	05/07/1991	22/12/2014	2015/8
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>Avenant n° 21 prévoyance Avenant n° 2 à l'accord du 06/10/2010 frais de santé</i>	30/04/1997	24/06/2014 24/06/2014	2014/39 2014/39
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>Avenant n° 61 régimes de prévoyance - frais de santé</i>	09/09/1988	05/06/2014	2014/35

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

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Avenant à l'accord du 19/01/2004 régime de prévoyance</i>	18/12/1952	24/11/2014	2015/9
CCNE	3138	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Dispositions relatives au régime de prévoyance</i>	29/05/1956	01/12/2014	2015/2
AIN		Indemnisation du chômage <i>Financement de points de retraite complémentaire</i>	14/05/2014	15/05/2014	
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>Avenant n° 3 à l'accord du 11/06/2009 prévoyance</i>	03/12/1993	26/09/2014	2014/46
CCNE	3264	Lin rouissage teillage (1659) <i>Avenant n° 1 à l'accord assurance frais de santé</i>	28/01/1992	31/01/2014	2014/20
CCNE	3256	Mareyeurs-expéditeurs (1589) <i>Avenant n° 39 modifiant chapitre VI – absences</i> <i>Avenant n° 40 modifiant chapitre VII – prévoyance</i>	15/05/1990	26/06/2014 26/06/2014	2014/36 2014/36
CCNE	3169	Métreurs vérificateurs (1726) <i>Avenant n° 10 à l'avenant du 20/01/1999 prévoyance</i>	16/04/1993	17/12/2014	2015/5
CCNE	3304	Missions locales et PAIO (2190) <i>Avenant n° 52 prévoyance</i>	21/02/2001	23/05/2014	2014/28
CCNE	3187	Navigation de plaisance (1423) <i>Accord de méthode couverture de frais de santé</i>	31/03/1979	17/04/2014	2014/25
CCNE	3184	Oeufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Avenant n° 4 à l'accord du 27/09/2006 prévoyance</i>	10/05/1999	21/03/2014	2014/27
APN		Papiers cartons régime de prévoyance <i>Avenant n° 1 prévoyance conventionnelle</i>	25/02/2013	30/06/2014	2013/21 2014/31
CCN	3116	Personnes inadaptées et handicapées établissements (413) <i>Avenant n° 328 régime complémentaire de santé</i>	15/03/1966	01/09/2014	2015/11
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Couverture prévoyance</i>	03/09/1985	04/12/2014	2015/5
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Régime de prévoyance frais de santé ancien salarié</i> <i>Règlement comité suivi régime retraite ARRCO</i> <i>Emploi personnes handicapées</i> <i>Régime de frais de santé des anciens salariés</i> <i>Taux appel cotisations prévoyance pour 2015</i>	06/04/1956	09/04/2014 09/04/2014 21/05/2014 08/12/2014 08/12/2014	2014/24 2014/26 2014/32 2015/9 2015/9
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Avenant modifiant l'accord du 03/10/1992 prévoyance</i>	01/06/1989	09/01/2014	2014/31
CCNE	3262	Pharmaceutique répartition (1621) <i>Avenant à l'accord du 08/03/1994 prévoyance</i>	07/01/1992	05/03/2014	2014/17
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>Régimes de prévoyance et de frais de santé</i>	03/12/1997	16/01/2014	2014/19
CCNE	3066	Plasturgie (292) <i>Accord relatif au régime de prévoyance</i>	01/07/1960	29/10/2014	2015/3
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Cadres dirigeants</i> <i>Avenant à l'accord du 18/03/2011 prévoyance et frais de santé</i>	21/11/2009	14/02/2014 17/06/2014	2014/15 2014/33

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

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3375	Ports et manutention CCN unifiée (3017) <i>Accord à l'accord du 15/01/2009 retraite - ports autonomes</i> <i>Modification de l'accord du 24/10/2007 prévoyance ports autonomes</i> <i>Modification de l'accord du 15/01/2009 retraite - ports autonomes</i> <i>Rentes de retraite supplémentaire ports autonomes</i>	15/04/2011	14/05/2014 14/05/2014 14/05/2014 14/05/2014	2014/14 2014/47 2014/36 2015/10 2014/47
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Avenant n° 11 à l'accord du 13/08/1999 prévoyance</i> <i>Rectificatif à l'avenant n° 8 prévoyance</i>	13/08/1999	20/03/2014 15/12/2014	2014/24 2015/5
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Avenant n° 2 à l'avenant du 04/07/2011 régime de prévoyance</i>	15/02/1985	30/06/2014	2014/43
CCNE	3127	Produits alimentaires élaborés industries (1396) <i>Avenant n° 99 modifiant les articles du régime de prévoyance</i>	22/10/1985	13/03/2014	2014/22
CCNE	3165	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>Avenant n° 2 à l'accord du 04/05/2011 prévoyance non-cadres</i>	02/07/1980	09/04/2014	2014/40
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Avenant n° 4 régime frais de santé personnel non cadres</i>	26/07/2011	18/12/2014	2011/38 2015/5
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Avenant n° 9 à l'accord du 09/04/2008 régime de prévoyance</i> <i>Avenant à l'accord du 09/04/2008 régime de prévoyance</i>	06/12/1971	21/01/2014 09/12/2014	2014/16 2015/9
CCN	3369	Régies de quartier (3105) <i>Avenant n° 1 modification annexe 1 prévoyance</i>	02/04/2012	08/09/2014	2013/4 2014/43
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>Avenant n° 62 régime de prévoyance portabilité</i>	15/05/1968	13/10/2014	2015/4
CCNE	3027	Reprographie (706) <i>Classifications agents de maîtrise</i>	18/12/1972	08/04/2014	2014/21
CCNE	3245	Restauration rapide (1501) <i>Avenant n° 48 salaires minima et travail de nuit</i>	18/03/1988	21/03/2014	2014/20
AINE		Retraite cadres – accord du 14/03/1947 – AGIRC <i>Avenant A-277 modifiant l'article 8bis de l'annexe I</i> <i>Avenant A-278 relatif aux cotisations - sommes isolées</i> <i>Modification de la délibération D3</i> <i>Avenant A-279 modifiant l'article 8 de la convention</i> <i>Modification de la délibération D17</i>	15/06/1983	03/06/2014 03/06/2014 03/06/2014 19/09/2014 09/12/2014	1987/20 2014/27 2014/27 2014/27 2014/43 2015/2
AINE		Retraite non-cadres – accord du 08/12/1961 - ARRCO <i>Avenant n° 128 modifiant l'article 23 de l'annexe A</i> <i>Avenant n° 129 cotisations - sommes isolées</i> <i>Avenant n° 130 modifiant l'article 8 de l'annexe A</i> <i>Modification de la délibération 6B</i>	15/03/1988	03/06/2014 03/06/2014 19/09/2014 09/12/2014	2014/27 2014/27 2014/43 2015/2
CCN		Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) <i>Avenant n° 09-2014 complémentaire santé</i>	26/08/1965	30/06/2014	2015/10
CCNE	3026	Sucreries distilleries raffineries (2728) <i>Avenant n° 7 RMAG indemnités primes et frais de santé</i>	31/01/2008	02/04/2014	2014/24

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

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>Accord relatif au régime de frais de santé</i>	26/04/2000	26/06/2014	2014/38
CCNE	3298	Thermalisme (2104) <i>Avenant n° 24 titre XII régime de prévoyance</i>	10/09/1999	17/06/2014	2014/45
CCNE	3151	Tourisme social et familial organismes (1316) <i>Avenant n° 57 d'actualisation de la convention (mise à jour)</i> <i>Avenant n° 58 prévoyance et prévoyance complémentaire</i>	10/10/1984	11/06/2014 05/11/2014	2014/40 2015/7
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Avenant n° 8 à l'avenant n° 40 risque maladie - accident</i>	10/12/1985	01/07/2014	2014/36
APNE	3212	Travail temporaire cadres prévoyance <i>Avenant n° 2 à l'accord du 10/07/2009 fonds solidarité</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 13/01/2010 désignation organisme</i>	10/07/2009	14/01/2014 21/11/2014	2009/40 2014/22 2015/6
APNE	3212	Travail temporaire non-cadres prévoyance <i>Avenant n° 2 à l'accord du 10/07/2009 fonds solidarité</i> <i>Avenant n° 1 prévoyance des intérimaires non-cadres</i> <i>Avenant n° 1 rente éducation</i> <i>Avenant n° 3 à l'accord du 10/07/2009 fonds de solidarité</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 13/01/2010 désignation organisme</i>	10/07/2009	14/01/2014 27/06/2014 27/06/2014 27/06/2014 21/11/2014	2009/40 2014/22 2014/43 2014/43 2014/38 2015/6
CCN		Tribunaux de commerce greffes (240) <i>Régime complémentaire santé</i>	14/11/1957	12/12/2014	2015/5
CCNE	3281	Verre fabrication main (semi-automatique) (1821) <i>Garanties collectives de prévoyance</i>	03/11/1994	02/06/2014	2014/28
CCNE	3061	Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Avenant à l'accord du 10/12/2013 régime de prévoyance</i>	12/03/1993	04/07/2014	2014/37
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		Bois pin maritime Gascogne (172) <i>Réactualisation de la convention</i>	29/03/1956	01/07/2014	2014/52
CCRE		Métallurgie Haute-Marne et Meuse (1315) <i>Accord de révision de diverses dispositions de la convention</i>	01/10/1984	23/04/2014	2014/25
CCRE		Métallurgie Haute-Vienne et Creuse (937) <i>Modification de certains articles de la convention</i>	01/06/1977	13/11/2014	2015/3
CCRE		Métallurgie Isère Hautes-Alpes (mensuels) (2221) <i>Avenant n° 1 régime complémentaire de frais de santé</i>	13/09/2001	23/07/2014	2014/40
CCRE		Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) <i>Avenant à l'accord du 27/04/2006 garanties prévoyance</i>	21/02/1980	21/05/2014	2014/29
AIFR		Ports et manutention CCN unifiée Guyane (3017) <i>Avenant n° 2 modifiant des dispositions de la convention Guyane</i>	15/04/2011	28/05/2014	2015/2
CCRE		Soierie ETAM Sud-Est (35) <i>Avenant n° 1 prévoyance et frais de santé non-cadres</i> <i>Avenant n° 2 prévoyance et frais de santé non-cadres</i>	09/06/1952	10/06/2014 10/06/2014	2014/40 2014/40
CCRE		Soierie ouvriers Sud-Est (642) <i>Avenant n° 1 prévoyance et frais de santé non-cadres</i> <i>Avenant n° 2 prévoyance et frais de santé non-cadres</i>	07/01/1972	10/06/2014 10/06/2014	2014/40 2014/40
CCRE		Vins de Champagne (1384) <i>Mise à jour de la convention collective</i>	09/07/1985	10/10/2014	2014/45

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

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL					
CCDE	3362	Métallurgie Belfort Montbéliard (2755) <i>Avenant de mise à jour de la convention</i>	25/07/2008	04/04/2014	2014/22
CCDE		Métallurgie Calvados (943) <i>Régime de prévoyance</i>	30/06/1977	12/06/2014	2014/31
CCDE		Métallurgie Cher (1576) <i>Avenant à l'accord du 12/10/2005 prévoyance</i>	15/01/1990	12/09/2014	2014/42
CCDE		Métallurgie Haute-Saône (3053) <i>Modification régime de prévoyance et prime de panier</i>	26/09/2011	07/04/2014	2011/43 2014/21
CCDE		Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626) <i>Mise en place d'un régime de prévoyance</i>	18/02/1992	24/03/2014	2014/20
CCDE		Métallurgie Moselle (714) <i>Prévoyance complémentaire</i>	01/02/1973	27/02/2014	2014/21
CCDE		Métallurgie Rhône (878) <i>Accord de révision de l'article 40 bis prévoyance</i>	21/05/1976	12/06/2014	2014/31

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

XI. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

La négociation collective sur les thématiques propres au contrat de travail a été plus soutenue en 2014 qu'en 2013, avec 159 accords ou avenants portant sur la conclusion, l'exécution ou la rupture du contrat de travail.

Les thèmes les plus couramment abordés dans ces textes sont l'embauche et la période d'essai, mais également les congés. Ce dernier thème permet aux branches de préciser le cadre des congés familiaux ou d'autres types de congés, par exemple pour soutenir un proche, mais également pour limiter les incidences des congés sur la vie professionnelle et organiser au mieux les retours au travail.

XI.1. RECRUTEMENT

XI.1.1. Promotion des métiers et embauche

Plus d'une trentaine d'accords concernent la phase du recrutement, soit lors de la révision des clauses de conventions collectives – c'est le cas des quatorze accords qui contiennent des dispositions sur la période d'essai – soit au travers d'accords spécifiques abordant les questions de l'insertion des personnes handicapées ou de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En outre, nombre de branches favorisent la promotion de leurs métiers *via* différents moyens d'information. Pour exemple, les entreprises de *commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation exportation* s'engagent à nouer des relations avec des établissements d'enseignement secondaire afin d'accueillir des élèves dans des sessions de découverte des métiers, notamment des élèves de troisième en stage d'observation. Ou encore, pour susciter des vocations, la branche de la *métallurgie* s'engage à poursuivre son partenariat avec l'association de marraines "elles bougent" afin d'aider les jeunes filles dans leur choix d'orientation et de les inciter à poursuivre des études scientifiques en leur faisant rencontrer des femmes "les marraines" qui exercent des métiers industriels.

D'autres branches insistent sur les modalités de recrutement comme outils d'insertion pour les personnes handicapées ou de promotion pour la mixité professionnelle.

XI.1.2. Recours au contrat à durée déterminée

En matière de recours au contrat à durée déterminée (CDD), les négociations dans les branches du *tourisme social familial* et des *détailants en chaussure* ont conduit à ajuster leur rédaction sur les dispositions légales applicables.

La branche des *sociétés d'assurances*, dans l'accord relatif au pacte de responsabilité, a pris quant à elle l'engagement de recruter par le biais de CDD d'une durée minimale de trois mois.

La branche *industrie pharmaceutique* dans son accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées a pris l'engagement de ne recourir à des personnes handicapées que par CDD d'une durée minimale de six mois.

De récentes décisions nationales et européennes sont venues encadrer le recours au contrat à durée déterminée

La directive 1999/70/CE* du 28 juin 1999, telle qu'interprétée par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) (cf. notamment l'arrêt Küçük, CJCE 26 janvier 2012, C.586/10), impose aux États membres, lorsque leur législation ne comporte pas de mesures équivalentes, l'adoption effective et contraignante de l'une au moins des trois mesures suivantes :

- des raisons objectives justifiant le renouvellement des CDD ;
- la durée maximale totale de ces contrats successifs ;
- le nombre maximal de renouvellements de CDD.

La directive s'attache ainsi à prévenir non pas la conclusion de CDD mais le recours abusif à la conclusion de CDD successifs.

En l'absence de mesures telles que la fixation d'une durée maximale totale de CDD successifs ou d'un nombre maximal de renouvellements, la CJUE, le 26 novembre 2014 (affaire C.22/13) a jugé que le seul fait qu'une réglementation nationale autorise le recours à la conclusion de CDD, bien que justifié par une "raison objective" au sens de la directive européenne de 1999, ne saurait suffire à la rendre conforme à celle-ci. Elle juge par suite contraire à la directive une réglementation dont l'application concrète aboutit, dans les faits, à un recours abusif à des CDD successifs notamment s'ils satisfont des besoins permanents et durables de l'employeur.

De même, il résulte de l'arrêt de la CJUE du 26 février 2015 (affaire C.238/14) que la législation luxembourgeoise contrevient à la directive de 1999 en permettant la conclusion de contrats de travail à durée déterminée de manière générale pour les intermittents du spectacle sans mesures sanctionnant, le cas échéant, le recours abusifs aux CDD successifs.

(*) Clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre européen.

XI.1.3. Période d'essai

Quatorze accords traitent de la question de la période d'essai dont deux accords territoriaux dans la *métallurgie (Haute-Marne et Meuse, Belfort Montbéliard)*.

Certains accord prévoient, pour la période d'essai initiale et pour certaines catégories, une durée plus courte que la durée maximale prévue par la loi : un mois pour les salariés de niveau I et II dans la branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*, pour les ouvriers (niveaux 1, 2 et 3) de l'*industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne* ou les employés du *négoce en fournitures dentaires*, deux mois pour les agents de maîtrise et les techniciens dans la branche des *détaillants en chaussure* et celle du *négoce en fournitures dentaires*, trois mois pour les cadres du *bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane*.

Dans les deux accords territoriaux de la *métallurgie*, la période d'essai n'est pas renouvelable pour les salariés de niveaux I et II. Pour les autres niveaux, la durée du renouvellement (un ou deux mois) est inférieure à ce que permet la loi. De la même façon, les périodes d'essai (deux mois) fixées par l'avenant de révision de la convention collective nationale des *détaillants en chaussure* pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise et techniciens ne sont pas renouvelables.

L'avenant à la convention nationale de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* prévoit expressément que le renouvellement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien entre l'employeur et le salarié au cours duquel sont indiqués les motifs ou interrogations soulevés sur le plan professionnel conduisant les parties à prolonger la période d'essai. La convention collective régionale des *ingénieurs et cadres du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane* fixe, en cas de renouvellement, un délai de prévenance minimum de huit jours calendaires.

Deux accords relatifs au temps partiel (*cabinets dentaires ; enseignement privé sous contrat*) prévoient que la durée de la période d'essai d'un salarié à temps partiel est identique à celle d'un salarié à temps complet dans les mêmes conditions d'emploi.

L'accord des cadres dirigeants de *Pôle emploi* distingue bien les règles applicables à la période d'essai de celles liées à la mise en œuvre de périodes probatoires ou d'adaptation en cas de promotion interne sur des fonctions de directeur ou de directeur adjoint.

S'agissant du délai de prévenance à respecter en cas de rupture de la période d'essai, les accords sont conformes aux délais légaux. Certains

d'entre eux (accords territoriaux de la *métallurgie* et des *détaillants en chaussure*) prévoient le versement d'une indemnité compensatrice lorsque le délai de prévenance n'a pas pu être exécuté en totalité, conformément aux nouvelles dispositions qui ont été prises par l'ordonnance du 26 juin 2014.

Sur le délai de prévenance

L'ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 (article 19) a complété l'article L.1221-25 du code du travail par l'alinéa suivant : "*lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise*".

L'article L.1221-25 du code du travail prévoyait déjà que : "*la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance*". Par suite, il est clairement précisé que le délai de prévenance, qui est inclus dans la période d'essai, doit donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice lorsqu'il n'a pas été respecté. Le contrat de travail ne peut se poursuivre au-delà de la fin de la période d'essai pour permettre l'exécution de la totalité du délai de prévenance.

XI.1.4. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les branches sont de plus en plus enclines à développer des bonnes pratiques notamment en matière de recrutement, agissant sur des facteurs structurels à l'origine des inégalités salariales dans l'entreprise.

La branche de la *coiffure* réaffirme l'accès à l'emploi équilibré entre les femmes et les hommes. À cette fin, elle rappelle que les critères retenus pour le recrutement ne doivent être fondés que sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats et que les offres d'emploi ne peuvent comporter que la mention double homme/femme. En outre, tant pour les recrutements externes qu'internes, la branche de la *coiffure* rappelle que les conditions doivent être identiques quel que soit le sexe.

Dans les branches des *bureaux d'études techniques* et des *entreprises de matériel aéronautique*, les partenaires sociaux inscrivent le renforcement de l'égalité professionnelle dans le cadre de la lutte contre les discriminations, notamment à l'embauche.

La branche des *entreprises de matériel aéronautique* prévoit ainsi de veiller à ce que les procédures de recrutement soient exemptes de toute

forme de discrimination. Dans le cas d'un recrutement par jury, les entreprises doivent assurer la mixité de ses membres. Lors des entretiens de recrutement, les signataires s'engagent à ne pas interroger les femmes sur leurs souhaits ou projets de maternité.

La branche de la *métallurgie* a, quant à elle, réalisé deux guides à visée pratique, l'un portant sur les attitudes facilitant l'intégration des femmes dans les métiers de la métallurgie traditionnellement masculins, l'autre portant sur les facteurs susceptibles de favoriser le déroulement de carrière des femmes.

Quant à la branche du *Crédit mutuel*, elle prévoit la mise en œuvre de démarches de détection et d'accompagnement des parcours de "potentiels" féminins pour faciliter une mixité des candidatures aux postes à responsabilité.

XI.1.5. Insertion des personnes handicapées

Dix conventions et accords ont été conclus sur l'emploi des travailleurs handicapés.

Les textes contiennent pour la plupart un rappel aux obligations légales et aux grands principes guidant les actions à conduire en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations.

Peuvent, par ailleurs, être prévues des mesures spécifiques envisagées pour favoriser le recrutement, l'évolution professionnelle ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, mesures parfois assorties d'engagements ou d'objectifs chiffrés.

Les actions menées peuvent porter sur la sensibilisation des acteurs, la communication externe (partenaires, sous-traitants, fournisseurs), le développement de partenariats avec les acteurs spécifiques (Pôle emploi, Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées [AGEFIPH], représentants du secteur adapté et protégé, etc.), la création d'aides individuelles, la conclusion de contrats (rééducation professionnelle, apprentissage), ou encore sur des actions de formation.

L'accord relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées signé le 26 mars 2014 dans le cadre de la convention des *fleuristes et animaux familiers* mérite d'être signalé. En effet, la majorité des entreprises de la branche ont moins de dix salariés et ne sont donc soumises à aucune obligation concernant l'embauche de travailleurs handicapés. L'intérêt de ce texte était donc de fixer un cadre général afin que les employeurs soient davantage sensibilisés et informés à ce sujet. Par

ailleurs, le texte prévoit des mesures d'accompagnement des entreprises dans leur politique d'insertion des travailleurs handicapés.

XI.2. EXÉCUTION DU CONTRAT

XI.2.1. Clauses du contrat

Non-concurrence

Cette année, trois accords encadrent l'application d'une clause de non-concurrence.

La convention collective régionale des *transporteurs sanitaires et ambulanciers de Guadeloupe* limite l'application de cette clause aux postes de commerciaux, techniciens et cadres. De même, l'avenant à la convention nationale de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* ne prévoit une telle clause que pour les cadres.

Si la durée maximale d'application de cette clause est généralement fixée à deux ans, cette durée est réduite à un an en cas de licenciement ou de fin de CDD non renouvelable dans la branche des *transporteurs sanitaires et ambulanciers de Guadeloupe*. Dans cette même branche, le montant de la contrepartie pécuniaire, versée mensuellement, est également différent selon la durée d'application de la clause et le motif de rupture : ce montant est fixé à deux tiers de mois si la durée de la clause est supérieure à un an, un tiers de mois si la durée est inférieure ou égale à un an et réduit de moitié en cas de démission. De la même façon, l'avenant à la convention nationale de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* prévoit un montant plus élevé en cas de licenciement non provoqué par une faute grave (six dixièmes de mois contre un demi-mois).

Ces trois accords prévoient la possibilité pour l'employeur de libérer le salarié de l'exécution de la clause de non-concurrence par écrit, mais dans des délais très différents : au moment de la rupture du contrat dans la branche du *négoce en fournitures dentaires*, dans un délai de huit jours qui suivent la rupture dans la branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* et dans un délai d'un mois à compter de la notification de la rupture ou de la fin du CDD pour la convention collective régionale des *transporteurs sanitaires et ambulanciers de Guadeloupe*.

Exclusivité

Seule la convention collective régionale des *transporteurs sanitaires et ambulanciers de Guadeloupe* comporte des dispositions relatives à la

clause d'exclusivité, en prévoyant son application aux seuls salariés sous contrat à temps plein.

Secret professionnel

L'avenant à la convention nationale de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* reprend, pour les cadres, les dispositions du code du travail sur le secret professionnel. Celui relatif à l'actualisation de la convention collective nationale des *cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes* rappelle également l'obligation en la matière, imposée par le code pénal, pour les membres de cet ordre professionnel.

Brevet d'invention

La convention collective régionale des *ingénieurs et cadres du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane* reprend les dispositions du code de la propriété industrielle sur les brevets d'invention. Si le brevet a donné lieu dans un délai de cinq ans à une exploitation commerciale, l'accord prévoit le versement d'une gratification au salarié en rapport avec la valeur de l'invention.

XI.2.2. Modification du contrat de travail

La convention collective des salariés des *coopératives de consommateurs* prévoit plusieurs situations de modification des fonctions habituelles exercées par le salarié :

- la mutation temporaire, qui donne lieu à un ajustement immédiat de la rémunération si la fonction relève d'une catégorie supérieure ;
- le remplacement temporaire avec versement d'une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité au-delà d'une semaine de remplacement ;
- la mutation avec, en cas de déclassement, le maintien du salaire antérieur pendant une certaine durée, ou si la baisse de rémunération dépasse 10 %, le versement d'une indemnité dégressive pendant six mois. Pour les agents de maîtrise et les cadres, l'indemnité pour surcroît de travail ou de responsabilités est versée dès un mois de remplacement.

Cette convention prévoit également le reclassement du salarié sur un autre emploi en cas de suspension du permis de conduire inférieure à six mois.

La convention collective régionale des *transporteurs sanitaires et ambulanciers de Guadeloupe* fixe également les règles applicables en cas de remplacement ou de mutation temporaires. Lorsque l'emploi correspond à une catégorie inférieure, le salarié conserve la classification et la rémunération de son précédent emploi. S'il s'agit d'un poste supérieur

pour une durée excédant un mois, une indemnité est prévue. Au-delà de trois mois, si le poste est devenu définitivement vacant, le salarié bénéficie de la classification de cet emploi.

La convention collective régionale des *ingénieurs et cadres du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane* contient des dispositions sur la modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence en Guyane. Si le salarié accepte ce changement, l'entreprise prend directement en charge les frais occasionnés pour l'intéressé et sa famille proche, dans la limite d'un an, tant qu'il n'a pas pu installer sa famille dans sa nouvelle résidence. Cet accord fixe également les conditions de prise en charge du retour dans la résidence initiale en cas de licenciement non provoqué par une faute grave. Il prévoit des règles spécifiques en cas de déplacement hors de Guyane, avec une information préalable du salarié sur les conditions générales de travail et de vie sur le nouveau territoire, et la signature d'un avenant au contrat si le déplacement excède une durée de trois mois. L'accord prévoit, en cas de rupture, la prise en charge du rapatriement du salarié et les modalités de son retour en Guyane.

L'accord des cadres dirigeants de *Pôle emploi* met en place tout un dispositif d'accompagnement de la mobilité géographique des cadres dirigeants (voyage de reconnaissance pour préparer la future mobilité, congé et prise en charge des frais de déménagement et d'installation, prime de mobilité, etc.).

XI.2.3. Congés

Congés pour événements familiaux

De nombreuses branches prévoient d'accorder un nombre de jours de congés rémunérés pour événements familiaux supérieur au minimum imposé par les dispositions légales en vigueur (*établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ; bijouterie joaillerie orfèvrerie ; négoce en fournitures dentaires ; détaillants en chaussure ; entreprises artisanales de boulangerie pâtisserie ; activités du déchet ; bois pin maritime Gascogne ; métallurgie Haute-Marne et Meuse ; vins de Champagne ; ingénieurs et cadres du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane ; transports sanitaires de Guadeloupe ; métallurgie Belfort Montbéliard*).

Les branches des *établissements médico-sociaux*, des *détaillants en chaussure*, de la *entreprises artisanales de boulangerie pâtisserie*, des *activités du déchet*, des *vins de Champagne*, des *ingénieurs et cadres*

du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane prévoient des jours (de quatre à cinq jours) d'autorisation d'absence rémunérée de manière indifférenciée pour le mariage ou la conclusion du pacte civil de solidarité (PACS) d'un/d'une salarié(e).

Article 21 de la loi du 4 août 2014

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014, par son article 21, a étendu le bénéfice des quatre jours d'autorisation d'absence rémunérée prévus à l'article L.3142-1 du code du travail et octroyés en cas de mariage pour la conclusion d'un PACS.

En cas d'absence motivée par le décès d'un proche, les branches du *négoce en fournitures dentaires* et des *entreprises artisanales de boulangerie pâtisserie* accordent un jour de congé supplémentaire si les obsèques ont lieu à une distance supérieure à 300 km (voire 500 km pour la branche de la *métallurgie de Belfort Montbéliard*) du domicile du salarié concerné.

Congés pour soutenir un proche

La branche des *ateliers chantiers d'insertion* entend ne pas pénaliser les salariés en raison de leurs responsabilités familiales notamment et prend en compte, dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail, les besoins liés au soutien familial, pour faire face à la longue maladie d'un enfant, à celle d'un conjoint, d'un pacsé, d'une personne dépendante ou pour accompagner un proche en fin de vie.

Maintien du lien entre le salarié et l'entreprise pendant les congés

Le maintien du lien entre le salarié et son employeur pendant la période des congés peut s'avérer utile pour le salarié comme pour l'entreprise. C'est pourquoi certaines branches organisent l'accompagnement du salarié par son entreprise. Ainsi, les branches des *bureaux d'études techniques*, de la *métallurgie*, de la *coiffure* et du *Crédit mutuel* incitent les entreprises à assurer l'information adéquate du salarié durant ses périodes d'absence au titre des congés familiaux : pendant son absence le salarié bénéficie d'une information sur la marche de l'entreprise. Afin de faciliter son retour, un entretien est organisé avec l'employeur.

Incidence des congés sur le déroulement de la carrière

Les branches de la *maroquinerie*, des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes*, du *Crédit mutuel*, ont souhaité réaffirmer que les périodes de suspension de contrat de travail dans le cadre de congés de maternité, d'adoption et parentaux sont sans incidence sur le déroulement de la carrière.

Dans la branche des *sociétés concessionnaires ou exploitantes d'auto-routes*, les entreprises veillent à ce que les aménagements d'horaires qui ont pu être mis en place pour la conciliation vie professionnelle/vie familiale des salariés ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

Dans la branche des *bureaux d'études techniques*, les partenaires sociaux assimilent les congés de maternité et d'adoption à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, à la répartition de l'intéressement et à la participation ainsi que pour le calcul des congés payés. En outre, les congés parentaux sont pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (CPF).

Protection des femmes enceintes et des femmes allaitantes

En vue d'éviter la fatigue liée au trajet travail-domicile, la branche des *bureaux d'études techniques* prévoit la possibilité de bénéficier du télétravail pour les salariées enceintes à compter du troisième mois de grossesse.

La branche de *l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie* accorde une réduction d'horaires de travail des femmes enceintes d'une demi-heure par jour, voire une heure par jour à partir du sixième mois de grossesse.

Outre des aménagements horaires, certaines branches, comme la branche du *bois de pin maritime en forêt de Gascogne* ou encore celle de la *métallurgie en Haute-Vienne et Creuse*, prévoient la possibilité d'accorder un congé sans solde, d'une durée maximale de douze mois, aux salariées allaitant leur enfant.

XI.3. RUPTURE DU CONTRAT

Quatorze accords ou avenants comportent des dispositions en matière de rupture du contrat de travail : procédures de rupture, durée des préavis, montant des indemnités.

XI.3.1. Procédures de rupture, durée des préavis

La convention collective régionale des *transporteurs sanitaires et ambulanciers de Guadeloupe* rappelle l'échelle des sanctions disciplinaires à appliquer avant de procéder à un licenciement pour faute.

En matière de préavis de licenciement, plusieurs accords prévoient un délai plus long que celui prévu par la loi, en général trois mois, pour les cadres (*négoce en fournitures dentaires ; détaillants en chaussure ; industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ; transporteurs sanitaires et ambulanciers de Guadeloupe ; bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ; métallurgie Haute-Marne et Meuse ; industries alimentaires 5 branches*). La convention collective des salariés des *coopératives de consommateurs* prévoit un préavis de licenciement de trois mois également pour les agents de maîtrise âgés de plus de 50 ans. L'accord des cadres dirigeants de *Pôle emploi* fixe des durées sensiblement plus longues s'il s'agit d'un directeur adjoint (quatre mois) ou d'un directeur (six mois). Ces accords prévoient en outre les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être dispensés du préavis de rupture et la possibilité de disposer d'un nombre d'heures pour rechercher un emploi.

XI.3.2. Indemnité de licenciement

La plupart des accords ou avenants prévoient une indemnité de licenciement égale à l'indemnité légale de licenciement. Certains accords prévoient néanmoins des montants plus élevés, soit en abaissant le nombre d'années nécessaires pour obtenir une majoration (majoration de 1/15^e entre cinq et dix ans d'ancienneté dans l'avenant à la convention nationale de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie*), soit en augmentant le taux de l'indemnité (0,9 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'accord des cadres dirigeants de *Pôle emploi*), soit en combinant ces deux effets (montant porté à un demi-mois de salaire à partir de la sixième année dans l'avenant à la convention collective nationale du *tourisme social et familial*). Deux accords prévoient également des dispositifs de majoration pour âge (majoration de 30 % à partir de 50 ans et 40 % à partir de 55 ans pour les agents de maîtrise et cadres dans la convention collective des salariés des *coopératives de consommateurs* et montant porté à 1,8 mois de salaire à partir de 50 ans en tant que cadre dirigeant à *Pôle emploi*).

XI.3.3. Rupture conventionnelle

Seuls trois accords intègrent la rupture conventionnelle dans leurs dispositions : ceux des *transporteurs sanitaires et ambulanciers de Guadeloupe* et du *golf* pour en rappeler les règles et modalités de mise en œuvre, et celui de la *métallurgie Haute-Marne et Meuse* pour préciser, notamment, les modalités selon lesquelles la clause de non-concurrence peut être levée dans ce cas de rupture. Cette précision est utile pour éviter les contentieux sur ce sujet. Dans le silence des textes et des accords collectifs, le juge sera amené à interpréter et à transposer à la rupture conventionnelle

les modalités et délais de renonciation prévus, le cas échéant, en cas de licenciement.

En matière de retraite (départ ou mise à la retraite), ces accords reprennent globalement les dispositions légales, tant pour la procédure que pour le montant des indemnités.

XI.3.4. Maintien des garanties des droits en cas de rupture du contrat de travail

Comme en 2013, le maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail a fait l'objet de nombreux accords. La portabilité des droits en matière de garanties prévoyance et frais de santé était un thème majeur des négociations. Des accords ont été pris dans les branches suivantes : *imprimerie de labeur et industries graphique ; tribunaux de commerce et greffes ; établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux ; établissements personnes inadaptées et handicapées ; remontées mécaniques et domaines skiables ; bâtiments TP et régime de prévoyance ouvriers ; cartonnage ; commerce gros habillement mercerie chaussure jouet ; bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ; industries et commerce de la récupération ; centres d'hébergement et de réadaptation sociale et dans les services d'accueil, d'orientation et d'insertion pour adultes ; entreprises artisanales de boulangerie pâtisserie ; habitat protection ; détaillants, détaillants fabricants, de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ; entreprises de prévention et de sécurité ; industries pétrolières ; commerce de détail des fruits et des légumes, épicerie, produits laitiers ; activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière ; immobilier ; distributeurs conseils hors domicile ; entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) ; cabinets dentaires ; métrologues vérificateurs ; fleuristes, vente et services des animaux familiers ; hôtels cafés restaurants ; pharmacies d'officine ; golf ; prestataires de service du secteur tertiaire ; entreprises d'architecture ; entreprises de distribution directe ; géomètres experts, géomètres et topographes ; coiffure ; conseils architecture urbanisme environnement ; travail temporaire ; Pôle emploi ; aide accompagnement des soins et services à domicile ; entreprises électriques et gazières ; ports et manutention ; tissage de soierie ; vins de Champagne ; métallurgie Isère Hautes-Alpes.*

XI.4. CONTRATS PARTICULIERS

XI.4.1. CDD dit d'usage

La branche de *l'esthétique cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie* a indiqué les cas dans lesquels il était possible de recourir au CDD d'usage qui ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de précarité conformément aux dispositions de l'article L.1242-2 3 du code du travail. Elle précise que la particularité de son secteur d'activité, l'enseignement, et le caractère par nature temporaire de certains de ses emplois conduisent à prévoir le recours au CDD d'usage pour les enseignants dispensant des cours non permanents dans l'établissement, ou limités à une fraction de l'année scolaire, pour les intervenants occasionnels dont l'activité principale n'est pas l'enseignement mais dispensant un cours, pour les enseignants dont les cours sont dispensés sous forme d'options ainsi que pour les correcteurs et membres de jury.

XI.4.2. CDD saisonnier

La branche des *sociétés d'assistance* a déterminé dans un accord-cadre les contours de la saisonnalité. Cet accord constate notamment que la branche est soumise à une saisonnalité dans les services opérationnels de l'assistance médicale et de l'automobile, rappelle les caractéristiques d'une activité saisonnière qui peut varier en fonction de la diversité des clientèles, précise certaines mentions spécifiques à faire figurer au contrat de travail saisonnier ou bien encore le statut des salariés en contrat de saison.

Ainsi, par exemple, l'accord précise que la durée de la saisonnalité pour les services opérationnels de l'assistance médicale et de l'automobile des *sociétés d'assistance* s'élève à quatre mois au cours de l'année civile, sur une période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 septembre.

L'entreprise doit effectuer une information préalable et détaillée en comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel sur la période de la saison. Cependant, il est admis que la durée de la saison puisse varier pour certaines entreprises en fonction de la diversité des clientèles. L'entreprise concernée par une saisonnalité estivale d'une durée supérieure à quatre mois et dans la limite de deux mois maximum supplémentaires devra faire la démonstration en comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, des spécificités propres à son activité justifiant le dépassement de la durée.

XI.4.3. CDI intermittent

Dans la branche du *thermalisme*, un accord relatif au recours aux contrats à durée indéterminée intermittents définit les emplois relevant des filières techniques et administratives de soins. Pour les activités accessoires au thermalisme proprement dit (exemple gardien de nuit), cet accord prévoit le principe de lissage sur douze mois de la rémunération et organise le droit d'option du salarié sur ce point.

XI.4.4. Contrat de travail temporaire

Les branches de la *métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse* et la branche *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* ont souhaité rappeler les dispositions légales applicables au recours à l'intérim.

Liste des textes abordant le thème du contrat de travail ⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3023	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Avenant n° 3 à l'accord du 27/03/2006 sur la prévoyance</i> <i>Contrat de génération</i>	21/01/1986	04/02/2014 16/06/2014	2014/25 2014/31
CCNE	3381	Aide soins services à domicile (BAD) (2941) <i>Avenant n° 16-2014 sur le régime complémentaire de santé</i> <i>Avenant n° 18-2014 sur le régime de prévoyance</i>	21/05/2010	07/04/2014 29/10/2014	2011/41 2014/45 2015/10
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>Travail à temps partiel</i>	31/05/1995	20/05/2014	2014/30
CCNE	3246	Animation (1518) <i>Avenant n° 148 temps partiel (techniciens professeurs)</i> <i>Avenant n° 150 travail à temps partiel</i>	28/06/1988	23/06/2014 25/07/2014	2014/30 2014/37
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>Avenant n° 6 à l'accord prévoyance du 24/07/2003</i> <i>Avenant n° 8 à l'accord frais de santé du 05/07/2007</i> <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>Pacte de responsabilité et solidarité</i>	27/02/2003	27/02/2014 27/02/2014 27/03/2014 11/12/2014	2014/19 2014/19 2014/22 2015/3
CCNE	3348	Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666) <i>Avenant n° 18 modifiant le régime de prévoyance</i>	24/05/2007	13/05/2014	2014/28
CCNE	3309	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>Contrat de génération</i>	21/05/2002	21/10/2014	2015/6
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>Saison dans la branche assistance</i>	13/04/1994	13/06/2014	2014/31
CCNE	3115	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Avenant n° 3 à l'accord du 20/12/2000 sur le temps de travail</i>	02/06/2003	30/10/2014	2014/51
APN		Assurances sociétés pacte de responsabilité	08/12/2014		2015/4
CCNE	3379	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>Accord-cadre égalité entre les femmes et les hommes</i>	31/03/2011	09/07/2014	2011/24 2014/48
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>Avenant n° 69 travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 70 convention forfait jours</i>	15/01/1981	03/07/2014 03/07/2014	2014/35 2014/37
CCNE	3336	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>Diversité et égalité des chances</i>	27/06/2006	31/10/2014	2014/50
APN		Banque Populaire régime de prévoyance <i>Avenant n° 1 section II et III portabilité des garanties</i>	13/03/2012	20/05/2014	2012/24 2014/28
APNE	3107	Bâtiment TP régime de prévoyance <i>Avenant n° 17 régime de prévoyance des cadres (RNPC)</i> <i>Avenant n° 18 règlement des régimes de frais médicaux</i>	01/10/2001	14/05/2014 14/05/2014	2001/46 2014/34 2014/34
APNE	3107	Bâtiment TP régime de prévoyance ETAM <i>Avenant n° 32 modifiant régime de prévoyance et annexe III</i>	13/12/1990	14/05/2014	2014/34

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

- 1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème du contrat de travail (en tant que thème principal ou connexe).
 2) IDCC : Identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
 3) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
APNE	3107	Bâtiment TP régime de prévoyance ouvriers <i>Avenant n° 54 modifiant régime de prévoyance et annexe III</i>	31/07/1968	14/05/2014	2014/34
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>Accord relatif au temps de travail</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 10/11/2011 frais de soins de santé</i>	05/06/1970	31/01/2014 01/06/2014	2014/11 2014/41
CCNE	3114	Biologie médicale laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>Accord de révision du titre de la convention et articles</i> <i>Accord de révision de l'article 3 de l'accord du 11/10/1999</i> <i>Travail à temps partiel</i>	03/02/1978	12/05/2014 19/06/2014 19/06/2014	2014/28 2014/30 2014/30
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>Avenant n° 106 modifiant les articles 37 ter, 37 quater, 37 sexies</i> <i>Avenant n° 17 à l'avenant n° 83 frais de soins de santé</i> <i>Avenant n° 109 bis prévoyance</i>	19/03/1976	28/05/2014 22/07/2014 15/12/2014	2014/38 2014/41 2015/9
CCNE	3232	Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>Contreparties au travail du dimanche</i> <i>Temps partiel</i>	30/09/1991	23/01/2014 17/12/2014	2014/7 2015/5
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	15/12/1987	27/10/2014	2014/49
CCNE	3255	Cabinets dentaires (1619) <i>Accord relatif au temps partiel</i> <i>Avenant n° 6 prévoyance - portabilité des droits</i>	17/01/1992	28/02/2014 06/11/2014	2014/15 2015/4
CCNE	3168	Cabinets médicaux (1147) <i>Avenant n° 64 travail à temps partiel</i>	14/10/1981	01/07/2014	2014/31
APN		Caisse d'Épargne frais de santé <i>Avenant n° 3 à l'accord frais de santé du 24/11/2005</i>	24/11/2005	27/06/2014	2008/6 2014/35
CCNE	3135	Cartonnage industrie (489) <i>Avenant n° 1 à l'avenant n° 1 de l'accord prévoyance</i>	09/01/1969	14/04/2014	2014/22
CCNE	3008	Chaussure détaillants (733) <i>Avenant n° 79 de révision des dispositions de la convention</i>	27/06/1973	08/12/2014	2015/9
CCNE	3163	Chaussure industrie (1580) <i>Accord relatif au contrat de génération</i>	07/03/1990	14/05/2014	2014/33
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>Emploi et contrat de génération</i>	30/12/1952	10/07/2014	2014/38
CCNE	3097	Cinéma exploitation (1307) <i>Avenant n° 52 temps partiel</i>	19/07/1984	19/03/2014	2014/23
CCNE	3159	Coiffure (2596) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>Avenant n° 34 portabilité du régime frais de santé</i>	10/07/2006	03/02/2014 12/03/2014	2014/17 2014/36
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant n° 48 temps partiel</i>	12/07/2001	17/04/2014	2014/29
CCNE	3251	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Accord relatif au temps partiel</i>	14/06/1988	25/11/2014	2015/3
CCNE	3044	Commerces de gros (573) <i>Contrat de génération</i>	23/06/1970	17/12/2014	2015/9

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

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3224	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>Avenant n° 1 à l'avenant n° 18 régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 4 à l'avenant n° 15 régime de santé</i>	01/01/1984	15/01/2014 15/01/2014	2014/19 2014/19
AIN		Contrat de sécurisation professionnelle (ANI)	08/12/2014		
APN		Coopération agricole industrie agroalimentaire régime frais de santé <i>Avenant n° 1 article 4 maintien garanties suspension contrat</i>	18/11/2014	02/12/2014	
CCN		Crédit mutuel (1468) <i>Accord relatif à l'égalité professionnelle</i>	29/06/1987	09/12/2014	2015/4
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Avenant n° 5 régime de prévoyance</i>	18/12/1978	16/05/2014	2014/35
CCNE	3033	Dentaires fournitures négoce (635) <i>Modification de dispositions communes et de paragraphes de l'annexe II – Avenant "cadres"</i>	26/11/1971	18/11/2014	2015/9
CCNE	3260	Désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D) (1605) <i>Mise en place du régime de prévoyance des non-cadres</i>	05/06/1991	13/05/2014	2014/35
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Avenant n° 2014-1 régime de prévoyance</i>	21/11/1988	24/06/2014	2014/38
CCNE	3316	Distribution directe entreprises (2372) <i>Avenant n° 29 régime de frais de santé (distributeurs)</i>	09/02/2004	31/01/2014	2014/19
CCNE	3247	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>Avenant n° 8 à l'accord du 05/12/2001 prévoyance</i>	24/05/1988	20/05/2014	2014/36
APN		Économie sociale insertion et emploi des jeunes	21/02/2014		2014/20
CCNE	3103	Édition (2121) <i>Avenant n° 12 revalorisation des salaires au 01/02/2014</i>	14/01/2000	07/02/2014	2014/11
APNE	3368	Électriques et gazières couverture maladie <i>Avenant n° 1 à l'accord du 04/06/2010 couverture maladie</i>	04/06/2010	08/04/2014	2010/26 2014/22
CCNE	3235	Enseignement privé à distance (2101) <i>Travail à temps partiel</i>	21/06/1999	26/06/2014	2014/36
CCNE	3351	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>Organisation et durée du travail à temps partiel</i>	27/11/2007	23/06/2014	2014/28
CCNE	3123	Esthétique-cosmétique enseignement parfumerie (3032) <i>Avenant n° 6 modifiant l'article 12 maladie</i> <i>Avenant modifiant l'article 10 temps partiel</i> <i>Avenant n° 8 prévoyance des non-cadres</i>	24/06/2011	13/02/2014 11/09/2014 11/09/2014	2014/25 2014/48 2014/48
CCNE	3020	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Actualisation dispositions de la convention</i>	09/12/1974	11/07/2014	2014/40
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>Insertion et maintien dans l'emploi des personnes handicapées</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord frais de santé</i> <i>Avenant n° 3 à l'accord frais de santé</i>	21/01/1997	26/03/2014 26/03/2014 17/06/2014	2014/24 2014/24 2015/4
CCNE	3249	Formation organismes (1516) <i>Accord relatif au temps partiel</i>	10/06/1988	17/12/2014	2015/12
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>Avenant n° 118 régime de frais de soins de santé</i> <i>Avenant n° 119 régime de prévoyance</i>	15/04/1988	16/06/2014 25/11/2014	2014/35 2015/2

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

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3144	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Avenant n° 84 travail à temps partiel</i>	11/12/1979	23/05/2014	2014/39
CCNE	3205	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Avenant modifiant l'accord du 13/10/2005 sur la prévoyance</i> <i>Avenant modifiant les titres IV et V de la convention</i>	13/10/2005	15/05/2014 15/05/2014	2014/36 2014/36
CCNE	3283	Golf (2021) <i>Avenant n° 61 recodification des articles de la convention</i> <i>Avenant n° 62 temps de travail des cadres</i> <i>Avenant n° 63 régime complémentaire de frais de santé</i>	13/07/1998	30/04/2014 30/04/2014 30/04/2014	2014/25 2014/25 2014/25
CCNE	3148	Habillement mercerie chaussure jouet commerce gros (500) <i>Avenant n° 1 à l'avenant n° 15 du 16/12/2013 prévoyance</i>	13/03/1969	08/07/2014	2014/42
CCNE	3221	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>Garanties collectives frais médicaux</i> <i>Avenant n° 9 travail à temps partiel</i>	21/10/1983	30/09/2014 30/09/2014	2015/3 2015/3
CCN		Hébergement réadaptation centres CHRS (783) <i>Protocole n° 155 régime complémentaire santé</i>	15/10/1974	04/07/2014	2015/10
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Avenant n° 29 de l'article 50 sur le temps partiel</i>	17/12/1987	17/11/2014	2015/3
CCN	3198	Hospitalisation à but non lucratif FEHAP (29) <i>Avenant n° 2014-01 reconstitution du socle conventionnel</i>	31/10/1951	04/02/2014	2014/27
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) <i>Travail à temps partiel</i>	18/04/2002	03/06/2014	2014/27
CCNE	3271	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 1 relatif à l'accord sur le temps partiel</i>	05/07/1991	22/05/2014 24/12/2014	2014/25 2015/6
CCNE	3292	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>Avenant n° 2 à l'accord du 06/10/2010 frais de santé</i>	30/04/1997	24/06/2014	2014/39
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>Avenant n° 61 régimes de prévoyance - frais de santé</i> <i>Avenant n° 62 travail à temps partiel</i>	09/09/1988	05/06/2014 01/07/2014	2014/35 2014/35
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>Contrat de génération</i>	18/12/1952	24/11/2014	2015/9
CCNE	3138	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Dispositions relatives au régime de prévoyance</i>	29/05/1956	01/12/2014	2015/2
AIN		Indemnisation du chômage <i>Avenant n° 3 modifiant la liste relative au champs d'application de l'annexe VIII pour le spectacle vivant privé</i>	06/05/2011	14/01/2014	
CCNE	3384	Industries alimentaires diverses 5 branches (3109) <i>Avenant n° 3 révision du champ d'application et de dispositions de la convention</i>	21/03/2012	16/04/2014	2012/50 2014/33
CCNE	3136	Journalistes (1480) <i>Durée de travail à temps partiel</i>	27/10/1987	06/11/2014	2015/2
CCNE	3266	Maisons d'étudiants (1671) <i>Avenant n° 55 à l'article 6 maladie accident travail</i>	27/05/1992	13/02/2014	2014/17
CCNE	3256	Mareyeurs-expéditeurs (1589) <i>Avenant n° 39 modifiant chapitre VI absences</i>	15/05/1990	26/06/2014	2014/36
APN		Maroquinerie contrat de génération	08/12/2014		2015/5

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

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
APN		Maroquinerie égalité professionnelle entre les hommes/femmes	24/06/2014		2014/38
APN		Métallurgie égalité professionnelle	08/04/2014		2014/27
CCNE	3169	Métreurs vérificateurs (1726) <i>Avenant n° 10 à l'avenant du 20/01/1999 prévoyance</i>	16/04/1993	17/12/2014	2015/5
CCNE	3300	Mutualité (2128) <i>Accord relatif à la GPEC</i>	31/01/2000	15/10/2014	2014/50
CCNE	3216	Navigation personnel sédentaire (2972) <i>Avenant n° 3 travail à temps partiel Formation professionnelle</i>	14/09/2010	01/07/2014 16/12/2014	2010/48 2014/32 2015/7
CCNE	3184	(Eufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Contrat de génération</i>	10/05/1999	21/03/2014	2014/25
APN		Offices publics habitat emploi salariés handicapés	15/01/2014		2014/21
CCNE	3113	Panneaux à base de bois industrie (2089) <i>Contrat de génération</i>	29/06/1999	23/10/2014	2015/8
CCN	3116	Personnes inadaptées et handicapées établissements (413) <i>Avenant n° 327 formation des salariés sans qualification Avenant n° 328 régime complémentaire de santé</i>	15/03/1966	28/03/2014 01/09/2014	2015/11 2015/11
CCNE	3001	Pétrole industrie (1388) <i>Couverture prévoyance</i>	03/09/1985	04/12/2014	2015/5
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) <i>Emploi personnes handicapées</i>	06/04/1956	21/05/2014	2014/32
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Accord modifiant l'accord du 03/10/1992 prévoyance</i>	01/06/1989	09/01/2014	2014/31
CCNE	3262	Pharmaceutique répartition (1621) <i>Avenant à l'accord du 08/03/1994 prévoyance Travail à temps partiel</i>	07/01/1992	05/03/2014 17/07/2014	2014/17 2014/33
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) <i>Régimes de prévoyance et de frais de santé Travail à temps partiel</i>	03/12/1997	16/01/2014 02/10/2014	2014/19 2014/44
CCNE	3367	Pôle emploi (2847) <i>Cadres dirigeants Avenant à l'accord du 18/03/2011 prévoyance et frais de santé</i>	21/11/2009	14/02/2014 17/06/2014	2014/15 2014/33
CCNE	3375	Ports et manutention CCN unifiée (3017) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i>	15/04/2011	08/01/2014	2014/14 2014/20
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Avenant n° 11 à l'accord du 13/08/1999 prévoyance</i>	13/08/1999	20/03/2014	2014/24
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Avenant n° 2 à l'avenant du 04/07/2011 régime de prévoyance</i>	15/02/1985	30/06/2014	2014/43
CCNE		Production cinématographique (3097) <i>Artistes interprètes court métrage</i>	19/01/2012	09/07/2014	2013/34 2015/6
CCNE	3173	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Contrat de génération</i>	26/07/2011	03/12/2014	2011/38 2015/4
CCNE	3285	Radiodiffusion (1922) <i>Durée de travail à temps partiel</i>	11/04/1996	06/11/2014	2015/2

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

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>Avenant n° 9 à l'accord du 09/04/2008 régime de prévoyance</i> <i>Avenant à l'accord du 09/04/2008 régime de prévoyance</i>	06/12/1971	21/01/2014 09/12/2014	2014/16 2015/9
CCNE	3122	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>Avenant n° 62 régime de prévoyance portabilité</i>	15/05/1968	13/10/2014	2015/4
CCN		Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) <i>Avenant n° 09-2014 complémentaire santé</i>	26/08/1965	30/06/2014	2015/10
CCNE	3031	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Avenant n° 1 à l'accord intergénérationnel du 26/09/2013</i>	20/07/1976	29/01/2014	2014/16
CCNE	3328	Sport (2511) <i>Avenant n° 87 contrat de travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 89 contrat de travail temps partiel salariés</i>	07/07/2005	15/05/2014 15/05/2014	2014/26 2014/26
CCNE	3106	Textile industrie (18) <i>Dialogue économique emploi jeunes apprentissage</i>	01/02/1951	01/10/2014	2014/50
CCNE	3298	Thermalisme (2104) <i>Contrats intermittents à durée indéterminée CDII</i>	10/09/1999	12/06/2014	2014/48
CCNE	3151	Tourisme social et familial organismes (1316) <i>Avenant n° 57 d'actualisation de la convention (mise à jour)</i>	10/10/1984	11/06/2014	2014/40
CCNE	3099	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Mise en œuvre du pacte de responsabilité</i>	11/04/1986	12/11/2014	2015/8
APNE		Travail à temps partiel HLM sociétés coopératives	30/06/2014		2014/30
APNE	3212	Travail temporaire cadres prévoyance <i>Avenant n° 2 à l'accord du 10/07/2009 fonds solidarité</i>	10/07/2009	14/01/2014	2009/40 2014/22
APNE	3212	Travail temporaire non-cadres prévoyance <i>Avenant n° 2 à l'accord du 10/07/2009 fonds solidarité</i>	10/07/2009	14/01/2014	2009/40 2014/22
CCN		Tribunaux de commerce greffes (240) <i>Régime complémentaire santé</i>	14/11/1957	12/12/2014	2015/5
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>Travail à temps partiel</i>	05/07/1995	30/06/2014	2014/31
CCNE	3332	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>Travail à temps partiel</i>	31/01/2006	30/06/2014	2014/31
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		Bois pin maritime Gascogne (172) <i>Réactualisation de la convention</i>	29/03/1956	01/07/2014	2014/52
CCRE		Métallurgie Haute-Marne et Meuse (1315) <i>Avenant de révision diverses dispositions de la convention</i>	01/10/1984	23/04/2014	2014/25
CCRE		Métallurgie Haute-Vienne et Creuse (937) <i>Modification de certains articles de la convention</i>	01/06/1977	13/11/2014	2015/3
CCRE		Métallurgie Isère Hautes-Alpes (mensuels) (2221) <i>Avenant n° 1 régime complémentaire de frais de santé</i>	13/09/2001	23/07/2014	2014/40
AIFR		Ports et manutention CCN unifiée Guyane (3017) <i>Avenant n° 3 conventions de forfaits</i>	15/04/2011	28/05/2014	2015/2
CCRE		Soierie ETAM Sud-Est (35) <i>Avenant n° 1 prévoyance non-cadres et frais de santé</i>	09/06/1952	10/06/2014	2014/40
CCRE		Soierie ouvriers Sud-Est (642) <i>Avenant n° 1 prévoyance non-cadres et frais de santé</i>	07/01/1972	10/06/2014	2014/40
CCRE		Vins de Champagne (1384) <i>Mise à jour de la convention collective</i>	09/07/1985	10/10/2014	2014/45

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

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC ⁽²⁾)	Date texte de base	Date avenant	N° de BOCC ⁽³⁾
NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL					
CCDE	3362	Métallurgie Belfort Montbéliard (2755) <i>Avenant de mise à jour de la convention</i>	25/07/2008	04/04/2014	2014/22
CCDE		Métallurgie Deux-Sèvres (1628) <i>Salaires 2014 (TEGA et valeur du point)</i>	01/07/1991	15/04/2014	2014/23
CCAE		Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007) <i>Avenant n° 74 salaires (travailleurs à domicile)</i>	11/04/1979	26/09/2014	2014/46

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

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

EN 2014

Ce chapitre présente les principaux résultats d'exploitations statistiques réalisées sur les différents types de textes⁽¹⁾ établis en entreprise en 2014 et déposés auprès des unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Les interprétations de ces données doivent être faites avec prudence dans la mesure où elles revêtent un caractère provisoire : elles portent sur les textes enregistrés au 31 décembre 2014, les textes signés en 2014 mais enregistrés ultérieurement n'étant pas comptabilisés.

36 500 accords entre employeurs et représentants du personnel ont été signés et enregistrés en 2014, soit 3 500 accords de moins qu'en 2013 (- 9 %). Le nombre de décisions unilatérales déposées diminue également (- 13 %). Ces baisses simultanées s'expliquent, en premier lieu, par le ralentissement de l'activité de négociation traitant du contrat de génération, la majorité des entreprises ayant finalisé leurs négociations en 2013⁽²⁾, 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.

1) Accords, renouvellements d'accord et avenants signés par les représentants du personnel, procès-verbaux de désaccord, textes ratifiés par référendum, décisions unilatérales de l'employeur.

2) Les accords et plans d'action relatifs au contrat de génération ont une durée maximale de trois ans et sont généralement établis sur cette durée.

I. CONTEXTE JURIDIQUE ET MÉTHODOLOGIE

I.1. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Éléments de définition et de cadrage juridique

La négociation d'un accord d'entreprise permet de définir des normes applicables à la relation de travail, adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise et s'inscrivant dans le cadre plus général du code du travail, des accords interprofessionnels et des conventions collectives de branche. Une négociation collective suppose une ou plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur un ou plusieurs objets de négociation. Avant le milieu des années 1990, seuls les délégués syndicaux, désignés par les organisations syndicales représentatives, avaient la possibilité de signer des accords d'entreprise avec l'employeur. Depuis, des exceptions légales à ce principe ont été aménagées pour favoriser la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux (loi du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective ; lois Aubry I et II des 13 juin 1998 et 19 janvier 2000 sur la réduction négociée du temps de travail ; loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale). Elles ont permis, sur des thèmes précis (temps de travail ou épargne salariale en particulier), aux représentants élus du personnel ou à des salariés mandatés temporairement par des organisations syndicales de conclure des accords d'entreprise.

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social puis la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, ont étendu ces possibilités : en l'absence de délégués syndicaux, des négociations peuvent être menées sur l'essentiel des thèmes par des représentants élus au comité d'entreprise ou, à défaut, par des délégués du personnel. Dans les entreprises ne disposant pas de comité d'entreprise ou de délégué du personnel, des salariés mandatés par des syndicats représentatifs peuvent être appelés à négocier. Dans tous les cas, les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité, et au respect de formalités spécifiques. Jusqu'en 2009, il était encore nécessaire qu'un accord de branche étendu définisse préalablement les modalités de négociation avec des représentants élus. Depuis le 1^{er} janvier 2010, les

conditions de négociation avec des instances élues ou mandatées sont plus largement ouvertes en l'absence de délégué syndical : en l'absence d'accord de branche étendu, les élus du personnel d'entreprise de moins de 200 salariés peuvent négocier sur presque tous les sujets pour lesquels la loi renvoie à un accord collectif. Les accords signés doivent alors être validés par une commission de branche dans un délai de quatre mois.

Le premier volet de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale³⁾ a plus largement modifié les règles de la négociation collective d'entreprise. Les organisations syndicales sont tenues d'avoir obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles pour être reconnues représentatives d'une part, habilitées à négocier et à conclure un accord collectif d'autre part. Les organisations signataires d'accords doivent par ailleurs représenter ensemble au moins 30 % des suffrages exprimés aux mêmes élections.

Des obligations de négocier sur plusieurs thèmes

Les entreprises disposant d'au moins un délégué syndical sont soumises à des obligations de négocier sur différents thèmes et selon des temporalités variables. Sont pour l'essentiel concernées les entreprises d'au moins 50 salariés, au sein desquelles les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un délégué syndical.

Depuis les lois Auroux de novembre 1982, une obligation de négocier annuellement sur les salaires, la durée et l'aménagement du temps de travail s'applique aux entreprises dotées de délégués syndicaux. D'autres thèmes ont, par la suite, été ajoutés au contenu de ces négociations annuelles obligatoires : l'égalité professionnelle et l'épargne salariale en 2001, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en 2005 et l'égalité salariale entre femmes et hommes en 2006. La loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail a renforcé l'obligation de négocier annuellement sur les salaires en conditionnant les allègements généraux de cotisations sociales employeurs à la tenue de ces négociations. À défaut, les allègements de cotisations sont réduits de 10 % la première année et supprimés intégralement si aucune négociation n'a été ouverte au bout de trois années consécutives. Ces obligations concernent l'ouverture de négociations et non l'aboutissement à un accord.

En matière d'égalité professionnelle, la législation a également évolué. La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a d'abord instauré

3) Ce volet de la loi fait suite à la "Position commune sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme" signée en avril 2008 par le MEDEF, la CGPME, la CGT et la CFDT.

une sanction financière (s'élevant au maximum à 1 % de la masse salariale) applicable aux entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces textes doivent obligatoirement porter sur la réduction des écarts de rémunération, et aborder deux (pour les entreprises de 50 à 300 salariés) ou trois (pour les entreprises de plus de 300 salariés) autres domaines d'action parmi les suivants⁴⁾ : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, conditions de travail, articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale, classification, santé et sécurité. Depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la signature d'un accord consacré spécifiquement à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dispense les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire d'aborder la question de la réduction des écarts salariaux entre femmes et hommes durant la période de validité de cet accord.

En matière d'emploi, dans les entreprises de 300 salariés et plus et les groupes, des négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que sur les mesures d'accompagnement qui peuvent lui être associées sont obligatoires tous les trois ans depuis 2005. D'autres dispositifs législatifs plus récents encadrent davantage la négociation d'entreprise sur différentes facettes du sujet :

- La loi du 1^{er} mars 2013 a substitué aux incitations à négocier sur l'emploi des seniors issues de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, le dispositif "contrat de génération". Celui-ci, outre qu'il prévoit des aides à l'embauche de jeunes salariés dans les entreprises de moins de 300 salariés, vise également à favoriser la négociation dans les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à des groupes d'au moins 50 salariés). Les entreprises répondant à cette condition de taille doivent en effet être couvertes par un accord d'entreprise (ou, à défaut et uniquement si elles emploient moins de 300 salariés, un accord de branche) ou établir un plan d'action. À défaut, elles s'exposent à une pénalité financière équivalente au maximum à 1 % de leur masse salariale. L'attribution d'aides initialement conditionnée à la signature de textes dans les entreprises de 50 à 300 salariés ne l'est plus depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Les accords comme les plans d'action doivent comporter des engagements sur trois thématiques : l'insertion des jeunes salariés dans l'emploi, le recrutement et le maintien en emploi des

4) Initialement, le nombre minimal de domaines d'action à aborder en plus de la question des écarts de rémunération était de un pour les entreprises de 50 à 300 salariés et de deux pour les entreprises de plus de 300 salariés.

salariés âgés, la transmission des compétences. Leur durée de validité est de trois ans maximum.

- La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, issue de l'accord national interprofessionnel signé le 11 janvier 2013⁵⁾, a instauré la possibilité de signer des accords de "maintien de l'emploi". Ces accords, d'une durée maximum de deux ans, offrent à l'employeur la possibilité d'aménager provisoirement le temps de travail et surtout les rémunérations⁶⁾ en échange d'engagements en termes de maintien de l'emploi dans l'entreprise. Ces accords doivent être signés par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles. Les salariés qui refusent que les dispositions de l'accord affectent celles de leur contrat de travail s'exposent à un licenciement économique. À côté de la possibilité pour l'employeur de fixer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) par document unilatéral, la même loi a ouvert la possibilité de négocier tout ou partie du contenu du PSE par accords et précisé leurs conditions de validité. Comme pour les accords de "maintien dans l'emploi", ces accords doivent être signés par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles.

Enfin, la loi du 14 juin 2013 comporte des dispositions affectant la négociation collective sur la protection sociale complémentaire. Elle prévoit en effet, au 1^{er} janvier 2016, la généralisation à l'ensemble des salariés de la couverture complémentaire santé collective. Cette généralisation doit s'opérer en premier lieu par la négociation entre les partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles. À compter du 1^{er} juillet 2014 et jusqu'au 31 décembre 2015, les entreprises relevant d'une branche qui ne dispose pas d'une couverture complémentaire santé au moins équivalente à un socle minimal défini légalement ont l'obligation d'engager des négociations sur cette thématique.

1.2. CIRCUIT DE LA COLLECTE DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Les données analysées par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) sont issues des informations enre-

5) *Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 "pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés", signé par le MEDEF, l'UPA et la CGPME pour le patronat, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC du côté des organisations de salariés.*

6) *Les rémunérations revues à la baisse ne doivent pas concerner les salaires dont le taux horaire est inférieur ou égal au taux du SMIC majoré de 20 %, ni être amenées en dessous de ce seuil.*

gistrées par les unités territoriales (UT) des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) lors du dépôt des accords par les entreprises. Ces données permettent notamment d'identifier les entreprises ou les établissements déposant les textes ainsi que les caractéristiques principales de ces derniers : leur nature (accord, avenant, dénonciation, désaccord, adhésion), les signataires et les thèmes principaux.

Les résultats fournis pour l'année 2014 dans cette contribution sont **provisaires**. Ils reposent sur les seuls textes **signés en 2014 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2015**, qui sont comparés aux textes signés en 2013 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2014. Une proportion non négligeable de textes signés durant l'année civile est enregistrée lors du premier semestre de l'année suivante et n'est donc pas traitée dans cette publication. Il s'agit principalement de textes établis en fin d'année civile.

La non prise en compte de ces textes n'est pas sans effets sur les résultats et analyses qui peut être effectuée à partir des données provisoires :

- en premier lieu parce qu'elle donne une image plus ou moins exacte de l'activité de signature de textes durant l'année étudiée. Les textes déposés en fin d'année et donc potentiellement non pris en compte ne sont pas nécessairement semblables, du point de vue des thèmes qu'ils abordent ou des acteurs qui les signent, à ceux déposés le reste de l'année. Certaines thématiques impliquent le respect d'un calendrier de signature et de dates de dépôt des textes concentrées sur la fin d'année. Les textes sur ces thèmes peuvent n'être enregistrés qu'en début d'année suivante et ne pas être comptabilisés dans ce bilan. S'ils sont nombreux, leur traitement peut aussi entraîner un retard d'enregistrement de textes sur d'autres thèmes ;
- en second lieu parce que les analyses en évolution s'appuient sur la comparaison de données provisoires relatives aux accords enregistrés sur une période identique (du 1^{er} janvier au 31 décembre), et pour lesquelles le décalage avec les données définitives est plus ou moins prononcé d'une année à l'autre⁽⁷⁾.

Les tendances estimées sur un an résultent d'une convention et peuvent être particulièrement sensibles à des modifications de calendrier de signature, de dépôt et d'enregistrement des accords au cours de l'année civile, suite à des dispositions légales particulières. Elles sont par ailleurs susceptibles d'être révisées⁽⁸⁾, ce qui impose une certaine prudence.

⁷⁾ La comparaison des données 2009 et 2010 donnait même à voir des tendances complètement inversées du fait de l'enregistrement tardif de nombreux accords sur l'emploi des seniors : hausse de 18 % du nombre d'accords sur données provisoires, baisse de 10 % après révision à l'aide des données définitives.

⁸⁾ On considère définitives et stables les données consolidées par les enregistrements réalisés tout au long de l'année civile qui suit l'année de leur signature (par exemple, pour les accords signés en 2014, les données seront consolidées au 31 décembre 2015).

1.3. CHAMP DES ACCORDS ET TERMINOLOGIE

L'objectif étant de rendre compte le plus largement possible des négociations ayant eu lieu dans les entreprises, le champ couvre l'ensemble des textes susceptibles d'être déposés par les entreprises auprès des unités territoriales (UT) des DIRECCTE. Dès lors que ces textes résultent d'une négociation collective menée au niveau d'un groupe d'entreprises, d'une unité économique et sociale (UES), d'une entreprise ou d'un établissement, et qu'ils comportent la signature de l'employeur et de représentants des salariés, ils sont qualifiés ici d'**accords d'entreprise**. Le terme générique d'"accord d'entreprise" recouvre donc en réalité des périmètres variables (de l'établissement au groupe), et une pluralité de textes : des accords au sens strict, des avenants à des accords antérieurs, des adhésions à des dispositifs collectifs (plans d'épargne salariale interentreprises par exemple), mais également des dénonciations d'accord et des constats de désaccord. Sont inclus dans l'analyse les dénonciations et procès-verbaux de désaccord dès lors qu'ils sont signés par des représentants des salariés car ils révèlent différentes formes d'aboutissement de négociations collectives. Les accords stricts et les avenants représentent toutefois l'essentiel des textes déposés (voir *infra*).

La signature de représentants des salariés (élus ou désignés) est un critère minimal requis pour considérer qu'un texte résulte d'un processus de négociation collective. De ce fait, les décisions unilatérales (textes comportant seulement la signature de l'employeur) et accords ratifiés par référendum auprès des salariés, textes qui portent principalement sur l'épargne salariale⁹⁾, sont traités pour l'essentiel dans une partie spécifique.

9) 82 % de l'ensemble des décisions unilatérales et accords ratifiés par référendum portent sur l'épargne salariale.

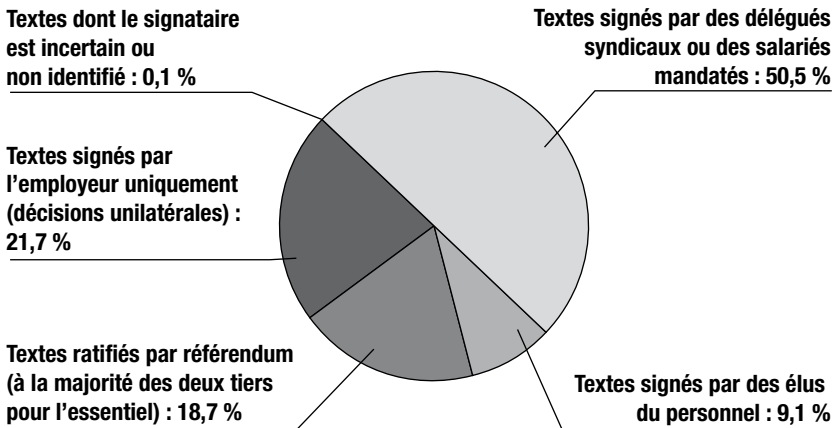
II. NOMBRE ET TYPES DE TEXTES EN 2014

II.1. DÉCOMPOSITION DU VOLUME DE TEXTES ENREGISTRÉS EN 2014

Près de 84 000 textes ont été enregistrés courant 2014 dans les unités territoriales des DIRECCTE. Plus d'un quart de ces textes n'entrent pas dans le champ d'analyse, ayant été signés antérieurement à 2014. Ce bilan repose au final sur l'analyse d'environ 61 000 accords et autres textes, signés et enregistrés en 2014.

60 % des textes sont issus de négociations collectives entre directions d'entreprises et représentants du personnel. L'existence de négociation collective 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.

Répartition des textes signés et enregistrés en 2014



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

Les délégués syndicaux sont les signataires de la grande majorité (85 %) des textes signés par des représentants du personnel.

II.2. TENDANCE GLOBALE EN 2014

Sur la base des données provisoires⁽¹⁰⁾, le nombre de textes établis en entreprise en 2014 baisse de 10 % par rapport à 2013 (un peu plus de 61 000 textes en 2014, contre près de 68 000 en 2013). Cette baisse concerne l'ensemble des textes quels que soient leur mode de conclusion et leurs signataires. Elle est toutefois plus prononcée pour les décisions unilatérales (- 13 %) et, surtout, pour les accords signés par les représentants élus du personnel. Ces évolutions tiennent à la fois au ralentissement prévisible de l'activité conventionnelle autour du contrat de génération et à l'achèvement d'un dispositif qui, en 2013, permettait le déblocage des droits à participation et des sommes attribuées au titre de l'intéressement sous condition d'accord d'entreprise ou de décision unilatérale de l'employeur.

Nombre de textes signés dans les entreprises en 2014 et évolution estimée par rapport à 2013 selon le mode de conclusion

Types de textes	Textes signés en 2014 ^(a)	Évolution sur un an ^(b)
Accords d'entreprise signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux, ou des salariés mandatés	36 528	- 9 %
<i>Dont textes signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés</i>	30 965	- 3 %
<i>Dont textes signés par des élus du personnel</i>	5 563	- 32 %
Textes ratifiés par référendum (majorité des deux tiers des salariés pour l'épargne salariale)	11 453	- 6 %
Textes signés par l'employeur uniquement (décisions unilatérales)	13 285	- 13 %
Textes dont le signataire n'est pas renseigné ou présente une incertitude	36	- 93 %
Total des textes enregistrés et exploités	61 287	- 10 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

(a) Données provisoires pour 2014 : seuls les accords signés en 2014 et enregistrés avant le 1^{er} janvier 2015 sont comptabilisés.

(b) Méthodologie : évolution annuelle estimée en comparant le nombre de textes signés en 2014 et comptabilisés au 1^{er} janvier 2015 au nombre de textes signés en 2013 et enregistrés au 1^{er} janvier 2014. Les textes enregistrés l'année civile qui suit leur année de signature ne sont pas comptabilisés.

Important : les textes d'épargne salariale déposés auprès de l'unité territoriale de Paris sont désormais pris en compte. Les chiffres de l'année 2013 utilisés pour le calcul des évolutions ont été actualisés en conséquence et sont donc différents de ceux publiés dans le Bilan de la négociation collective en 2013.

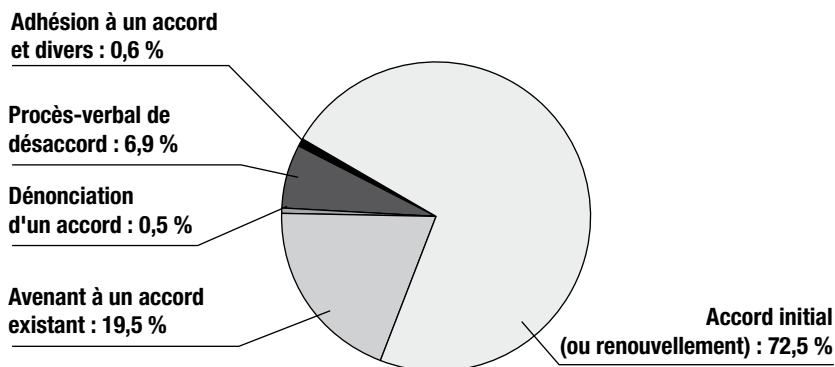
10) Les données disponibles pour l'année 2014 n'étant pas exhaustives au moment de l'écriture de cette publication, l'analyse des tendances s'appuie sur la comparaison des données relatives aux accords enregistrés sur une période similaire : les textes signés et enregistrés en 2014 sont donc comparés aux textes signés et enregistrés en 2013. Les textes signés en 2013 et enregistrés en 2014, comme ceux signés en 2012 et enregistrés en 2013, ne sont pas considérés.

II.3. TYPES DE TEXTES SIGNÉS PAR LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET CALENDRIER DES NÉGOCIATIONS

72,5 % des textes signés par des délégués syndicaux sont des accords initiaux ou renouvellements d'accords anciens. C'est une proportion légèrement inférieure à celle observée en 2013 du fait principalement de la moindre contribution des accords sur le contrat de génération.

Les procès-verbaux de désaccord sont souvent utilisés par les entreprises pour signifier à l'administration l'existence de négociations annuelles obligatoires qui n'ont pas abouti à un accord, notamment sur les rémunérations ou le temps de travail. Bien qu'ils ne représentent qu'une petite proportion de textes (7 % en 2014), leur nombre augmente chaque année depuis 2011 (+ 4 % par rapport à 2013, + 40 % par rapport à 2011). 84 % d'entre eux portent sur les salaires et primes. Le contexte économique et social contribue probablement à rendre plus difficile les négociations salariales dans certaines entreprises et à accroître les désaccords sur ces questions.

Nature des textes signés par des délégués syndicaux en 2014^(a)



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

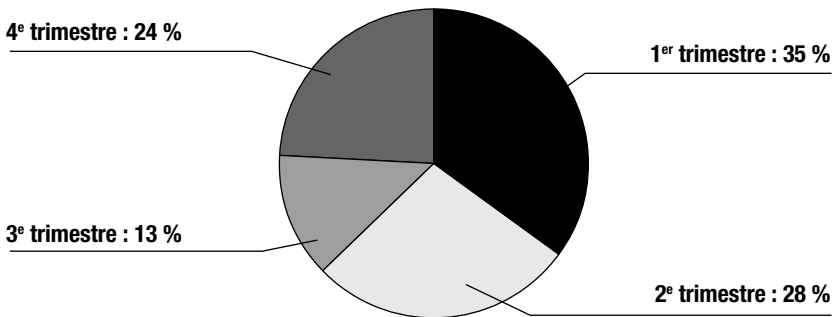
(a) Données provisoires 2014, seuls les accords enregistrés avant le 1^{er} janvier 2015 et signés par des délégués syndicaux sont comptabilisés.

Le calendrier de signature des accords d'entreprise pour l'année 2013

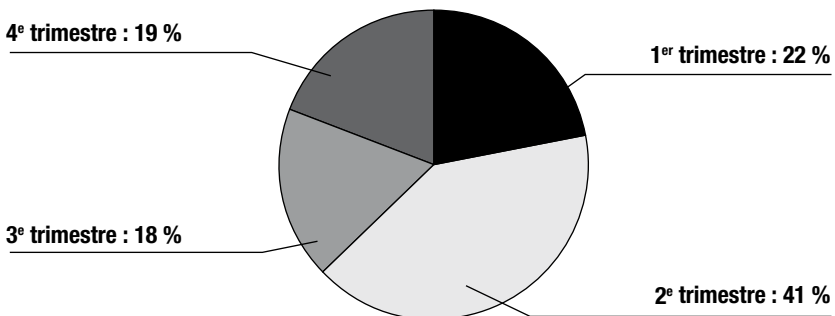
Le calendrier de signature des accords ne peut être étudié qu'à partir de données définitives. Comme expliqué plus haut, une proportion significative d'accords signés au second semestre est enregistrée l'année suivante. **Les données présentées dans cette partie sont donc les résultats définitifs de l'année 2013 et non les résultats provisoires de 2014.** Les chiffres sur l'épargne salariale intègrent désormais les enregistrements de l'unité territoriale de Paris.

Structurellement, la négociation collective sur les rémunérations se concentre sur le premier semestre de l'année. En 2013, 63 % des accords sur les salaires et primes ont été signés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin. Les textes sur l'épargne salariale sont quant à eux habituellement plus fréquemment signés au deuxième trimestre (41 % des textes). Pour bénéficier des exonérations de cotisations sociales pour les sommes versées au titre de l'exercice en cours, les textes sur l'intéressement, de loin les plus fréquents en matière d'épargne salariale (voir III.2 L'épargne salariale) doivent en effet être conclus avant le 30 juin de la même année.

Répartition trimestrielle des accords salariaux signés par des délégués syndicaux en 2013



Répartition trimestrielle des textes sur l'épargne salariale signés en 2013



Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social - DARES (Accords d'entreprise).

III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME

Chaque accord fait l'objet d'une lecture visant à identifier le ou les thèmes qu'il aborde. Les textes étant plus ou moins étoffés et complexes, certains thèmes échappent parfois au recensement et sont alors sous-évalués. C'est notamment le cas lorsque les thèmes abordés sont nombreux ou lorsque certains apparaissent comme centraux et limitent la visibilité d'autres thèmes, plus périphériques. Des accords issus des négociations annuelles obligatoires sont, par exemple, fréquemment enregistrés dans les seules rubriques "salaires et primes" et/ou "temps de travail" bien qu'ils traitent parfois d'autres thèmes tels que les classifications, la formation professionnelle, l'insertion des travailleurs handicapés, etc. De même, l'ensemble des domaines d'action censés être abordés dans le cadre des accords "égalité professionnelle" ou "contrat de génération" sont rarement intégralement recensés.

Pour apprécier l'importance des différents thèmes, l'analyse est centrée sur les seuls textes signés par des représentants syndicaux (délégués syndicaux principalement, salariés mandatés exceptionnellement), qui restent les interlocuteurs privilégiés de la négociation collective d'entreprise et dont la signature est nécessaire à la validation des accords salariaux dans toutes les entreprises où ils sont présents. Bien que ces textes soient de plusieurs types (accords et renouvellements d'accords, mais aussi avenants, procès-verbaux de désaccord et dénonciations), ils sont appelés "accords" dans la suite du texte par souci de simplification.

Les textes signés par les élus du personnel

La représentation des intérêts des salariés dans les négociations est historiquement une prérogative des délégués syndicaux. Toutefois, l'absence de ces derniers dans une majorité d'entreprises de moins de 50 salariés et le souhait des pouvoirs publics d'initier des négociations dans ces petites entreprises ont conduit à un transfert progressif des prérogatives des délégués syndicaux vers des représentants élus dans les entreprises où les syndicats ne sont pas représentés (voir *1.1. Cadre juridique de la négociation d'entreprise en 2014*).

Depuis le 1^{er} janvier 2010, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 autorise, sur l'essentiel des sujets conditionnés à la signature d'un accord collectif, les représentants élus du personnel à ratifier des accords dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical et non couvertes par un accord de branche étendu précisant les conditions de négociation dans ce contexte particulier.

Dans la pratique, la loi n'a pas entraîné un renouvellement significatif des interlocuteurs de la négociation, ni d'ailleurs un bouleversement des pratiques. En effet, les accords signés par les élus du personnel portent toujours en 2014 dans une grande

majorité de cas (78 %) sur l'épargne salariale. C'est une proportion légèrement plus faible que celle observée en 2013 (84 %) en raison de la moindre activité conventionnelle sur l'épargne salariale (voir III.2. *L'épargne salariale*). Hors épargne salariale, le nombre de textes signés par les élus est stable (environ 1 200).

Les textes sur l'épargne salariale, dont certains aspects peuvent être négociés selon des procédures impliquant les représentants élus du personnel, décidés unilatéralement par l'employeur ou encore ratifiés par référendum, font l'objet d'une analyse sur un champ élargi (voir III.2. *L'épargne salariale*).

III.1. LES THÈMES DES ACCORDS SIGNÉS PAR DES SYNDICATS EN 2014

Le système d'information utilisé pour l'enregistrement des accords d'entreprise a évolué en cours d'année 2014. Des modifications significatives de son fonctionnement **limitent les possibilités de comparaison thématique entre l'année 2014 et d'autres années.**

L'analyse des données en évolution, réalisée à partir de la comparaison des volumes d'accords annuels signés sur chaque thème, ne peut notamment pas, au moment de l'écriture de cette publication, s'appuyer sur des décompositions thématiques fines. Les accords correspondant à des sous-catégories des rubriques "emploi" (mobilité, maintien de l'emploi, plan de sauvegarde de l'emploi, etc.) ou "temps de travail" (forfait jour, travail du dimanche) ne peuvent notamment pas être précisément chiffrés et comparés à des données antérieures de manière fiable.

Des accords sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, la pénibilité au travail et le contrat de génération moins nombreux qu'en 2013

Les incitations à négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la prévention de la pénibilité du travail instaurées par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites s'étaient traduites par le dépôt de nombreux textes sur ces thèmes⁽¹¹⁾ en 2012 et, dans une moindre mesure, en 2013. La majorité des entreprises assujetties aux obligations sur ces thèmes étant couvertes par des accords collectifs signés antérieurement à 2014, les accords sur l'égalité professionnelle et les conditions de travail sont logiquement plus rares en 2014 qu'en 2013 (respectivement - 17 % et - 39 %). Les accords sur le contrat de génération, comptabilisés dans la rubrique "emploi" sont quant à eux presque trois fois moins nombreux en 2014 qu'en 2013 pour des raisons similaires (un peu plus de 1 000 textes, contre près de 3 000 en 2013

¹¹⁾ Les accords sur la pénibilité au travail sont inclus dans la rubrique conditions de travail.

à partir de données comparables⁽¹²⁾) : les nombreuses entreprises qui, conformément au calendrier établi par la loi, ont respecté dès 2013 leur obligation de signer un accord ou d'établir un plan d'action n'ont pas eu à le faire en 2014.

Indépendamment des textes sur le contrat de génération, le nombre d'accords sur l'emploi augmente modérément (+ 9 %). Bien qu'une ventilation selon l'ensemble des sous-thèmes de la rubrique "emploi" ne soit pas encore disponible (voir encadré), les accords sur les plans de sauvegarde de l'emploi⁽¹³⁾ expliquent sans doute davantage cette très légère hausse que ceux sur le maintien de l'emploi, qui restent exceptionnels⁽¹⁴⁾.

L'aboutissement des négociations annuelles obligatoires freiné par la conjoncture économique ?

Les 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. Elles sont aussi un objet central des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, compte tenu de l'objectif de réduction des écarts salariaux. En 2014, le nombre d'accords sur les salaires et primes diminue très légèrement par rapport à 2013. Cette baisse s'explique à la fois par la chute du nombre d'accords sur l'égalité professionnelle décrite plus haut et, au même titre que celle observée sur le temps de travail (baisse de 5 % du volume d'accords), 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.

12) Les données sont dites "comparables" dans la mesure où, pour 2013 comme pour 2014, elles ne portent que sur les textes enregistrés par le ministère la même année que celle de leur signature en entreprise (pour des explications, voir II.2. Tendances globales en 2014). Environ un millier d'accords sur le contrat de génération signés en 2013 n'ont été enregistrés qu'en 2014 et ne sont donc pas pris en compte pour le calcul des évolutions.

13) Les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) élaborés dans le cadre d'accords d'entreprise majoritaires ont fait l'objet de 273 demandes de validation en 2014, soit 39 % de l'ensemble des demandes de validation et homologation de PSE (Source : SI-homologation ; calcul DARES).

14) Voir notamment le Bilan de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Les thèmes de négociation en 2014 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés

Thèmes abordés dans les accords ^(a) signés par des syndicats	2014 <i>(données provisoires)</i>		Évolution du nombre d'accords par rapport à 2013
	Nombre d'accords ^(a)	% de textes abordant chaque thème ^(b)	
Total des accords ^(a)	30 965	-	- 2,6 %
Salaires et primes	10 283	33 %	- 3 %
Temps de travail	6 445	21 %	- 5 %
Emploi ^(c)	3 870	13 %	- 30 %
Égalité professionnelle	2 909	9 %	- 17 %
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	3 261	11 %	+ 40 %
Droit syndical, institutions représentatives du personnel, expression des salariés	2 540	8 %	+ 20 %
Conditions de travail	727	2 %	- 39 %
Formation professionnelle	412	1 %	(- 8 %)
Classification	393	1 %	(+ 8 %)
Participation, intéressement, épargne salariale ^(d)	4 925	16 %	- 19 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

Lecture : on recense, au 1^{er} janvier 2015, 10 283 textes signés en 2014 par des représentants syndicaux et abordant le thème des salaires et primes, soit 33 % de l'ensemble des accords conclus par des délégués syndicaux la même année.

(a) Il s'agit des accords, avenants, procès-verbaux de désaccord et des dénonciations d'accords signés par des délégués syndicaux.

(b) Dans ce tableau on compte la fréquence des différents thèmes sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. Le total des thèmes est donc nécessairement supérieur à 100 %.

(c) Lorsque l'évolution calculée en % représente moins de 50 textes, elle est reportée entre parenthèses.

(d) La composante "épargne salariale" présentée dans ce tableau ne correspond qu'aux accords et aux textes signés par des délégués syndicaux et salariés mandatés et abordant le sujet. Les accords signés par des élus du personnel, ainsi que les textes ratifiés par référendum et les décisions unilatérales ne sont pas comptabilisés (ils le sont en revanche dans la partie III.2. L'épargne salariale).

Forte augmentation des nombres d'accords sur la protection sociale complémentaire et les instances représentatives du personnel

Les accords sur la prévoyance collective et la protection sociale complémentaire sont 40 % plus nombreux qu'en 2013. C'est principalement au premier semestre 2014 qu'une progression du nombre de textes sur ce thème est observé. Des entreprises ont pu signer des accords pour établir des contrats d'assurance maladie complémentaire de manière anticipée afin de continuer à bénéficier d'exonérations fiscales et sociales à des conditions qui précédaient celles définies par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Les contrats de protection sociale complémentaire

aits “responsables” respectent en effet un cahier des charges particulier qui a été revu par la loi de sorte à protéger davantage les salariés. Ces contrats, s'ils résultent d'accords collectifs signés avant le 9 août 2014, peuvent bénéficier d'un régime transitoire qui autorise le respect de l'ancien cahier des charges sans entraîner de perte des avantages fiscaux et sociaux liés au contrat “responsable”.

Enfin, le nombre d'accords sur “le droit syndical, les institutions représentatives du personnel (IRP) et l'expression des salariés” qui avait fléchi en 2013 repart à la hausse en 2014 (+ 20 %). Ces accords portent dans de nombreux cas sur la définition des périmètres électoraux, et sur la durée ou la prorogation des mandats des représentants du personnel.

III.2. L'ÉPARGNE SALARIALE

Les accords sur l'épargne salariale représentent 16 % de l'ensemble des accords signés par des délégués syndicaux. La majorité des textes établis en entreprise sur ce thème (82 %) est toutefois validée selon des procédures qui n'impliquent pas nécessairement ces représentants, mais peuvent reposer sur la signature des élus de comité d'entreprise, une ratification par référendum, ou une décision unilatérale de l'employeur.

Évolution des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale

	2014 <i>(données provisoires)</i>	Évolution estimée ^(b) entre 2013 et 2014 <i>(comparaison de données provisoires)</i>
Textes sur l'épargne salariale, dont ^(a) :	27 759	- 16 %
Intéressement	15 882	- 5 %
Participation	2 531	- 57 %
Plans d'épargne d'entreprise (PEE)	7 371	- 14 %
Plans d'épargne retraite collectifs (PERCO)	2 784	0 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

(a) Certains textes étant signalés comme abordant plusieurs aspects de l'épargne salariale, la somme des catégories ci-dessus représente davantage que le total des textes.

(b) Estimation à partir des données provisoires disponibles aux 31 décembre 2013 et 2014. Les textes déposés auprès des services territoriaux de Paris sont comptabilisés.

27 759 accords, avenants, référendums, et décisions unilatérales de l'employeur portant sur l'épargne salariale ont été établis et enregistrés en 2014. Cela représente 5 000 textes de moins (- 16 %) qu'en 2013. Ces textes, qui peuvent être multithèmes, concernent principalement l'intéressement

(57 %) et, dans une moindre mesure, les plans d'épargne d'entreprise (27 %).

La baisse soulignée concerne l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale à l'exception des plans d'épargne retraite collectifs, qui restent stables. Elle est particulièrement prononcée sur la participation (- 57 %) et plus mesurée (en valeur relative ; - 5 %) sur l'intéressement : les possibilités de déblocage exceptionnel en 2013, par accord ou décision unilatérale de l'employeur, des droits à participation et des sommes attribués au titre de l'intéressement placées sur un PEE ne sont plus possibles en 2014.

De manière plus générale, le contexte économique limite en partie l'attractivité de nouveaux accords d'épargne salariale.

IV. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS

Pour chaque accord conclu entre un employeur et des délégués syndicaux et déposé auprès des DIRECCTE, les organisations syndicales signataires et présentes dans l'entreprise sont connues.

Taux de signature par organisation syndicale ^(a)

	2011	2012	2013	2014
<i>CGT signataire</i>	51 %	49 %	49 %	48 %
<i>CFTC signataire</i>	24 %	21 %	21 %	20 %
<i>CFDT signataire</i>	58 %	57 %	57 %	56 %
<i>CFE-CGC signataire</i>	34 %	33 %	33 %	32 %
<i>CGT-FO signataire</i>	38 %	36 %	35 %	35 %
<i>Autres syndicats signataires</i>	16 %	16 %	16 %	16 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

Lecture: en 2014, 48 % des accords signés par des délégués syndicaux comportent la signature de représentants de la CGT.

(a) Il s'agit des accords et avenants stricto-sensu. Les procès-verbaux de désaccord, dénonciations d'accords, adhésions à un accord et autres ne sont pas comptabilisés. Un accord peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est donc supérieure à 100.

Les représentants de la CFDT et de la CGT sont impliqués dans la signature d'au moins un accord ou avenant sur deux signés par des délégués syndicaux. Les délégués des autres organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel⁽¹⁵⁾ (CGT-FO, CFE-CGC, CFTC) signent entre un cinquième et un peu plus d'un tiers des accords d'entreprise.

Les taux de signature relèvent de la combinaison de plusieurs facteurs : l'intensité de l'activité des délégués syndicaux et sections syndicales, les prises de positions vis-à-vis des politiques sociales ou économiques de l'entreprise, le contexte social et institutionnel, mais aussi, le degré d'implantation des organisations syndicales et leur audience aux dernières élections professionnelles.

Pour neutraliser l'effet de l'implantation des organisations syndicales sur le taux de signature, on peut calculer des propensions à signer, c'est-à-dire des taux de signature calculés, pour chaque organisation, uniquement à partir des accords qu'elles sont susceptibles d'avoir négocié du fait de leur présence dans l'entreprise via un délégué syndical.

15) Cf. résultats agrégés de la dernière mesure d'audience aux élections professionnelles : <http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presse,42/breves,2137/mesure-d-audience-de-la,16109.html>

La CFDT apparaît alors comme l'organisation dont les délégués syndicaux signent le plus fréquemment des accords ou avenants (94 % des accords signés dans les entités où ils sont présents). La CFE-CGC, la CFTC et la CGT-FO signent également près de neuf accords ou avenants sur dix lorsqu'elles sont présentes aux négociations. La CGT se caractérise par une propension à signer légèrement plus faible que les autres (84 %).

Propension à signer pour chaque organisation syndicale

(Taux de signature de chacune des organisations syndicales conditionnellement à leur participation aux négociations préalables à la signature)

	2011	2012	2013	2014
<i>CGT signataire</i>	85 %	85 %	85 %	84 %
<i>CFTC signataire</i>	88 %	90 %	90 %	89 %
<i>CFDT signataire</i>	93 %	93 %	94 %	94 %
<i>CFE-CGC signataire</i>	91 %	92 %	92 %	91 %
<i>CGT-FO signataire</i>	90 %	90 %	90 %	89 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

Calcul : on rapporte, pour chaque organisation syndicale, le nombre d'accords ou avenants qu'elle a signés au nombre d'accords ou avenants conclus dans les entreprises où elle est présente. On fait l'hypothèse que lorsqu'une organisation est présente dans l'entreprise via un délégué syndical, elle participe à toutes les négociations collectives qui y sont menées.

Lecture : en 2014, la CGT a signé 84 % des accords collectifs ou avenants conclus dans les entités où elle est représentée par un délégué syndical.

V. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

V.1. LES SECTEURS NON AGRICOLES

L'industrie et les services sont les deux secteurs qui concentrent le plus d'accords signés par des délégués syndicaux avec respectivement 35,8 % et 36,1 % des accords. Si les volumes d'accords signés dans ces deux secteurs sont très proches, les entreprises de services emploient toutefois plus de deux fois plus de salariés que les entreprises industrielles (44,7 % contre 17,8 %). Les entreprises du commerce, de l'hôtellerie-restauration et des transports, qui emploient un peu moins d'un tiers des salariés du secteur marchand non agricole, signent près d'un quart des accords. Enfin, à peine 4,3 % des textes signés par des délégués syndicaux émanent du secteur de la construction qui emploie pourtant 7,8 % des salariés du secteur marchand non agricole. Les différences entre ratios rapportant la signature d'accords au nombre de salariés employés dans chaque secteur reflètent à la fois leur inégale structure par taille d'entreprise (en particulier, plus la proportion de petites entreprises est grande, plus la probabilité d'avoir des négociations collectives, et donc des accords, est faible), et l'existence de relations professionnelles plus ou moins anciennes et consolidées dans les entreprises. Ainsi, dans les secteurs les plus atomisés, comme la construction, les conventions collectives de branche (nationales ou territoriales) pallient la rareté des négociations d'entreprise.

Répartition des accords et autres textes signés par des délégués syndicaux, par secteur d'activité (hors agriculture)

SECTEUR D'ACTIVITÉ (NA17) AVEC REGROUPEMENTS	Nb. de textes signés en 2014 ^(a)	% de textes en 2014	Nombre de salariés dans chaque secteur (en milliers) ^(b)	% de salariés ^(b)
INDUSTRIE, dont :	10 940	35,8 %	3 171,5	17,8 %
Industries extractives, cokéfaction et raffinage, production et distribution d'énergie ou d'eau, gestion des déchets et dépollution	924	3,0 %	374,9	2,1 %
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1 625	5,3 %	544,6	3,0 %
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	1 845	6,0 %	436,7	2,4 %
Fabrication de matériels de transport	983	3,2 %	358,2	2,0 %
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	295	1,0 %	107,7	0,6 %
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	634	2,1 %	192,5	1,1 %
Industrie chimique	783	2,6 %	139,3	0,8 %
Industrie pharmaceutique	299	1,0 %	79,2	0,4 %
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	1 210	4,0 %	276,3	1,5 %
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	1 631	5,3 %	385,4	2,2 %
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	711	2,3 %	276,7	1,5 %
CONSTRUCTION	1 322	4,3 %	1 393,2	7,8 %
SERVICES, dont :	11 042	36,1 %	7 979,4	44,7 %
Information et communication	1 070	3,5 %	700,1	3,9 %
Activités financières et d'assurance	1 937	6,3 %	843,4	4,7 %
Activités immobilières	788	2,6 %	231,9	1,3 %
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	3 194	10,4 %	2 948,6	16,5 %
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (hors fonction publique)	3 183	10,4 %	1 979,3	11,1 %
Autres activités de services	870	2,8 %	1 276,1	7,1 %
COMMERCE, HÉBERGEMENT, RESTAURATION, TRANSPORTS, dont :	7 284	23,8 %	5 322,7	29,8 %
Commerce de gros et de détail (y compris réparation automobile)	3 359	11,0 %	3 007,2	16,8 %
Transports et entreposage	3 387	11,1 %	1 342,8	7,5 %
Hébergement et restauration	538	1,8 %	972,7	5,4 %
Ensemble	30 588	100,0 %	17 866,8	100,0 %

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – DARES (Accords d'entreprise).

Lecture : 17,8 % des salariés du secteur marchand non agricole sont employés dans l'industrie ; au 1^{er} janvier 2015 on recense 10 940 accords ou textes assimilés signés en 2014 dans ce secteur par des délégués syndicaux soit 35,8 % de l'ensemble.

(a) Sont comptabilisés dans le tableau les accords, avenants, procès-verbaux de désaccord et dénonciations signés par des délégués syndicaux et ayant un code d'activité principale exploitable et ne relevant pas du secteur agricole, soit 30 588 accords et autres textes assimilés signés par des délégués syndicaux (ou salariés mandatés).

(b) Séries longues sur l'emploi salarié (hors agriculture, emploi du secteur non marchand et activités extra-territoriales), niveaux d'emploi au quatrième trimestre 2013.

V.2. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR AGRICOLE

649 textes signés en 2014 sont issus du secteur agricole. C'est 16 % de moins qu'en 2013 sur données comparables¹⁶⁾ : le repli de la négociation sur l'épargne salariale (voir *III.2. La négociation sur l'épargne salariale*) observé tous secteurs confondus est particulièrement sensible dans le secteur agricole dont l'essentiel des textes (80 % en 2014) concerne précisément cette thématique. La prédominance de l'épargne salariale se traduit par des textes souvent ratifiés par référendum auprès des salariés ou établis unilatéralement par l'employeur : seulement un quart d'entre eux sont signés par des représentants du personnel (18 % par des délégués syndicaux, 7 % par des élus du personnel).

¹⁶⁾ La méthode d'identification des textes signés dans le secteur agricole a été modifiée en 2014. Le nombre de textes établis et enregistrés en 2013 dans ce secteur a été révisé à 760 (au lieu de 904 identifiés dans le Bilan de la négociation collective en 2013).

Partie 4
LES DOSSIERS

LES DOSSIERS

DOSSIER N° 1 : Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2012

DOSSIER N° 2 : Étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2013

DOSSIER N° 3 : Quelques enseignements de l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) 2011

DOSSIER N° 4 : L'impact des relèvements salariaux de branche sur la dynamique des salaires de base

DOSSIER N° 5 : Les processus "atypiques" de négociation collective en entreprise

LES FICHES STATISTIQUES

SUR LES CONVENTIONS

COLLECTIVES DE BRANCHE EN 2012

*Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (DARES)*

LES FICHES STATISTIQUES

SUR LES CONVENTIONS

COLLECTIVES DE BRANCHE EN 2012

En décembre 2014, un ensemble de données statistiques inédites sur les conventions collectives de branche a été mis en ligne sur le site du ministère chargé du Travail (<http://travail-emploi.gouv.fr/identification-des-conventions>,675). On y trouve notamment des fiches détaillées sur les conventions collectives de branche couvrant 5 000 salariés ou plus, comportant un ensemble d'indicateurs sur l'emploi et les salaires, désagregés selon différents critères (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, taille d'entreprise).

Ces fiches statistiques ont été réalisées à l'aide d'une exploitation du fichier exhaustif des déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2012 mis à disposition après retraitement statistique par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) et la DARES, et sont accompagnées d'une publication "Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2012", dont les principaux résultats sont rappelés ici.

Les caractéristiques des salariés et des emplois varient fortement selon les branches. Ces écarts s'expliquent en partie par la diversité des métiers exercés, mais aussi par le fait que certaines conventions collectives de branche, dites "catégorielles", ne s'appliquent qu'à certaines catégories socioprofessionnelles.

Dans l'ensemble de ces conventions collectives de branche, le salaire net moyen d'un équivalent temps plein (EQTP) est d'environ 2 170 euros par mois en 2012. Les écarts salariaux des branches sont à rapprocher des profils des salariés. Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, et en particulier pour les cadres, les écarts de salaire moyen par branche restent néanmoins marqués. En moyenne dans l'ensemble des conventions collectives de branche, le salaire mensuel net moyen d'une femme est inférieur de 20,2 % à celui d'un homme.

Au 31 décembre 2012, 710 conventions collectives de branche (hors branches agricoles) couvrent 15,3 millions de salariés selon les déclarations annuelles de données sociales. Elles sont regroupées, à des fins

d'analyse statistique, en 494 conventions collectives agrégées, afin de tenir compte notamment de l'existence concomitante de conventions collectives d'échelons national et territorial pour la même activité (voir Encadré *Définitions*). Dans la suite, il est fait référence exclusivement aux conventions de branches agrégées.

En 2012, 23 % des conventions collectives de branches agrégées, soit un peu plus d'une centaine, couvrent moins de 1 000 salariés et ne totalisent que 0,2 % de l'effectif salarié de l'ensemble des branches. À l'inverse, 64 conventions collectives agrégées concernent chacune plus de 50 000 salariés et totalisent 73 % de l'emploi salarié.

Si 59 % des conventions collectives s'appliquent à toutes les catégories socioprofessionnelles, 41 % d'entre elles (soit 27 % de l'emploi salarié) ne s'appliquent qu'à une, deux ou trois catégories socioprofessionnelles. 12 % n'en concernent qu'une seule.

La suite de ce dossier présente les principales caractéristiques des 55 conventions collectives de branches agrégées comptant chacune plus de 50 000 salariés. Ces conventions collectives couvrent 9,9 millions de salariés, soit 65 % de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective de branche.

LES PROFILS DES SALARIÉS SONT TRÈS DIVERS SELON LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Dans les conventions collectives de branche couvrant 50 000 salariés ou plus, les caractéristiques des salariés ont peu évolué par rapport à 2011. Hormis pour les conventions catégorielles ne couvrant que les cadres, cinq des principales conventions collectives de branche ont une proportion de cadres supérieure à 43 %. Pour deux d'entre elles la proportion s'établit même à près de 60 % (*télécommunications* et *bureaux d'études techniques*). Couverts spécifiquement par trois conventions collectives du *bâtiment* et des *travaux publics*, les ouvriers représentent au moins les deux tiers des salariés dans quatre autres branches : *transports routiers*, *entreprises de propreté et services associés*, *transports publics urbains de voyageurs* et *activités du déchet*. Quant aux employés, ils représentent au moins 80 % des salariés dans six branches : les *gardiens, concierges et employés d'immeubles* (100 %), la *coiffure* (96 %), la *prévention et sécurité* (93 %), le *commerce de détail-habillement-textiles* (82 %), le *commerce de détail-fruits légumes-épicerie* (81 %) et la *restauration rapide* (80 %).

La part des femmes parmi les salariés couverts (44 % en moyenne sur l'ensemble) varie très fortement selon les branches. Elle est inférieure à 10 % dans les conventions collectives concernant les *ouvriers du bâtiment* et des *travaux publics* tandis que les *pharmacies d'officine*, les *succursales de vente au détail de l'habillement*, les *cabinets médicaux*, l'*hospitalisation privée* et la *coiffure* emploient plus de 80 % de femmes.

Les taux de contrat à durée déterminée (CDD) et de temps partiel s'échelonnent respectivement de 1 % à 22 % et de 4 % à 65 %. Les conventions collectives de branche où le temps partiel est très fréquent sont celles où la proportion des femmes et des jeunes est la plus élevée : *restauration rapide* (65 % de temps partiel) ou *entreprises de propreté et services associés* (61 %), par exemple. Le temps partiel est en revanche peu présent dans de nombreuses branches industrielles et dans la plupart de celles du *bâtiment* et des *travaux publics*. Dans ces dernières, la proportion des salariés en CDD est également peu élevée. Elle dépasse en revanche 20 % dans le *commerce d'articles de sports et d'équipements de loisirs*, les *organismes de formation* et dans la convention collective du *sport*.

La convention collective des *gardiens, concierges et employés d'immeubles* couvre des salariés nettement plus âgés que les autres conventions : 59 % des salariés y ont plus de 50 ans, contre 24 % en moyenne pour l'ensemble. Dans onze autres conventions collectives de branche, plus de 30 % des salariés sont âgés de 50 ans ou plus : *métallurgie région parisienne*, *bâtiment-cadres*, *industries textiles*, *imprimeries de labour*, *sociétés d'assurance*, *mutualité*, *établissements d'enseignement privé*, *caoutchouc*, *transports publics urbains de voyageurs*, *entreprises de propreté et services associés* et *cabinets médicaux*.

À l'inverse, la part des salariés de moins de 30 ans atteint 68 % dans la *restauration rapide* et au moins 39 % dans six autres branches. La proportion de jeunes parmi les salariés couverts est notamment élevée dans les branches qui recourent largement à l'apprentissage : *coiffure* (19 % d'apprentis, 55 % de jeunes) ; *boulangeries-pâtisseries artisanales* (19 % d'apprentis, 48 % de jeunes) ; *bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés* (10 % d'apprentis, 39 % de jeunes). Elle l'est également dans des branches recourant très peu à l'apprentissage, où les jeunes occupent souvent des emplois de transition ou sont en cours d'études : *restauration rapide* (1 % d'apprentis, 68 % de jeunes), *commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs* (2 % d'apprentis, 49 % de jeunes), *hôtels cafés restaurants* (6 % d'apprentis, 39 % de jeunes) et *succursales de vente au détail d'habillement* (1 % d'apprentis, 49 % de jeunes).

1,5 million d'entreprises appliquent de façon majoritaire une convention collective de branche, c'est-à-dire concernant la majorité de leurs salariés. Toutes branches confondues, 19 % des 15,3 millions de salariés couverts par une convention collective de branche travaillent dans une entreprise de un à neuf salariés (TPE). Dans huit conventions collectives, la proportion de salariés travaillant dans une TPE est supérieure ou égale à 64 %. Elle atteint même plus de 80 % dans le *bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés*, 83 % dans la *coiffure*, et 91 % chez les *gardiens, concierges et employés d'immeubles*. Au contraire, la quasi-totalité des salariés couverts par les conventions collectives des *banques*, des *sociétés d'assurance*, du *transport aérien personnels au sol*, de l'*hospitalisation privée*, des *succursales de vente au détail d'habillement* et des *transports publics urbains de voyageurs* travaillent dans une entreprise de dix salariés ou plus.

LES ÉCARTS DE SALAIRE ENTRE BRANCHES FONT ÉCHO AUX DIFFÉRENCES DE PROFIL DES SALARIÉS

Le salaire mensuel net moyen d'un équivalent temps plein (EQTP) est de 2 170 euros en 2012, dans l'ensemble des conventions collectives de branche. Dans celles couvrant plus de 50 000 salariés, il s'échelonne de 1 300 euros (*coiffure*) à 4 210 euros (*métallurgie cadres*). Les écarts de salaire entre branches renvoient en grande partie à leur composition en termes de catégorie socioprofessionnelle. Une forte présence de cadres tire vers le haut le salaire moyen de la branche : celles où il est supérieur à 2 500 euros ont au moins un cinquième de leurs effectifs composé de cadres.

Le salaire moyen des cadres s'échelonne de 2 180 euros dans la *coiffure* à 6 030 euros dans les *transports aériens personnels au sol*, soit dans un rapport de 1 à 2,8. Dans les autres catégories socioprofessionnelles, les écarts sont moins marqués. Pour les professions intermédiaires, le salaire mensuel net moyen par EQTP est le plus élevé dans la *métallurgie région parisienne* (2 830 euros) et le plus faible dans les *pharmacies d'officine* (1 610 euros, soit un rapport de 1 à 1,8). Pour les employés, il varie de 1 280 euros dans les *boulangeries pâtisseries artisanales* et la *coiffure*, à 2 390 euros dans les *transports aériens personnels au sol*. Quatre branches, dont l'*industrie pharmaceutique* (2 090 euros), offrent un salaire mensuel net moyen pour les ouvriers de plus de 2 000 euros alors qu'il s'établit seulement à 1 250 euros pour les *entreprises de propriété et services associés*. Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, la variabilité des salaires

moyens selon les branches s'explique aussi par l'hétérogénéité des postes occupés et par les différences de structure par âge.

En 2012, 7 % des salariés couverts par une convention collective de branche sont rémunérés au voisinage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), soit entre 1 et 1,05 SMIC. La proportion de salaires au voisinage du SMIC varie fortement entre les branches, en lien avec le profil des salariés couverts. Elle est ainsi inférieure à 1 % dans cinq branches, les trois qui ne s'appliquent qu'à des cadres ainsi que l'*industrie pharmaceutique* et les *transports aériens personnels au sol*, alors qu'elle atteint 34 % dans la *coiffure* et les *entreprises de propreté et les services associés*, 32 % dans le *commerce de détail des fruits et légumes*. Les ouvriers et les employés représentent 91 % des salariés aux rémunérations proches du SMIC. Les *entreprises de propreté et services associés*, le *commerce de détail des fruits et légumes*, la *coiffure*, les *prestataires de service du secteur tertiaire*, le *commerce de détail-habillement-textiles* et les *boulangeries-pâtisseries artisanales* sont les branches où les salaires moyens des ouvriers et des employés sont les plus faibles et où la proportion de salariés rémunérés au voisinage du SMIC est la plus élevée (entre 20 et 30 %). À salaire moyen des ouvriers et des employés équivalent, les proportions de ces salariés rémunérés au voisinage du SMIC varient parfois sensiblement selon les branches. De façon générale, la concentration des salaires au voisinage du SMIC dépend non seulement du niveau de qualification des salariés mais aussi des niveaux des minima conventionnels et des grilles indiciaires fixés dans chacune des branches ou bien d'autres facteurs comme le taux de *turnover*.

En 2012, 11 % des salariés couverts par une convention collective de branche perçoivent une rémunération mensuelle en EQTP supérieure à trois fois le SMIC. Les cadres représentent 79 % de ces salariés aux rémunérations les plus élevées. Les branches qui emploient le plus de cadres (les branches catégorielles cadres, les *bureaux d'études techniques*, les *sociétés d'assurance*, les *banques*, l'*industrie pharmaceutique*, etc.) sont donc aussi logiquement celles où la proportion de salaires supérieurs à trois SMIC est la plus élevée.

L'ÉCART SALARIAL FEMMES/HOMMES S'ÉTABLIT À 20 % EN FAVEUR DES HOMMES

En 2012, toutes branches confondues, le salaire net moyen des femmes est inférieur de 20 % à celui des hommes. Cet écart varie entre 21 % (cadres) et 8 % (employés). Dans la quasi-totalité des branches couvrant

50 000 salariés ou plus, le salaire des hommes est supérieur à celui des femmes. Il l'est d'au moins 30 % dans les *cabinets médicaux*, les *banques*, les *sociétés d'assurance*, la *mutualité*, l'*immobilier*, les *cabinets d'experts comptables et commissaires aux comptes*. Dans ces branches, le taux de féminisation est supérieur à 56 %.

Les femmes sont à l'inverse très minoritaires dans les branches où l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est en faveur des femmes : la *prévention et sécurité* (+ 5 %) et les *activités du déchet* (+ 7 %) comportent moins de 15 % de salariées. Dans la *prévention et sécurité*, 93 % des salariés présents fin 2012 sont des employés : parmi eux, les femmes gagnent en moyenne 3 % de plus que les hommes. Dans les *activités du déchet*, les écarts salariaux pour chacune des catégories socioprofessionnelles sont en revanche en faveur des hommes, variant entre 20 % (cadres) et 4 % (employés).

L'écart salarial entre les femmes et les hommes cadres varie entre 39 % et 6 % selon les branches. Le salaire des femmes est inférieur de plus de 30 % à celui des hommes dans l'*hospitalisation privée*, la *coiffure*, les *cabinets d'experts comptables et commissaires aux comptes* et les *transports aériens personnels au sol*. En dehors de ces quatre branches, l'écart varie entre 29 % (*prestataires de services du secteur tertiaire*) et 6 % (*pharmacies d'officine*). L'écart salarial femmes/hommes dans les professions intermédiaires est compris entre 21 % et 1 %. Chez les employés, l'écart est favorable aux femmes dans la *prévention et sécurité* (+ 3 %) et toujours favorable aux hommes dans les autres cas. Il est compris entre 28 % (*boulangeries pâtisseries artisanales*) et 1 % (*restauration rapide*). Pour les ouvriers, l'écart salarial femmes/hommes est en faveur des femmes dans les *travaux publics ouvriers* (+ 3 %) et le *bâtiment ouvriers plus de 10 salariés* (+ 4 %). Le salaire des femmes ouvrières est en revanche inférieur de 17 % à celui des hommes ouvriers pour les *prestataires de services du secteur tertiaire* et de 21 % pour les *industries chimiques*.

À catégorie socioprofessionnelle donnée, l'écart salarial femmes/hommes s'accroît avec l'âge et ce tout particulièrement pour les cadres. Pour les salariés âgés de moins de 30 ans, l'écart est globalement identique pour toutes les catégories socioprofessionnelles. Au-delà de cet âge, dans l'ensemble des conventions collectives de branche, il s'accroît très fortement au sein des cadres et, d'une façon moins marquée, pour les autres catégories. Quelle que soit la tranche d'âge, les branches dans lesquelles l'écart est marqué pour les cadres sont aussi celles où il est élevé pour les employés.

Définitions

Les conventions collectives de branche analysées ici sont celles relevant du champ du ministère chargé du Travail et hors branches agricoles, soit 15,3 millions de salariés au total. Les salariés non couverts par une convention collective de branche sont, pour certains, sans couverture conventionnelle ou statutaire. Leur nombre est difficile à mesurer précisément. Les autres salariés non couverts par une convention collective de branche relèvent des branches agricoles, ou sont sous statut (fonction publique, chemins de fer, industries électriques ou gazières, RATP, caisses d'épargne), ou encore sont régis par une convention d'entreprise exclusive, non rattachée à une convention de branche (Club Méditerranée, Croix Rouge, etc.), ou enfin sont couverts par un ensemble d'accords (intérimaires des entreprises de travail temporaire ou VRP).

Chaque convention collective est repérée par son identifiant (identifiant de la convention collective IDCC). Pour décrire les branches, certaines conventions collectives ont été agrégées dans le même code IDCC, notamment dans le cas d'existence concomitante de conventions nationale et territoriale. En outre, une nomenclature regroupée des codes IDCC a été créée pour des besoins statistiques : la grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique (ou CRIS). À son niveau le plus global, elle comprend vingt-six postes.

Fiches statistiques sur les conventions collectives de branche de 5 000 salariés ou plus en 2012

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2012
00016	O	Transports routiers	658 100
00018	G	Industries textiles	66 300
00043	J	Commission courtage importation exportation	42 500
00044	C	Industries chimiques	221 900
00045	D	Caoutchouc	55 300
00054	A	Métallurgie région parisienne	267 900
00083	F	Menuiseries charpentes portes planes	18 600
00086	H	Publicité	75 700
00087	E	Industries de carrières et de matériaux ouvriers	41 800
00112	I	Industrie laitière	46 500
00135	E	Industries de carrières et de matériaux ETAM	16 200
00158	F	Travail mécanique du bois scieries négoce	43 100
00176	C	Industrie pharmaceutique	128 400
00179	I	Coopératives de consommation	9 800
00184	H	Imprimeries de labeur	57 500
00200	I	Exploitations frigorifiques	5 900
00211	E	Industries de carrières et de matériaux cadres	7 700
00247	G	Industries de l'habillement	34 800

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2012
00275	O	Transports aériens personnel au sol	86 700
00292	D	Plasturgie	123 000
00303	G	Couture région parisienne	5 900
00398	E	Négoce des matériaux de construction ouvriers	25 500
00454	O	Remontées mécaniques	12 600
00468	G	Succursales du commerce de détail en chaussure	21 300
00478	Q	Sociétés financières	33 600
00489	F	Industries du cartonnage	16 100
00493	I	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	41 500
00500	G	Commerces de gros bonneterie lingerie chaussures	18 400
00504	I	Industries alimentaires diverses	18 000
00533	E	Négoce des matériaux de construction EAM	37 100
00538	U	Manutention ferroviaire	7 400
00567	V	Bijouterie joaillerie orfèvrerie	18 300
00573	J	Commerces de gros	328 900
00637	U	Industries et commerce de la récupération	33 100
00650	A	Métallurgie cadres	419 900
00652	E	Négoce des matériaux de construction cadres	8 700
00653	Q	Sociétés d'assurances producteurs salariés	8 300
00669	E	Industries de fabrication mécanique du verre	23 400
00675	G	Succursales de vente au détail d'habillement	106 200
00714	A	Métallurgie Moselle	26 400
00731	L	Commerce de quincaillerie interrégionale cadres	8 700
00733	G	Détaillants en chaussure	10 600
00759	V	Pompes funèbres	17 200
00787	T	Cabinets d'experts comptables	132 400
00822	A	Métallurgie Savoie	9 800
00827	A	Métallurgie Ardennes	12 400
00828	A	Métallurgie Manche	8 000
00836	A	Métallurgie Haute-Savoie	24 700
00843	I	Boulangeries pâtisseries artisanales	127 900
00860	A	Métallurgie Finistère	10 000
00863	A	Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine	23 500
00878	A	Métallurgie Rhône	44 200
00887	A	Métallurgie Eure	11 800
00897	P	Services interentreprises de médecine du travail	15 900
00898	A	Métallurgie Allier	7 200
00899	A	Métallurgie Marne	8 000
00911	A	Métallurgie Seine-et-Marne	13 600

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2012
00914	A	Métallurgie Ain	16 700
00915	Q	Expertises évaluations industrielles commerciales	8 800
00920	A	Métallurgie Vienne	8 600
00923	A	Métallurgie Charente-Maritime	6 000
00930	A	Métallurgie Sarthe	16 100
00934	A	Métallurgie Indre	5 600
00937	A	Métallurgie Creuse Haute-Vienne	8 400
00943	A	Métallurgie Calvados	13 400
00948	A	Métallurgie Orne	8 000
00953	I	Charcuterie de détail	15 900
00959	P	Laboratoires d'analyses médicales	43 200
00972	V	Parfumerie de détail et esthétique	40 200
00979	A	Métallurgie Seine-Maritime Havre	10 000
00984	A	Métallurgie Eure-et-Loir	9 500
00992	I	Boucherie	38 400
00993	P	Laboratoires de prothèses dentaires	13 900
00998	V	Exploitation d'équipements thermiques OETAM	31 300
01000	T	Cabinets d'avocats	33 500
01031	P	Associations familles rurales	6 500
01043	R	Gardiens concierges employés d'immeubles	67 300
01059	A	Métallurgie Midi-Pyrénées	49 300
01077	I	Négoce et industrie des produits du sol et engrais	18 900
01090	M	Services de l'automobile	425 800
01147	P	Cabinets médicaux	82 300
01170	E	Industrie des tuiles et briques	6 000
01256	V	Exploitation d'équipements thermiques cadres	5 300
01266	N	Restauration de collectivités	94 900
01267	I	Pâtisserie	16 100
01285	H	Entreprises artistiques et culturelles	22 600
01286	I	Détaillants de confiserie chocolaterie biscuiterie	10 000
01297	H	Communication production audiovisuel public	12 400
01307	H	Exploitations cinématographiques	9 400
01315	A	Métallurgie Haute-Marne Meuse	11 500
01316	N	Organismes de tourisme social et familial	13 000
01351	U	Prévention et sécurité	147 700
01365	A	Métallurgie Meurthe-et-Moselle	12 500
01369	A	Métallurgie Loire-Atlantique	29 500
01375	A	Métallurgie Doubs	11 800
01383	L	Commerce de quincaillerie interrégionale employés	19 300

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2012
01387	A	Métallurgie Flandres Douaisis	22 300
01388	D	Industrie du pétrole	33 300
01391	U	Manutention et nettoyage aéroports région parisienne	5 100
01396	I	Industries des produits alimentaires élaborés	43 900
01404	M	Commerce réparation tracteurs matériel agricole BTP	79 300
01405	I	Expédition exportation de fruits et légumes	9 200
01408	D	Négoce combustibles solides liquides gazeux	16 000
01411	F	Fabrication de l'ameublement	47 000
01412	V	Installation aéraulique frigorifique et thermique	19 300
01413	V	Travail temporaire permanents	35 800
01423	O	Navigation de plaisance	14 000
01424	O	Transports publics urbains de voyageurs	55 100
01431	L	Optique-lunetterie de détail	34 100
01472	A	Métallurgie Pas-de-Calais	18 700
01480	H	Journalistes	43 600
01483	G	Commerce de détail habillement textiles	69 300
01486	S	Bureaux d'études techniques SYNTEC	770 900
01487	V	Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie	18 900
01492	F	Production des papiers cartons OETAM	20 400
01495	F	Transformation des papiers cartons OETAM	20 600
01499	E	Miroiterie transformation négoce du verre	11 400
01501	N	Restauration rapide	150 100
01504	I	Poissonnerie	10 800
01505	I	Commerce de détail fruits légumes épicerie	68 600
01512	R	Promotion construction	23 600
01513	I	Production eaux boissons sans alcool bière	16 900
01516	V	Organismes de formation	73 600
01517	L	Commerces de détail non alimentaire	103 700
01525	A	Métallurgie Nord Dunkerque	6 300
01527	R	Immobilier	143 700
01534	I	Industrie et commerce en gros des viandes	47 800
01536	I	Distributeurs conseils hors domicile de boissons	12 300
01539	H	Commerces de détail papeterie bureau librairie	61 800
01555	C	Fabrication commerce produits pharmaceutiques	28 100
01557	G	Commerce articles de sports équipements loisirs	55 900
01558	E	Industries céramiques	9 900
01560	A	Métallurgie Alpes-Maritimes	6 400
01564	A	Métallurgie Saône-et-Loire	17 000
01572	A	Métallurgie Charente	6 600

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2012
01576	A	Métallurgie Cher	7 700
01577	A	Métallurgie Hérault Aude Pyrénées-Orientales	8 300
01578	A	Métallurgie Loire Yssingeaux	23 700
01580	G	Industrie de la chaussure	8 400
01586	I	Industrie de la salaison charcuterie en gros	38 300
01589	I	Mareyeurs expéditeurs	8 500
01592	A	Métallurgie Nord Valenciennois Cambrésis	19 700
01596	B	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	360 900
01597	B	Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	559 200
01604	A	Métallurgie Seine Maritime Rouen Dieppe	18 700
01606	L	Bricolage (vente au détail en libre-service)	74 000
01607	F	Industries des jeux jouets et connexes	6 400
01611	H	Communication écrite directe	7 300
01619	P	Cabinets dentaires	37 800
01621	C	Répartition pharmaceutique	14 600
01624	I	Commerces de gros confiserie chocolaterie	9 000
01627	A	Métallurgie Puy-de-Dôme Clermont-Ferrand	11 300
01628	A	Métallurgie Deux-Sèvres	8 200
01631	N	Hôtellerie de plein air	9 800
01635	A	Métallurgie Gironde Landes	18 100
01672	Q	Sociétés d'assurances	139 600
01679	Q	Sociétés d'assurances inspection	6 900
01686	L	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	69 500
01702	B	Travaux publics ouvriers	189 200
01710	N	Agences de voyages	31 400
01732	A	Métallurgie Yonne	8 000
01747	I	Boulangerie et pâtisserie industrielle	43 200
01760	I	Jardineries graineteries	18 400
01790	H	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	34 700
01794	Q	Institutions de retraite complémentaire	32 200
01801	Q	Assistance	9 100
01809	A	Métallurgie Jura	5 900
01813	A	Métallurgie Nord Maubeuge	8 200
01850	T	Avocats salariés	5 900
01867	A	Métallurgie Drome Ardèche	16 400
01875	P	Cabinets et cliniques vétérinaires	14 300
01880	F	Ameublement - négoce de l'ameublement	64 800
01885	A	Métallurgie Côte-d'Or	10 300
01902	A	Métallurgie Maine-et-Loire	17 000

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2012
01909	N	Organismes de tourisme à but non lucratif	13 700
01912	A	Métallurgie Haut-Rhin	29 800
01921	T	Huissiers de Justice	10 300
01930	I	Meunerie	20 300
01938	I	Industries transformation volaille	26 800
01947	F	Négoce de bois d'oeuvre et produits dérivés	11 800
01951	Q	Cabinets d'expertises en automobiles	5 400
01966	A	Métallurgie Loiret	13 300
01967	A	Métallurgie Bas-Rhin	32 900
01978	I	Fleuristes et animaux familiers	22 700
01979	N	Hôtels cafés restaurants	593 600
01982	P	Négoce et services médico-techniques	25 700
01996	C	Pharmacie d'officine	117 900
02002	G	Blanchisserie interrégionale	31 800
02003	A	Métallurgie Vosges	7 200
02021	V	Golf	5 100
02046	P	Centres de lutte contre le cancer	19 300
02060	N	Cafétérias	19 000
02089	F	Industrie des panneaux à base de bois	5 600
02098	S	Prestataires de services secteur tertiaire	119 600
02120	Q	Banques	259 200
02121	H	Édition	19 400
02126	A	Métallurgie Nîmes (Gard Lozère)	5 100
02128	Q	Mutualité	53 000
02147	V	Entreprises des services d'eau et d'assainissement	39 300
02148	H	Télécommunications	86 800
02149	U	Activités du déchet	53 600
02150	R	Sociétés anonymes et fondations d'HLM	37 000
02156	L	Grands magasins et magasins populaires	38 300
02162	H	Professions de la photographie	7 700
02198	L	Vente par à distance	28 400
02205	T	Notariat	49 600
02216	K	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	663 700
02219	O	Taxis parisiens salariés	6 600
02221	A	Métallurgie Isère Hautes-Alpes	29 000
02247	Q	Entreprises de courtage d'assurances réassurances	36 600
02257	N	Casinos	16 100
02264	P	Hospitalisation privée	255 900
02266	A	Métallurgie Mayenne	8 600

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2012
02272	U	Assainissement et maintenance industrielle	11 000
02332	R	Entreprises d'architecture	35 400
02335	Q	Agences générales d'assurances	23 400
02336	P	Foyers et services pour jeunes travailleurs	5 800
02344	A	Sidérurgie	18 800
02372	H	Entreprises de distribution directe	24 500
02408	V	Établissements enseignement privé	64 300
02409	B	Travaux publics cadres	51 500
02410	I	Biscotteries biscuiteries chocolateries	40 700
02420	B	Bâtiment cadres	53 400
02489	A	Métallurgie Vendée	14 900
02511	V	Sport	65 000
02528	G	Industries de la maroquinerie	18 200
02542	A	Métallurgie Aisne	9 300
02543	R	Cabinets de géomètres-experts	11 600
02579	A	Métallurgie Loir-et-Cher	7 700
02583	O	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes	14 900
02596	V	Coiffure	101 400
02609	B	Bâtiment ETAM	134 900
02614	B	Travaux publics ETAM	73 800
02615	A	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et Seignanx	11 100
02630	A	Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-de-Haute-Provence	24 100
02642	H	Production audiovisuelle	7 900
02683	H	Portage de presse	9 200
02691	V	Enseignement privé hors contrat	19 400
02700	A	Métallurgie Oise	15 200
02717	H	Entreprises techniques au service création événement	13 400
02728	I	Sucreries sucreries-distilleries raffineries	8 600
02755	A	Métallurgie Belfort Montbéliard	23 100
02798	P	Régime social des indépendants, employés et cadres	5 700
02931	Q	Activités de marchés financiers	7 200
02941	P	Aide accompagnement soins et services à domicile	79 600
02972	O	Navigation personnel sédentaire	9 900
02980	A	Métallurgie Somme	7 200
02992	A	Métallurgie Indre-et-Loire	7 900
03017	U	Ports et manutention CCN unifiée	13 900
03043	U	Entreprises de propreté et services associés	363 100
03053	A	Métallurgie Haute-Saône	9 300

**Caractéristiques d'emploi et de salaires pour
les principales conventions collectives de branche
non agricoles au 31/12/2012**

Convention collective ou regroupement CRIS	Effectif salarié au 31/12/2012	En % des salariés			
		Cadres (**)	Professions intermé- diaires	Employés	Ouvriers
Ensemble des conventions collectives de branche	15 333 500	17	19	33	32
A MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE, dont :	1 681 200	25	27	8	40
00054 Métallurgie région parisienne	267 900	--	50	16	34
00650 Métallurgie ingénieurs et cadres	419 900	100	--	--	--
B BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS, dont :	1 450 800	7	8	6	78
01596* Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	360 900	--	--	--	100
01597* Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	559 200	--	--	--	100
01702 Travaux publics ouvriers	189 200	--	--	--	100
02409 Travaux publics cadres	51 500	100	--	--	--
02420 Bâtiment cadres	53 400	100	--	--	--
02609* Bâtiment ETAM	134 900	--	52	48	--
02614* Travaux publics ETAM	73 800	--	70	30	--
C CHIMIE ET PHARMACIE, dont :	511 300	28	36	11	25
00044 Industries chimiques	221 900	26	29	10	35
00176 Industrie pharmaceutique	128 400	35	38	9	19
01996 Pharmacie d'officine	117 900	24	55	14	7
D PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES, dont :	229 000	18	20	11	51
00045 Caoutchouc	55 300	16	23	7	53
00292 Plasturgie	123 000	14	17	9	60
E VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	207 000	13	15	20	52
F BOIS ET DÉRIVÉS, dont :	278 500	12	13	26	49
01880 Ameublement - négoce de l'ameublement	64 800	11	10	60	19

-- : catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.

(*) IDCC agrégés. (**) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : figurent ici les 22 regroupements CRIS et les 55 conventions collectives de
branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2012 dont les données peuvent être
diffusées au regard du secret statistique.

présents au 31/12/2012					Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent- temps plein (en %)
Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel			
44	24	8	22	2 170	- 20,2	
22	15	4	10	2 630	- 15,5	
27	18	4	7	2 420	- 11,7	
21	11	2	17	4 210	- 17,0	
11	29	7	8	1 950	- 1,8	
8	39	10	10	1 600	- 3,1	
6	30	7	7	1 830	3,7	
3	24	4	4	1 810	3,3	
17	16	1	9	3 830	- 22,3	
18	12	1	12	3 560	- 20,5	
38	20	5	15	2 060	- 22,2	
25	22	4	6	2 170	- 18,8	
56	18	6	19	2 870	- 24,6	
38	15	5	11	3 000	- 16,9	
58	12	6	14	3 470	- 20,1	
88	29	8	40	1 890	- 18,9	
29	13	4	10	2 470	- 19,8	
22	13	3	10	2 370	- 12,1	
32	13	4	10	2 120	- 20,8	
22	15	4	8	2 180	- 12,3	
31	19	6	12	2 010	- 13,3	
45	27	8	19	1 890	- 13,5	

Champ : conventions collectives de branche en 2012 (hors branches agricoles).

Source : INSEE, DADS 2012 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

Convention collective ou regroupement CRIS		Effectif salarié au 31/12/2012	En % des salariés			
			Cadres (**)	Professions intermé- diaires	Employés	Ouvriers
G	HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE, dont :	465 900	12	11	51	25
00018	Industries textiles	66 300	14	15	16	54
00675	Succursales de vente au détail d'habillement	106 200	13	13	70	5
01483	Commerce de détail habillement textiles	69 300	8	5	82	5
01557	Commerce articles de sports équipements loisirs	55 900	15	8	67	9
H	CULTURE ET COMMUNICATION, dont :	566 900	37	19	24	20
00086	Publicité	75 700	44	26	19	11
00184	Imprimeries de labeur	57 500	13	14	12	61
01539	Commerces de détail papeterie bureau librairie	61 800	15	24	52	9
02148	Télécommunications	86 800	60	21	18	2
I	AGRO-ALIMENTAIRE, dont :	815 900	9	10	32	49
00843*	Boulangeries pâtisseries artisanales	127 900	--	--	47	53
01505	Commerce de détail fruits légumes épicerie	68 600	6	4	81	8
J	COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT, dont :	371 700	21	21	34	24
00573	Commerces de gros	328 900	19	21	34	25
K	COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE, dont :	667 200	7	9	72	12
02216*	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	663 700	7	8	72	12
L	COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE, dont :	386 300	13	15	60	13
01517	Commerces de détail non alimentaire	103 700	10	12	68	10
01606	Bricolage (vente au détail en libre-service)	74 000	11	13	69	8
01686	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	69 500	11	13	57	19

-- : catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.

(*) IDCC agrégés. (**) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : figurent ici les 22 regroupements CRIS et les 55 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2012 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

présents au 31/12/2012					Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent- temps plein (en %)
Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel			
67	32	12	28	1 830	- 25,0	
49	12	6	13	2 020	- 24,8	
83	49	14	46	1 680	- 24,3	
78	37	14	34	1 590	- 21,9	
42	49	22	27	1 770	- 17,0	
45	22	10	23	2 560	- 18,1	
52	28	8	14	2 780	- 19,8	
34	13	5	9	2 080	- 19,3	
47	27	8	21	1 890	- 22,9	
39	24	5	12	3 280	- 19,5	
44	28	9	18	1 890	- 22,5	
50	48	10	24	1 410	- 19,9	
57	36	14	35	1 420	- 14,2	
35	20	6	13	2 330	- 19,8	
34	20	6	13	2 240	- 19,0	
59	32	13	35	1 700	- 22,2	
59	32	13	35	1 700	- 22,2	
51	33	11	23	1 830	- 15,4	
61	36	14	29	1 650	- 16,7	
43	29	9	19	1 760	- 15,0	
36	36	12	18	1 880	- 11,0	

Champ : conventions collectives de branche en 2012 (hors branches agricoles).

Source : INSEE, DADS 2012 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

Convention collective ou regroupement CRIS		Effectif salarié au 31/12/2012	En % des salariés			
			Cadres (**)	Professions intermé- diaires	Employés	Ouvriers
M	SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS, dont :	509 700	10	16	24	51
01090	Services de l'automobile	425 800	9	16	24	51
01404	Commerce réparation tracteurs matériel agricole BTP	79 300	12	15	23	50
N	HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME, dont :	949 900	6	9	70	14
01266	Restauration de collectivités	94 900	6	18	55	21
01501	Restauration rapide	150 100	4	7	80	9
01979*	Hôtels cafés restaurants	593 600	6	6	72	16
O	TRANSPORTS (HORS STATUTS), dont :	874 900	8	10	20	62
00016	Transports routiers	658 100	6	7	18	68
00275*	Transports aériens personnel au sol	86 700	21	28	35	16
01424	Transports publics urbains de voyageurs	55 100	2	10	13	75
P	SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL, dont :	1 921 200	8	30	51	11
01147	Cabinets médicaux	82 300	5	18	68	10
02264	Hospitalisation privée	255 900	7	32	59	3
Q	BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES, dont :	741 200	38	26	33	3
01672	Sociétés d'assurances	139 600	44	27	28	2
02120*	Banques	259 200	47	28	22	2
02128	Mutualité	53 000	21	21	54	4
R	IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT, dont :	328 700	22	24	50	5
01043	Gardiens concierges employés d'immeubles	67 300	--	--	100	--
01527	Immobilier	143 700	26	29	39	5
S	BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES, dont :	894 100	52	20	23	5
01486	Bureaux d'études techniques SYNTEC	757 100	57	17	5	
02098	Prestataires de services secteur tertiaire	124 700	12	63	10	

-- : catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.

(*) IDCC agrégés. (**) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : figurent ici les 22 regroupements CRIS et les 55 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2012 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

présents au 31/12/2012					Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent- temps plein (en %)
Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel			
22	28	5	12	1 880	- 14,2	
23	29	5	13	1 850	- 13,9	
17	26	5	8	2 060	- 13,6	
49	40	13	32	1 630	- 12,2	
54	15	6	27	1 690	- 18,8	
51	68	7	65	1 390	- 5,7	
45	39	15	26	1 620	- 12,8	
23	15	8	14	2 040	- 5,1	
20	16	8	14	1 840	- 4,5	
40	11	3	20	3 210	- 28,4	
19	9	4	14	2 140	- 8,1	
77	18	11	40	1 780	- 17,7	
93	15	7	47	1 750	- 35,8	
85	24	13	28	1 790	- 20,5	
60	18	4	18	3 100	- 36,5	
62	15	5	21	3 150	- 30,9	
56	19	3	18	3 500	- 36,0	
76	16	9	21	2 180	- 31,8	
59	17	7	24	2 270	- 27,1	
64	3	5	46	1 590	- 15,8	
61	23	7	20	2 370	- 31,4	
38	31	8	15	2 770	- 26,9	
34	31	7	14	2 890	- 23,0	
62	39	20	21	1 740	- 30,7	

Champ : conventions collectives de branche en 2012 (hors branches agricoles).
Source : INSEE, DADS 2012 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

Convention collective ou regroupement CRIS		Effectif salarié au 31/12/2012	En % des salariés			
			Cadres (**)	Professions intermé- diaires	Employés	Ouvriers
T	PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES, dont :	243 800	25	17	56	3
00787	Cabinets d'experts comptables	132 400	27	9	61	3
U	NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ, dont :	640 500	3	4	26	66
01351	Prévention et sécurité	147 700	2	3	93	1
01810	Entreprises de propreté	53 600	9	9	8	73
02149	Activités du déchet	363 100	2	3	4	91
V	BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES, dont :	588 600	13	30	46	10
01516	Organismes de formation	73 600	18	52	25	5
02408*	Établissements enseignement privé	64 300	7	29	64	0
02511	Sport	65 000	6	63	22	9
02596	Coiffure	101 400	2	1	96	1

-- : catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.

(*) IDCC agrégés. (**) Y compris chefs d'entreprise salariés.

Note : figurent ici les 22 regroupements CRIS et les 55 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2012 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

présents au 31/12/2012					Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent- temps plein (en %)
Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel			
74	25	6	23	2 460	- 34,6	
68	31	4	23	2 510	- 37,2	
43	16	13	40	1 560	- 18,0	
13	21	10	16	1 490	4,7	
15	14	6	7	1 930	7,2	
64	14	16	61	1 370	- 15,8	
59	30	13	32	2 050	- 34,9	
62	15	21	45	2 040	- 19,3	
77	11	8	57	1 600	- 23,7	
37	33	20	48	1 970	- 21,5	
88	55	10	27	1 300	- 15,0	

Champ : conventions collectives de branche en 2012 (hors branches agricoles).
Source : INSEE, DADS 2012 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.

Pour en savoir plus

- [1] Boudjemaa F., Neros B. (2014), “Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2012”, *DARES Analyses* n° 097, décembre.
- Fiches statistiques sur les conventions collectives, en ligne sur <http://travail-emploi.gouv.fr/identification-des-conventions,675>
- [2] Combault P. (2006), “La couverture conventionnelle a fortement progressé entre 1997 et 2004”, *Premières Synthèses* n° 46.2, novembre.
- [3] Martinel L., Vincent L. (2014) “Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2014”, *DARES Analyses* n° 087, novembre.

ÉTUDE STATISTIQUE

SUR LES GRÈVES DANS

LES ENTREPRISES EN 2013

*Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (DARES)*

ÉTUDE STATISTIQUE

SUR LES GRÈVES DANS

LES ENTREPRISES EN 2013

En 2013⁽¹⁾, la proportion d'entreprises du secteur marchand non agricole ayant connu au moins une grève est stable par rapport à l'année précédente : 1,2 % des entreprises de dix salariés ou plus déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail. Ces entreprises emploient 24 % de l'ensemble des salariés du champ. Les grèves ont en revanche été plus intenses qu'en 2012 : là où il y a eu des conflits, ils ont été plus longs et/ou ont concerné plus de salariés. Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) est ainsi passé de 60 à 79 en 2013. Les rémunérations demeurent le premier des motifs d'arrêt collectif de travail, même si l'emploi est une motivation qui progresse encore en 2013.

Une stabilité de la part des entreprises ayant connu des grèves...

1,2 % des entreprises de 10 salariés et plus déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail en 2013, quelle que soit leur durée. Cette proportion varie fortement selon la taille des entreprises (Tableau 1) : de 0,2 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés à 29 % dans celles employant au moins 500 salariés. La part d'entreprises ayant connu une grève se maintient à son niveau le plus faible depuis le début de la crise de 2008 (Graphique 1).

1) Ces données ont été collectées en 2014 à partir de l'enquête ACEMO sur le "Dialogue social en entreprise" (Encadré 1).

Tableau 1 : Entreprises ayant déclaré au moins une grève en 2011, 2012 et 2013 par secteur et par taille
(en % d'entreprises)

Secteur d'activité		2011	2012	2013
Industrie		4,5	2,6	2,9
dont	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	2,1	1,1	1,6
	Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	6,0	3,9	3,4
	Fabrication de matériels de transport	18,4	8,8	13,7
	Fabrication d'autres produits industriels	4,0	2,6	2,4
	Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	7,1	2,1	5,4
Construction		0,4	0,2	0,3
Commerce*		0,9	0,6	0,8
dont	Commerce ; réparation automobiles et motocycles	0,7	0,3	0,5
	Transports et entreposage	2,8	2,6	2,9
Services		1,7	1,8	1,2
dont	Information et communication	1,2	0,4	0,6
	Activités financières et assurance	3,0	6,1	3,4
	Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	0,8	0,1	1,2
	Enseignement, santé humaine et action sociale	3,0	3,0	0,9
	Autres activités de services	1,7	1,6	1,1
Taille				
	10 à 49 salariés	0,4	0,3	0,2
	50 à 199 salariés	4,1	2,4	3,2
	200 à 499 salariés	14,6	12,3	11,4
	500 salariés et plus	33,6	27,9	29,3
Ensemble		1,8	1,3	1,2

* Le commerce comprend les entreprises du "commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles", des "transports et entreposage" et de "l'hébergement et restauration".

Lecture : dans l'industrie, 2,9 % des entreprises ont connu au moins une grève en 2013 dans l'entreprise ou l'un de ses établissements.

Champ : entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Source : DARES, enquête ACEMO "Dialogue social en entreprise".

...malgré une hausse de l'intensité de la conflictualité

La stabilité de la proportion des entreprises ayant connu au moins une grève se combine avec une hausse de l'intensité de la conflictualité, mesurée à partir du nombre moyen de journées individuelles non travaillées (JINT)

pour fait de grève pour 1 000 salariés⁽²⁾. Ce nombre moyen progresse de 19 jours par rapport à 2012 en se situant à 79 JINT pour 1 000 salariés. Là où il y a eu des grèves, elles ont été plus longues et/ou ont concerné plus de salariés : dans les seules entreprises ayant connu au moins une grève, le nombre de JINT pour 1 000 salariés est passé de 250 à 322 jours (Tableau 2), retrouvant un niveau assez proche (différence de 22 jours) de celui de 2011.

Tableau 2 : Indicateurs de conflictualité selon le secteur d'activité

	JINT / 1000 salariés	Entreprises ayant déclaré au moins une grève (en %)	JINT/1 000 salariés, dans les entreprises ayant connu au moins une grève	Salariés travaillant dans une entreprise ayant connu au moins une grève (en %)
--	----------------------	---	--	--

2013	Secteur d'activité				
	Industrie	96	2,9	288	33,5
	Construction	8	0,3	143	5,6
	Commerce *	131	0,8	463	28,4
	<i>dont Transports et entreposage</i>	<i>407</i>	<i>2,9</i>	<i>747</i>	<i>54,4</i>
	Services	36	1,2	188	18,9
	Ensemble 2013	79	1,2	322	24,4

2012	Secteur d'activité				
	Industrie	87	2,6	268	32,6
	Construction	2	0,2	62	3,3
	Commerce *	78	0,6	279	27,8
	<i>dont Transports et entreposage</i>	<i>243</i>	<i>2,6</i>	<i>434</i>	<i>55,9</i>
	Services	38	1,7	200	19
	Ensemble 2012	60	1,3	250	23,9

* Le commerce comprend les entreprises du "commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles", des "transports et entreposage" et de "l'hébergement et restauration".

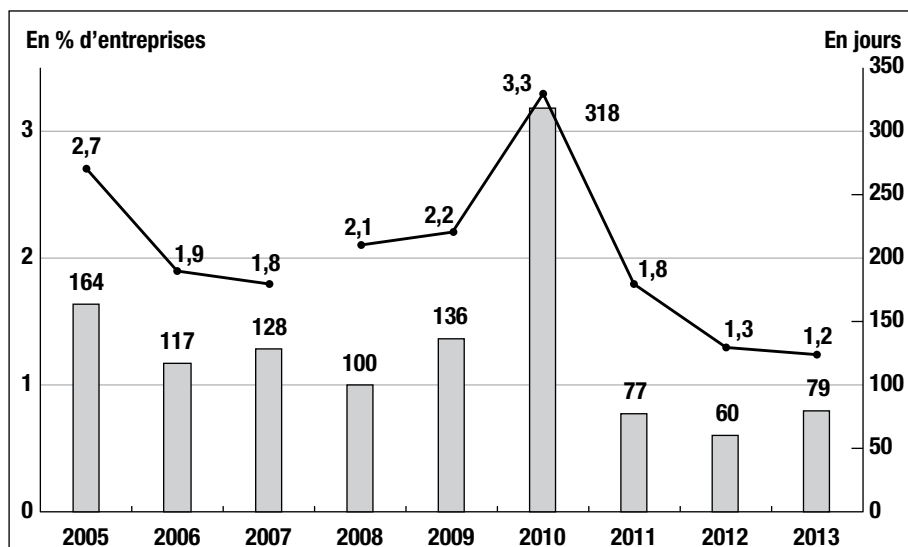
Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 96 jours pour 1 000 salariés en 2013. Rapporté aux effectifs des entreprises dans lesquelles un conflit a eu lieu, ce chiffre atteint 288 jours pour 1 000 salariés. 33,5 % des salariés de ce secteur appartiennent à une entreprise dans laquelle un conflit a eu lieu.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Source : DARES, enquête ACEMO "Dialogue social en entreprise".

²⁾ Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève dans l'ensemble des établissements d'une entreprise est égal au nombre de jours de grève multiplié par le nombre de salariés concernés pour chaque arrêt.

Graphique 1 : Entreprises ayant déclaré au moins une grève et nombre de jours de grèves pour 1 000 salariés de 2005 à 2013



Note : à partir des données 2008, la pondération de l'enquête a été revue, d'où une rupture de série.

Lecture : en 2013, 1,2 % des entreprises ont connu au moins une grève dans l'entreprise ou l'un de ses établissements et le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés équivaut à 79 jours pour 1 000 salariés.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Source : DARES, enquête ACEMO "Dialogue social en entreprise".

Des mobilisations sectorielles ou interprofessionnelles dans la moitié des entreprises ayant connu une grève

Le début de l'année 2013 a été marqué par trois journées d'actions interprofessionnelles nationales organisée à la suite de la conclusion de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013⁽³⁾ pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés. L'accord ayant été signé par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et trois organisations patronales (MEDEF, CGPME, UPA), ce sont les syndicats CGT et CGT-FO, rejoints par Solidaires et FSU, qui ont appelé à la mobilisation (les 11 janvier, 5 mars et le 9 avril 2013). Le 10 septembre, les organisations syndicales CGT, CGT-FO, FSU et Solidaires ont appelé à une journée d'action interprofessionnelle nationale sur les questions des retraites, de l'emploi et des salaires.

3) La loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 introduit de nouvelles dispositions concernant l'encadrement du temps partiel, la création obligatoire d'une complémentaire santé, les accords de maintien dans l'emploi, les accords de mobilité, un renforcement de l'information des représentants du personnel, une représentation des salariés au conseil d'administration de l'entreprise dans les entreprises d'au moins 5 000 salariés et la procédure de licenciement.

Si, en 2013, près de la moitié (47 %) des entreprises ont été concernées par une ou des grèves à l'appel de mots d'ordre nationaux et interprofessionnels, une proportion encore plus importante (64 %) déclare avoir connu au moins une grève relevant de motifs qui leur sont spécifiques. Les mots d'ordre sectoriels sont quant à eux plus rares (12 % des entreprises en font état). Ces proportions restent très stables par rapport à 2012.

Parmi les entreprises déclarant au moins un arrêt collectif, en 2013 comme en 2012, 46 % n'ont connu que des grèves où les enjeux internes sont les seuls motifs de mobilisation des salariés et 35 % exclusivement des enjeux externes (Tableau 3).

Tableau 3 : Répartition des types de grèves selon le secteur

	En % d'entreprises ayant connu au moins une grève	grève(s) pour motif(s) interne(s) exclusivement	grève(s) pour motif(s) à la fois interne(s) et sectoriel(s) ou interprofessionnel(s)	grève(s) pour motif(s) sectoriel(s) ou interprofessionnel(s) exclusivement	Total
2013	Secteur d'activité				
	Industrie	42	27	31	100
	Construction	nr	nr	nr	100
	Commerce*	64	12	24	100
	<i>dont : Transports et entreposage</i>	55	14	nr	100
	Services	37	17	47	100
	Ensemble 2013	46	19	35	100
2012	Secteur d'activité				
	Industrie	45	28	28	100
	Construction	nr	nr	nr	100
	Commerce*	67	17	16	100
	<i>dont : Transports et entreposage</i>	64	20	15	100
	Services	37	10	53	100
	Ensemble 2012	46	18	36	100

nr : non représentatif ; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

* Le commerce comprend les entreprises du "commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles", des "transports et entreposage" et de "l'hébergement et restauration".

Lecture : 42 % des entreprises de l'industrie ayant connu grèves ou débrayages en 2012 signalent des arrêts de travail dus exclusivement à des motifs internes.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Source : DARES, enquête ACEMO "Dialogue social en entreprise".

Nouvelle hausse des grèves liées à l'emploi

45 % des entreprises ayant connu au moins une grève déclarent avoir connu des arrêts collectifs de travail portant sur les rémunérations (Tableau 4). Même si en 2013 la part des conflits portant sur ce thème diminue sensiblement par rapport à 2012 (- 10 points), les rémunérations demeurent le premier thème de conflit.

Tableau 4 : Motifs des grèves selon le secteur

En % d'entreprises ayant connu au moins une grève	Principaux motifs internes ou externes				Autres mots d'ordre extérieurs à l'entreprise ⁴⁾	
	Les rémunérations	L'emploi	Les conditions de travail	Le temps de travail		
2013	Secteur d'activité					
	Industrie	47	39	8	16	31
	Construction	nr	nr	nr	nr	nr
	Commerce*	37	45	22	9	20
	<i>dont Transports et entreposage</i>	45	34	20	nr	nr
	Services	50	25	17	7	32
	Ensemble 2013	45	34	15	12	29
Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)	0,6	0,4	0,2	0,1	0,4	
2012	Secteur d'activité					
	Industrie	59	27	13	11	21
	Construction	nr	nr	nr	nr	3
	Commerce*	68	35	33	16	11
	<i>dont Transports et entreposage</i>	80	nr	36	nr	9
	Services	47	14	15	10	24
	Ensemble 2012	55	22	18	11	21
Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)	0,7	0,3	0,2	0,1	0,3	

nr : non représentatif ; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise.

* Le commerce comprend les entreprises du "commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles", des "transports et entreposage" et de "l'hébergement et restauration".

Lecture : 47 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) survenues en 2013. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Source : DARES, enquête ACEMO "Dialogue social en entreprise".

4) Sous le label "Autres mots d'ordre extérieurs à l'entreprise", on trouve à la fois des appels nationaux sur des sujets transversaux ou sectoriels comme les retraites, mais également des appels concernant des bassins d'emplois plus spécifiques (zones portuaires par exemple) au sein desquels des réformes peuvent directement affecter les salariés d'entreprises.

Toutefois, dans un contexte économique difficile, les grèves liées à l'emploi progressent sensiblement en 2013 et concernent plus d'un tiers des entreprises ayant connu une grève (34 % soit + 12 points par rapport à 2012). Le recours accru aux plans de sauvegarde de l'emploi⁵⁾ (PSE) et aux licenciements économiques peut avoir suscité davantage d'arrêts collectifs de travail pour la défense de l'emploi.

Les revendications liées aux conditions de travail⁶⁾ sont invoquées par 15 % des entreprises concernées par des arrêts de travail (- 3 points). Les entreprises citant ce motif de grève ne représentent que 0,2 % des entreprises enquêtées. Selon les entreprises, le temps de travail a motivé une grève sur dix, comme l'année précédente.

Enfin, d'autres mots d'ordre extérieurs à l'entreprise sont à l'origine d'arrêts collectifs de travail dans 29 % des entreprises ayant connu une grève, contre 21 % un an plus tôt.

Dans l'industrie, stabilité de la part des entreprises concernées par des grèves

L'intensité de la conflictualité et les revendications qui lui sont associées varient selon les secteurs d'activité (Graphique 2, encadrés 2 et 3). En 2013, 2,9 % des entreprises ont connu au moins une grève dans l'industrie. Cette proportion reste stable par rapport à l'année précédente (+ 0,3 point) (Tableau 1). En revanche, ces grèves sont plus longues ou concernent plus de salariés : en effet, le nombre de journées individuelles non travaillées passe de 87 à 96 jours pour 1 000 salariés (Tableau 2). Les entreprises industrielles font état d'abord de motifs internes : 42 % pour des motifs exclusivement internes et 27 % pour des motifs à la fois internes et sectoriels ou interprofessionnels (Tableau 4).

En baisse par rapport à 2012 (- 12 points) les revendications salariales demeurent un motif de mobilisation collective dans 47 % des entreprises de l'industrie ayant connu une grève. L'emploi, deuxième thème de conflit le plus cité dans ce secteur, concerne 39 % des entreprises ayant connu une grève, soit une hausse de + 12 points par rapport à l'année précédente (Tableau 4).

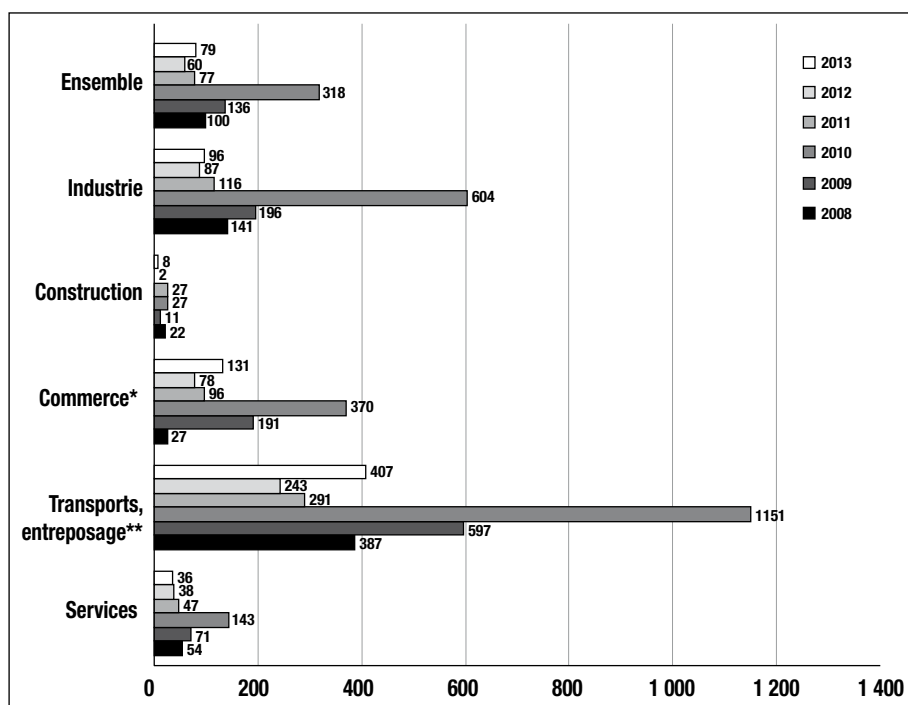
Les entreprises de "fabrication de matériels de transport" sont celles qui connaissent le plus de grèves. Après une inflexion l'année précédente, la

5) Sur le premier semestre 2013, le nombre de PSE notifiés s'est maintenu au niveau relativement haut de fin 2012 (273 PSE par trimestre). La part des PSE prévoyant le licenciement de plus de 50 salariés a augmenté en 2012, dynamique qui s'est largement poursuivie au cours du premier semestre 2013 où cette part s'est établie à 41 % contre 33 % pour l'ensemble de l'année 2012. Cf. C. Charozé (2015), "Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2013 : les entrées en CSP se stabilisent sur l'année", DARES Analyses n° 004, janvier 2015.

6) Dans l'enquête, le thème est ainsi désigné : "Conditions de travail (sécurité, risques psychosociaux, santé, etc.)".

proportion d'entreprises ayant connu une grève a augmenté de près de 5 points en 2013 et le nombre de journées individuelles non travaillées a progressé de 76 jours pour 1 000 salariés. D'importantes grèves sur l'emploi ont eu lieu notamment dans des entreprises de construction automobile.

Graphique 2 : Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur



Note : à partir des données 2008 la pondération de l'enquête a été revue.

* Le commerce comprend les entreprises du "commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles", des "transports et entreposage" et de "l'hébergement et restauration".

** Les "transports et entreposage" sont également compris dans le nombre de jours grève pour 1 000 salariés du commerce.

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 96 jours pour 1 000 salariés en 2013.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Source : DARES, enquête ACEMO "Dialogue social en entreprise".

Baisse de la part des entreprises des services concernées par des arrêts de travail

1,2 % des entreprises des services ont connu au moins une grève en 2013, contre 1,8 % l'année précédente (Tableau 1). Le nombre de JINT, qui se situe à 36 jours pour 1 000 salariés, est cependant stable par rapport à 2012 (Tableau 2).

La part des entreprises qui font état des grèves pour des motifs internes exclusivement reste de 37 % (Tableau 3), alors que la part de celles qui déclarent exclusivement des arrêts de travail pour des motifs sectoriels ou interprofessionnels diminue (de 53 % à 47 %). La part des entreprises qui signalent des grèves pour motifs externes et internes à la fois augmente (de 10 % à 17 %).

Pour la moitié des entreprises des services ayant signalé au moins une grève au cours de 2013, les rémunérations constituent un thème de mobilisation. Dans un quart de ces entreprises l'emploi est cité, en nette hausse par rapport à 2012 (+ 11 points) (Tableau 4).

Au sein des services, les entreprises des "activités financières et d'assurance", malgré un repli en 2013, restent celles qui ont connu le plus de grèves.

Dans "l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale", la proportion d'entreprises ayant connu une grève, ainsi que le nombre moyen de JINT ont quasiment été divisés par trois en 2013. Après une année 2012 marquée par des mobilisations dans les entreprises de la branche des "établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif", de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) et dans l'enseignement privé, la conflictualité a globalement baissé dans ce secteur. Des mobilisations ont cependant eu lieu pour la reconnaissance du statut cadre et du niveau des diplômes des travailleurs sociaux (assistante sociale, éducateur de jeunes enfants, éducateur spécialisé, conseiller en économie sociale et familiale, etc.).

Progression de l'intensité des grèves dans le commerce

Dans le commerce⁷⁾, la proportion d'entreprises ayant connu au moins une grève est de 0,8 % en 2013 (Tableau 1). Si la part d'entreprises concernées reste quasiment stable sur un an (+ 0,2 point), le nombre moyen de JINT connaît en revanche une progression importante en passant de 78 à 131 JINT pour 1 000 salariés (Tableau 2).

Les motifs de ces arrêts sont exclusivement internes aux entreprises dans 64 % des cas. Cependant, un quart des entreprises déclarent des motifs exclusivement externes, nettement plus qu'en 2012 dans ce secteur (Tableau 3). L'emploi est le thème le plus associé aux conflits : 45 % des entreprises ayant déclaré une grève dans le commerce citent ce thème, contre 35 % en 2012. En revanche, les rémunérations, thème le plus cité en

⁷⁾ Le commerce comprend les entreprises du "commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles", des "transports et entreposage" et de "l'hébergement et restauration".

2012, sont beaucoup moins souvent évoquées : 37 % des entreprises sont concernées, contre 68 % en 2011 (Tableau 4).

Dans le commerce, les entreprises de “transports et d’entreposage” sont celles qui connaissent le plus fréquemment des arrêts collectifs de travail : 2,9 % d’entre elles ont déclaré au moins une grève (+ 0,3 point) (Tableau 1). En un an, le nombre de JINT double presque en passant de 243 à 407 jours pour 1 000 salariés (Tableau 2). Les revendications salariales restent prépondérantes dans le secteur, mais sont quasiment divisées par deux en passant de 80 % à 45 % des motifs de grève en 2013 (Tableau 4). L’emploi est un enjeu de conflit dans un tiers des entreprises déclarant une grève. Pour la moitié des entreprises de transport qui signalent au moins une grève les motifs sont exclusivement internes (Tableau 3).

Les nombreuses réformes et évolutions structurelles qui depuis plusieurs années touchent le secteur des transports constituent encore les principales raisons de ces mobilisations collectives en 2013. Si le nombre d’entreprises concernées par des arrêts de travail augmente peu en un an, les grèves de 2013 ont mobilisé davantage de salariés et/ou ont été plus longues.

C’est le cas notamment des conflits cristallisés autour de la réforme du secteur ferroviaire, présentée cette année-là en Conseil des ministres, et qui continue de mobiliser les cheminots de la SNCF. Ce projet de loi a notamment pour conséquence d’abroger la loi de 1940 sur le statut des cheminots.

La RATP a connu des arrêts collectifs de travail portant essentiellement sur les conditions de travail. Quant à La Poste, les salariés dans les centres de tri ont fait grève suite à l’annonce de la suppression de ces derniers.

Dans les transports aériens, les salariés d’Air France ont continué de se mobiliser suite au plan “Transform 2015”, plus spécifiquement au sujet des plans de départ volontaire. Les contrôleurs aériens ont également fait grève pour dénoncer le projet européen de “Ciel unique”.

Dans les transports maritimes, les travailleurs portuaires et les dockers du Havre se sont mobilisés sur les questions du développement de l’emploi suite à l’appel de la Fédération nationale des ports et docks (FNPD) et des dockers CGT. C’est le premier mouvement spécifique aux ports de France depuis les évènements liés à la réforme portuaire de l’hiver 2011.

Enfin, les grèves restent plus rares et peu intenses dans les entreprises de la construction. 0,3 % des entreprises de 10 salariés et plus de ce secteur ont connu au moins une grève en 2013 (Tableau 1). Le secteur est essentiellement constitué de petites entreprises caractérisées par une faible

présence d'instances représentatives du personnel, plus souvent non syndiquées. Proportionnellement au nombre de salariés qui travaillent dans ce secteur, le nombre de JINT y reste parmi les plus faibles (Tableau 2). Ce dernier quadruple néanmoins entre 2012 et 2013 en passant de 2 JINT pour 1 000 salariés à 8, sans pour autant atteindre le niveau de 2011 (27 jours pour 1 000 salariés).

Encadré 1 : L'enquête ACEMO sur le "Dialogue social en entreprise"

L'enquête annuelle sur le "Dialogue social en entreprise" (précédemment "Négociation et représentation des salariés") est réalisée depuis 2006 dans le cadre des enquêtes "Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre" (ACEMO). Il s'agit d'une enquête postale effectuée chaque année auprès de 11 000 entreprises d'au moins dix salariés appartenant au secteur marchand non agricole en France métropolitaine. Le questionnaire est envoyé au printemps de l'année "n" et porte sur l'année civile "n-1". Les statistiques présentées ici sont issues de l'enquête réalisée en 2014 qui porte sur l'année 2013, compte tenu des délais requis par la collecte et l'exploitation d'une telle enquête.

Le champ est représentatif des 200 000 entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, qui emploient environ 12 millions de salariés. L'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie et des télécommunications en font partie. Sont notamment incluses les entreprises du secteur public et les grandes entreprises nationales : EDF, GDF Suez, SNCF, RATP, France Telecom et La Poste.

Dans l'enquête sur le "Dialogue social en entreprise", les entreprises sont interrogées sur l'existence de grèves et de débrayages au cours de l'année et sur les motifs de ces grèves. Par "grèves", on entend toutes les cessations complètes du travail par les salariés, quelle que soit leur durée, dans le but de défendre des revendications professionnelles. Les débrayages ne sont en ce sens qu'une forme de grève, d'une durée inférieure à la journée.

Outre la part des entreprises concernées, l'enquête permet de calculer un volume total de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève. Cet indicateur correspond à l'ensemble du temps de travail non effectué par les salariés impliqués dans des grèves et est exprimé en jours. Par exemple, si dans une entreprise, 60 salariés ont débrayé une demi-journée en 2008, le nombre de JINT à déclarer est de 30 (calcul : $60 \times 0,5 = 30$ JINT).

L'analyse des résultats de l'enquête est enrichie par des données qualitatives : remontées des services déconcentrés du ministère du travail et articles de presse.

Encadré 2 : Les grèves dans les entreprises par branche professionnelle

En France, les statistiques économiques sur l'emploi et les salaires sont habituellement construites selon la nomenclature d'activités française (NAF) et souvent publiées et commentées selon la nomenclature économique agrégée, dont les regroupements visent à refléter le comportement d'agents économiques confrontés à leur marché, alors que la structuration de la NAF fait intervenir d'autres critères comme les spécificités techniques du processus de production ou son organisation en filières de production.

Conçue pour permettre le traitement de données statistiques, la grille d'analyse des "Conventions regroupées pour l'information statistique" (CRIS), élaborée par la DARES, est un ensemble de regroupements de branches conventionnelles à trois niveaux :

- le niveau CRIS1, le moins détaillé, comprend 25 postes ;
- le niveau CRIS2 en comprend 64 ;
- et le niveau CRIS3, le plus détaillé, en comporte 137.

La CRIS est mise à jour chaque année pour tenir compte des textes nouvellement créés ou des textes "archivés".

La CRIS est un outil d'analyse à finalité exclusivement statistique, elle n'a aucune valeur juridique.

En complément du Tableau 1 qui représente le pourcentage d'entreprises ayant connu une grève en fonction de leur activité, le tableau ci-après présente la même information, par branche professionnelle définie selon la CRIS.

Branches professionnelles (rattachement principal des entreprises, Cris niveau 1)	Proportion d'entreprises ayant connu une grève			
	2012		2013	
	Ensemble	Entreprises de 200 salariés et plus	Ensemble	Entreprises de 200 salariés et plus
ENSEMBLE	1,3	16,5	1,2	17,6
Métallurgie et sidérurgie	3,5	30,1	3,3	28,3
Bâtiment et travaux publics	0,2	5,1	0,4	8,2
Chimie et pharmacie	2,4	20,5	2,2	21,4
Plastiques, caoutchouc et combustibles	2,6	19,0	2,8	25,3
Verre et matériaux de construction	1,6	16,4	3,4	35,7
Bois et dérivés	1,6	30,1	3,3	44,0
Habillement, cuir, textile	0,8	8,1	0,4	6,0
Culture et communication	0,5	13,1	0,5	10,1
Agroalimentaire	0,8	13,4	0,8	13,9
Commerce de gros et import-export	nr	nr	nr	nr
Commerce principalement alimentaire	0,7	4,5	0,4	5,4
Commerce de détail principalement non alimentaire	0,5	13,0	0,5	12,7
Services de l'automobile et des matériels roulants	nr	nr	nr	nr
Hôtellerie, restauration et tourisme	0,2	12,6	0,2	10,4
Transport (hors statuts)	1,8	27,7	1,7	19,2
Secteur sanitaire et social	3,4	17,7	1,8	16,8
Banques, établissements financiers et assurances	5,2	14,4	4,3	27,8
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	nr	nr	nr	nr
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	1,4	14,9	0,8	7,8
Professions juridiques et comptables	nr	nr	nr	nr
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	0,9	8,6	3,5	15,1
Branches non agricoles diverses	1,8	13,9	0,7	8,9
Branches agricoles ¹⁾	nr	nr	nr	11,5
Secteurs sous statuts	11,9	57,6	14,6	49,0
Hors conventions de branches ou statuts	2,3	12,5	2,2	15,2

nr : non représentatif ; résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates et déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise de la proportion d'entreprises ayant négocié ou connu une grève.

1) L'essentiel des entreprises rattachées aux branches agricoles sont hors du champ de l'enquête (secteur marchand non agricole). Il n'est de ce fait pas pertinent de caractériser la négociation d'entreprise dans ces branches à partir de l'enquête.

Lecture : 3,3 % des entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole dont la convention collective principale relève des branches professionnelles "métallurgie et sidérurgie" ont déclaré avoir connu au moins une grève en 2013.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Source : DARES, enquête ACEMO "Dialogue social entreprise".

QUELQUES ENSEIGNEMENTS
DE L'ENQUÊTE RELATIONS
PROFESSIONNELLES ET
NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISE
(REPONSE) 2011

*Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (DARES)*

QUELQUES ENSEIGNEMENTS

DE L'ENQUÊTE RELATIONS

PROFESSIONNELLES ET

NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISE

(REPONSE) 2011

L'enquête "Relations professionnelles et négociations d'entreprise" (REPONSE) est réalisée tous les six ans par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Après les éditions de 1993, 1999 et 2005, l'enquête administrée en 2011 fournit pour la quatrième fois une photographie des relations sociales dans les entreprises en France.

Concernant plus de 4 000 établissements du secteur privé non agricole employant au moins onze salariés⁽¹⁾ et échantillonnés aléatoirement, elle permet de croiser les points de vue des acteurs en interrogeant d'une part un représentant de la direction, d'autre part un représentant du personnel (lorsqu'il y en a un) et par ailleurs un échantillon de salariés. Le questionnement porte, entre autres thèmes, sur les politiques de gestion du personnel, les politiques salariales, la présence et la nature des instances de représentation du personnel, la tenue de négociation(s), la conclusion d'accords collectifs, l'existence de conflits collectifs et la perception du climat social.

Au total, ont répondu en 2011, 2 403 représentants du personnel et 11 378 salariés appartenant aux 4 023 établissements, dont un dirigeant chargé des relations sociales qui a été interrogé. De plus, environ 7 000 salariés appartenant à des établissements n'ayant pas souhaité répondre à l'enquête, ont aussi renvoyé leur questionnaire. Au total, on dispose ainsi de 18 000 observations émanant des salariés.

1) Le champ de l'enquête, initialement circonscrit aux établissements employant 20 salariés ou plus, a été étendu à ceux de 11-19 salariés à l'occasion de l'édition 2011.

L'enquête a reçu le label d'intérêt général et de qualité statistique du Conseil national de l'information statistique (CNIS). Sa conception a fait l'objet de consultations auprès de chercheurs compétents dans le domaine des relations professionnelles. Les organisations représentatives des salariés et des employeurs ont, de plus, été consultées spécifiquement sur le dispositif d'enquête.

Compte tenu de la nature des thèmes abordés et de la confrontation des points de vue qu'elle permet, l'enquête REPONSE a acquis une place bien particulière dans le champ des enquêtes de statistique publique en France. En raison des limites des données administratives existantes sur la négociation d'entreprise, le dialogue social et les conflits, elle constitue en effet un outil irremplaçable d'évaluation du fonctionnement du système de relations professionnelles. L'enquête autorise une large gamme d'études, de la description précise des instances de représentation du personnel à l'analyse de leur activité, de la description des modes de gestion des ressources humaines (politiques de communication, dispositifs de participation, incitations salariales) à l'analyse de leur efficacité à la fois sur le plan économique et sur le plan humain. En outre, l'approche statistique a parfois pu être prolongée par des "post-enquêtes", travaux de terrain recourant à l'analyse monographique.

Afin de dresser un état des lieux des relations sociales en France, en lien avec les évolutions législatives et économiques de ces dernières années, la DARES a organisé le 9 décembre 2014 un colloque, ouvert par M. le Ministre chargé du Travail François Rebsamen, fondé sur l'exploitation du matériau recueilli au travers de REPONSE. Ce dossier restitue la trame des interventions qui ont rythmé cette journée, organisée en quatre sessions⁽²⁾⁽³⁾.

Présence syndicale, activité des instances représentatives du personnel (IRP) et difficultés d'exercice des mandats

Pour ouvrir cette session, Mathilde Pak et Maria-Teresa Pignoni ont présenté les résultats de l'étude qu'elles ont réalisée à la DARES⁽⁴⁾ sur **les représentants du personnel**, la nature et la densité de leur présence

2) Les intervenants des sessions étaient soit des chercheurs représentant des équipes de recherche ayant été co-financées dans le cadre d'appels à projets de la DARES, soit des chargés d'études de la DARES. Par ailleurs d'autres équipes ont obtenu l'accès aux données de l'enquête et les exploitent, ces travaux sont pour la plupart en cours et ne sont pas relatés dans ce qui suit.

3) L'ensemble des supports d'intervention sont disponibles à l'adresse suivante : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/etudes-et-recherches-77/manifestations-et-colloques-de-la-99/manifestations-et-colloques-passees-688/colloques-2014-2509/2014-les-relations-2520>

4) Pak M., Pignoni M.-T. (2014), "Les représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions ?", DARES Analyses n° 84, novembre.

auprès des salariés et qui s'appuie sur les trois volets de l'enquête REPONSE 2011.

Il en ressort que parmi les établissements de 11 salariés et plus, 6 sur 10 comptent au moins une forme de représentation du personnel. La présence d'institutions représentatives du personnel (IRP) progresse avec la taille des unités : si 63 % des établissements de 11 à 19 salariés sont dépourvus d'IRP, ce n'est le cas que de 6 % de ceux employant 50 salariés ou plus. Après avoir fortement progressé entre la fin des années 1990 et le milieu des années 2000, dans un contexte de négociation sur la réduction du temps de travail, l'implantation de ces instances se stabilise dans les établissements de 20 salariés ou plus.

6 % des salariés interrogés disent détenir au moins un mandat, ce qui permet d'estimer qu'environ 600 000 salariés du champ considéré sont des représentants du personnel, élus titulaires ou suppléants, ou représentants syndicaux (délégué syndical, représentant de la section syndicale). Le nombre de mandats élus titulaires et délégués syndicaux est quant à lui estimé à 767 000 en 2011. Ces salariés qui représentent leurs collègues de travail sont en moyenne un peu plus âgés qu'eux, ont une plus forte ancienneté, et sont un peu plus fréquemment des ouvriers qualifiés ou techniciens et agents de maîtrise. Ils sont aussi nettement plus souvent syndiqués, à 56 % contre 8 % pour les salariés ne disposant d'aucun mandat ; parmi les salariés syndiqués, un tiers détient d'ailleurs un mandat représentatif. Si les femmes n'apparaissent pas comme étant manifestement sous-représentées au sein des IRP (37 % de femmes, contre 41 % parmi l'ensemble des salariés du champ), l'étude estime qu'une femme a 20 % de chances en moins d'être représentante du personnel qu'un homme, toutes choses égales par ailleurs.

Au-delà des fonctions différentes liées à la nature des mandats détenus, les auteurs montrent qu'à caractéristiques identiques des établissements et des entreprises, les pratiques des représentants des salariés et les ressources dont ils disposent varient selon qu'ils sont syndiqués ou non : les représentants syndiqués bénéficient plus souvent de formations à leurs fonctions représentatives, recourent davantage aux experts et à diverses ressources d'action. Ils sont également davantage en contact avec les salariés, et disposent au total d'un répertoire d'action plus large.

L'étude aborde également la perception qu'ont les salariés de leurs représentants, et la perception qu'ont ces mêmes représentants de leur propre situation dans l'entreprise. Ces derniers se montrent plutôt pessimistes quant à leur carrière professionnelle : ils éprouvent davantage le risque de perdre leur emploi, et moins souvent la perspective d'une promotion ou

d'une augmentation de salaire. Ce constat renvoie à la thématique de la discrimination syndicale (cf. infra l'intervention de J. Bourdieu et T. Bréda). Quant aux autres salariés, si la majorité manifeste une opinion positive du rôle des représentants du personnel, ils restent néanmoins sceptiques sur leur capacité à influencer les décisions de la direction.

Élodie Béthoux⁽⁵⁾ et Arnaud Mias⁽⁶⁾ ont ensuite présenté leurs travaux sur **les institutions représentatives du personnel en temps de crise**, reposant sur une double analyse, statistique et monographique, menée au niveau des établissements dans le cadre d'une post-enquête⁽⁷⁾.

L'exploitation statistique de REPONSE est utilisée pour construire des indicateurs composites décrivant diverses facettes des relations sociales, ceux-ci étant articulés autour de l'intensité du dialogue social d'une part, des instances de régulation d'autre part (présence et activité de représentation, climat social, etc.). Le croisement des indicateurs permet d'élaborer une typologie qui met en évidence quatre configurations de relations professionnelles qui dessinent une pluralité de modes de régulation de la relation d'emploi en temps de crise. À partir de cette typologie, quinze monographies d'établissements ont été réalisées par les chercheurs. Ces configurations se distinguent en fonction de la nature plus ou moins formelle et de la densité plus ou moins grande des pratiques de dialogue social observées :

- un groupe d'établissements caractérisés par un dialogue social intense mais qui, du point de vue des acteurs interrogés (représentants de la direction, représentants du personnel, salariés) tend à s'affaiblir entre 2005 et 2011 (qualifié de groupe des "pro-actifs"). Au sein de ce groupe, où le comité d'entreprise est au cœur de la régulation de l'emploi et des conditions de travail, la négociation est globalement active, à différents niveaux pas toujours bien articulés. Est relevée, sur cette période, une montée en puissance des problématiques des conditions de travail ;
- un groupe constitué de petites et moyennes entreprises (PME) où le dialogue social est faible (les "a-légalistes"). Dans ces PME, qui appartiennent en général à des secteurs en crise, est pointée une défiance vis-à-vis des organisations professionnelles et un rapport critique au droit et à la formalisation des relations sociales. L'activité de représentation y est centrée sur le traitement des cas singuliers ;
- un groupe de "formalistes" émaillée de conflits latents sans réels canaux d'expression. Ce contexte conflictuel engendre une dégradation du

5) *Institutions et dynamiques historiques de l'économie et de la société (IDHES)*.

6) *Irissu, Université Paris-Dauphine*.

7) "Les régulations de la relation d'emploi à l'épreuve de la crise", rapport final – Post-enquêtes à l'enquête REPONSE 2011. <http://rt18.hypotheses.org/348>

climat social entre 2005 et 2011 ; le rapport aux instances y reste formel et distant ;

- enfin, un groupe marqué par un syndicalisme d'entreprise (les "localistes"). Dans ces établissements, où les cadres et ingénieurs sont sur-représentés, s'est développé un engagement local assez isolé des ressources externes, d'où des problématiques d'articulation des niveaux de représentation.

Ces figures de la régulation renvoient à autant de façons d'investir les institutions représentatives du personnel (IRP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) notamment. Elles constituent une grille pour s'interroger en particulier sur les possibilités, et difficultés, de renouvellement des registres et de leviers d'action des IRP.

Jérôme Bourdieu et Thomas Bréda⁽⁸⁾ ont exploré *via* REPONSE l'hypothèse de **discrimination stratégique liée au fait syndical** dans le cadre de la confrontation entre les employeurs et les représentants du personnel.

Les représentants du personnel (RP) ont en effet un positionnement ambivalent vis-à-vis de leur employeur : ils sont sous leur autorité en tant que salariés et leur égal lors des négociations d'entreprise. De cette situation découlent des interactions particulières, et dans certains cas, une discrimination mise en place par les employeurs à leur égard. La recherche présentée est fondée sur la mesure des estimations actualisées des écarts de salaire entre les RP et leurs collègues à partir de l'enquête REPONSE 2011. Il ressort, en premier lieu, que les écarts sont significatifs au détriment des représentants du personnel syndiqués, qui, à diplôme, âge, ancienneté et sexe égaux, sont rémunérés environ 5 % de moins que leurs collègues du même âge. Les auteurs ont rappelé que de précédents travaux basés sur les données de l'enquête de 2005 établissaient que la pénalité salariale était de l'ordre de 10 % pour les délégués syndicaux ; la réduction de cet écart semble toutefois être majoritairement imputable aux caractéristiques des populations étudiées, l'étude de 2011 considérant un large échantillon de RP alors que celle de 2005 était circonscrite aux seuls délégués syndicaux. De fait, les données 2011 attestent de ce que les délégués syndicaux sont pénalisés sur le plan salarial par rapport aux autres RP, qui ne semblent pas subir de discrimination.

Ces rémunérations moins élevées constituent un indice parmi d'autres (risque ressenti de licenciement élevé, peu de chances de promotion, effet négatif du mandat sur la carrière) de différences de traitements de la part de certains employeurs. Après la présentation de ces autres indices, ont été mises en évidence les situations et les configurations d'entreprise

8) Paris – Jourdan Sciences économiques (PJSE).

qui tendent à produire des relations professionnelles conflictuelles et des attitudes répressives à l'égard des RP.

Finalement, la discrimination dont ils pourraient être victimes est susceptible de dissuader fortement les salariés de prendre part aux instances représentatives du personnel, cette situation n'étant pas sans conséquence pour le dialogue social de façon générale.

Les relations professionnelles dans des contextes productifs particuliers

L'intervention de Corinne Perraudin et Julie Valentin⁽⁹⁾ a eu pour objet, à partir de la cartographie des relations entre les entreprises rendue possible par REPONSE, de mettre en évidence des **relations de sous-traitance et de leurs effets sur les relations de travail**⁽¹⁰⁾. Par définition, le recours à la sous-traitance conduit, en effet, les donneurs d'ordres à planifier l'activité des sous-traitants, dits preneurs d'ordres. Dès lors, les relations de sous-traitance s'inscrivent dans des rapports de force entre entreprises, appréhendée comme ici par la capacité de répercuter sur l'extérieur les contraintes subies (perspective des donneurs d'ordres) ou à l'inverse, la dépendance aux injonctions extérieures (perspective des preneurs d'ordres). Les rapports de force sont également appréhendés par la nature de l'activité sous-traitée, selon qu'elle relève au moins en partie de l'activité principale (cœur de métier) ou qu'elle ne concerne que des activités périphériques.

À partir des données de l'enquête REPONSE 2011 appariées aux données des déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2008-2010, cette recherche analyse les conséquences des relations de sous-traitance sur trois dimensions de la relation de travail pour les établissements du champ de l'enquête :

- les rémunérations : les salaires sont différenciés selon la position des unités de production dans les relations de sous-traitance, les donneurs d'ordres se trouvant au sommet de la hiérarchie salariale, et les preneurs d'ordres "purs" à son niveau le plus bas ;
- le contrôle du travail et l'organisation de la production : les formes de travail qui produisent le plus de subordination (travail prescrit, faible autonomie, etc.) se trouvent plus fréquemment chez les preneurs d'ordres ;
- les relations professionnelles : la présence d'IRP et la présence syndicale sont plus fortes chez les donneurs d'ordres que chez les preneurs d'ordres, ce résultat étant confirmé par une analyse "toutes choses égales par ailleurs", indépendamment des tailles, secteurs, structure de

9) Centre d'économie de la Sorbonne (CES).

10) [ftp://mse.univ-paris1.fr/pub/mse/CES2014/14089.pdf](http://mse.univ-paris1.fr/pub/mse/CES2014/14089.pdf)

la main-d'œuvre. La négociation salariale et la propension à conclure des accords sur divers thèmes sont plus importantes dans les établissements en position de donneur d'ordres, chez qui la conflictualité est aussi plus élevée.

Thomas Amossé et Loup Wolff⁽¹¹⁾ ont abordé à leur tour les relations entre les contextes productifs et, notamment, les relations professionnelles, avec la présentation d'une recherche sur **les formes d'organisation du travail et leurs liens avec les risques professionnels**. Cette recherche exploite les informations de REPONSE sous forme "couplée" entre les déclarations des directions et celles des salariés. Elle présente une typologie des formes d'organisation du travail en quatre configurations, qui renvoient aux principes ou domaines guidant principalement la structuration des organisations, telles que décrites par les dirigeants d'établissement interrogés :

- les principes gestionnaires ou technologiques pour les formes d'organisation qualifiées "d'instrumentales managériales" (15 % des établissements de onze salariés ou plus du secteur marchand non-agricole) ;
- la prescription, l'encadrement et la segmentation de la main-d'œuvre pour les "hiérarchiques équipées" (30 % des établissements) ;
- le caractère informel ou intermittent des organisations, avec des principes dépendant parfois de normes extérieures (professionnelles ou commerciales) pour les "informelles autonomes" (31 % des établissements) ;
- enfin, le caractère direct et personnel pour les "directes simples" (24 % des établissements).

En lien avec leurs caractéristiques organisationnelles, ces établissements ont des relations professionnelles particulières : la présence d'instances représentatives, mais aussi l'intensité de la négociation et la conflictualité collective vont croissant des organisations "directes" – aux relations professionnelles peu structurées – jusqu'aux "instrumentales" – relations professionnelles actives et aussi conflits collectifs, en passant par les "informelles" et les "hiérarchiques".

Les formes d'organisation apparaissent en outre fortement corrélées avec deux dimensions relatives aux risques professionnels dans l'établissement : les conditions de travail, telles qu'elles sont déclarées par les salariés, et la fréquence de survenue d'accidents du travail ou de troubles musculo-squelettiques (TMS)⁽¹²⁾. Les organisations "hiérarchiques" se révèlent particulièrement pathogènes, et perçues comme telles par les salariés, à

¹¹⁾ Centre d'études de l'emploi (CEE).

¹²⁾ D'après les données de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM-TS) qui ont été appariées avec REPONSE.

l'inverse des "instrumentales" pour les accidents et des "informelles" pour les TMS.

La recherche a enfin pu montrer le recul entre 2005 et 2011 des organisations "instrumentales" et "directes" au profit des "informelles" et "hiérarchiques", et mettre en évidence une dégradation relative des conditions de travail en entreprise pour les établissements faisant l'objet d'enquêtes aux deux dates se traduisant par une augmentation des accidents de travail, principalement des accidents les moins graves, et une très forte progression des TMS, certes concentrée sur certains secteurs et segments de main-d'œuvre. Le constat de la transformation d'organisations "instrumentales" et "informelles" en organisations "hiérarchiques" fait écho à une re-taylorisation documentée par ailleurs dans la littérature.

Crise économique, gestion de l'emploi et conséquences sur le climat social

La troisième session de la journée a mis l'accent sur la crise économique comme toile de fond des relations sociales en entreprise (les questionnaires de REPONSE portant pour l'essentiel sur les années 2008-2010). Thomas Amossé et Christine Erhel⁽¹³⁾ ont présenté le fruit d'une **comparaison franco-britannique des ajustements à la crise**. Ce travail repose sur l'exploitation simultanée de l'enquête REPONSE 2011 pour la France, et de l'enquête britannique WERS dans sa 6^e édition réalisée également en 2011, de façon à décrire des modes d'ajustement face à la crise et le rôle qu'y jouent les relations sociales (représentants du personnel et syndicats).

Il en ressort qu'en dépit de tissus productifs et de cycles économiques non synchronisés, le recours aux modes de flexibilité de l'emploi (que l'on peut résumer à un dilemme entre ajustements par les effectifs et ajustements par les salaires) apparaît étonnamment proche des deux côtés de la Manche. Du point de vue des liens avec les relations sociales, la présence de représentants du personnel, quand elle joue, semble associée positivement au recours à la flexibilité interne (soit la mise en œuvre d'une modération salariale) ; cette présence est sans lien significatif sur le recours à la flexibilité externe (recours aux réductions d'emploi). Cet effet est commun aux deux pays, en dépit de contextes institutionnels différents, d'une présence beaucoup moins importante des représentants du personnel dans les établissements britanniques, et des logiques d'incitation différentes existant pour les syndicats français et britanniques.

Une différence apparaît néanmoins entre les deux pays dans les établissements exposés à la crise (contexte sectoriel en déclin) : en Grande-Bretagne,

¹³⁾ Centre d'études de l'emploi (CEE).

la présence de représentants du personnel et de salariés syndiqués semble associée à davantage d'ajustements sur l'emploi, alors que ce n'est pas le cas en France.

Coralie Pérez et Nadine Thévenot⁽¹⁴⁾ ont abordé le thème des **modes d'ajustement à la crise** en combinant technique quantitative et approche qualitative⁽¹⁵⁾. Leur contribution s'appuie en effet sur une recherche effectuée dans le cadre des post-enquêtes. Le volet quantitatif débouche sur la réalisation d'une typologie qui rend compte des combinaisons spécifiques d'ajustements sur l'emploi et les rémunérations, mises en œuvre par les établissements de l'échantillon entre 2008 et 2010. Le volet qualitatif comporte la réalisation de quinze monographies d'établissements appartenant majoritairement au secteur manufacturier. Selon la démarche classique, ces derniers ont été sélectionnés à partir des résultats de la typologie élaborée au préalable. Ils ont en commun d'avoir tous procédé à des ajustements "par le travail" de leur volume d'activité, que ce soit par le niveau de l'emploi, les rémunérations, ou le temps de travail. Cette méthode permet de caractériser ces processus d'ajustement des établissements face à la crise et conjointement d'analyser la manière dont ils ont été discutés, négociés ou au contraire imposés par les directions, en englobant le vécu des salariés.

Il en résulte que si la préservation de l'emploi "permanent" et le maintien des rémunérations par les directions ont été des conditions déterminantes de l'acceptation des ajustements, leur contrepartie a été l'acceptation de nouvelles modalités de flexibilité interne (aménagement du temps de travail, mobilité interne, redéfinition de règles d'évolution salariale, etc.) sur lesquelles, selon les intervenantes, les représentants du personnel auront du mal à revenir ultérieurement en cas d'amélioration de la conjoncture. La crise semble au final avoir rendu la relation de travail de plus en plus malléable.

La négociation en entreprise entre obligations légales et contraintes économiques et sociales

La dernière session a abordé le domaine de la négociation collective d'entreprise. Guillaume Desage et Sandra Zilloniz⁽¹⁶⁾ ont présenté les potentialités de REPONSE pour **mesurer la négociation collective d'entreprise et le dialogue social**. L'enquête, depuis l'origine, couvre ce champ des relations sociales d'entreprise en englobant aussi bien les

¹⁴ Centre d'économie de la Sorbonne (CES).

¹⁵ "Modes d'ajustement à la crise : des relations professionnelles sous tensions", document de travail du Centre d'économie de la Sorbonne. <http://ces.univ-paris1.fr/cesdp/cesdp2014.html>

¹⁶ DARES.

discussions informelles qui participent du dialogue social au sens large, que la concrétisation formelle prévue par le code du travail (négociations, accords, etc.).

Il apparaît notamment que sur la période 2008-2010, 90 % des établissements de onze salariés et plus ont “négocié ou discuté” au moins une fois avec des représentants ou d’autres salariés sur au moins un des thèmes énoncés (salaires, temps de travail, conditions de travail, formation, etc.). Dans un tiers des cas, ces négociations ou discussions ont impliqué la participation de délégués syndicaux (ou mandatés). Le degré de formalisme est croissant avec la taille des établissements et le cadre légal qui lui est associé : si parmi les établissements de moins de cinquante salariés, les discussions informelles sont très majoritaires, la négociation formalisée est surtout le fait des établissements plus importants, notamment ceux où la négociation est obligatoire chaque année du fait de la présence de délégués syndicaux. Les négociations ou discussions aboutissent bien plus fréquemment à un accord collectif lorsque les directions ont pour interlocuteurs des délégués syndicaux. Concernant l’intensité de la négociation, cette dernière s’accroît, “toutes choses égales par ailleurs”, avec la présence d’IRP, la syndicalisation et la conflictualité, les confédérations de rattachement des organisations présentes n’étant pas déterminantes.

Ces quelques faits stylisés ont été illustrés dans **le cas particulier du temps de travail**⁽¹⁷⁾. Ainsi, sur la période 2008-2010, 33 % des établissements ont négocié ou discuté sur le temps de travail (durée et aménagement), quel que soit le niveau de discussion (établissement, entreprise, groupe, UES). Le rôle des facteurs évoqués plus haut sur le degré de formalisme et l’intensité (taille de l’unité, présence et nature de la représentation du personnel...) est confirmé sur ce thème de négociation impliquant une grande variété d’acteurs. Cet exemple permet aussi d’évoquer le rôle structurant des conventions collectives en matière de négociation, particulièrement utilisées dans le cadre des discussions ou négociations sur le temps de travail : 79 % des établissements de onze salariés et plus déclarent utiliser la convention collective de branche sur le temps de travail, qu’ils négocient sur ce thème ou pas. Par ailleurs, lorsque les discussions ou les négociations sur le temps de travail sont menées par des acteurs plus informels, le contenu précis des échanges est moins souvent explicité dans l’enquête.

17) Zilloniz S. (2014), “La négociation d’entreprise sur le temps de travail. Une question de contexte et d’acteurs”, *Dares Analyses* n° 085, novembre

La contribution de Jérôme Pelisse⁽¹⁸⁾ et Étienne Pénissat⁽¹⁹⁾ s'est centrée sur l'**articulation conflit/négociation au prisme des politiques d'entreprise et des collectifs de travail**⁽²⁰⁾. Cette recherche impliquant une dizaine de chercheurs dans le cadre des post-enquêtes REPONSE s'appuie principalement sur treize monographies d'établissements. Dans le prolongement de travaux précédemment réalisés sur les transformations de la conflictualité au début des années 2000, elle envisage l'articulation entre conflits et négociations en se focalisant sur les politiques d'entreprise et les stratégies patronales de gestion des relations sociales.

Dans une perspective dynamique, les chercheurs relèvent que, globalement, la conflictualité n'a pas diminué avec la crise. L'intensité des négociations, mesurée sur la période 2008-2010, ne se dément pas : notamment les dispositions impulsées par l'État, incitant (parfois en l'imposant) à la négociation, y ont contribué. Sur cette toile de fond, trois configurations de relations professionnelles sont identifiées, agaçant le positionnement et les stratégies économiques des entreprises, leurs politiques d'organisation du travail et de management des salariés, et leurs modes de gestion des relations avec les représentants du personnel :

- une configuration qualifiée de “néo-paternalisme dans les services peu qualifiés”, qui se retrouve principalement dans les établissements appartenant à de grands groupes où les relations professionnelles y sont peu formelles et leurs institutions peu présentes ;
- une configuration fondée sur la “restructuration et institutionnalisation des modes de gestion des relations professionnelles”, qui concerne des établissements qui appartenaient à des familles industrielles, et maintenant plutôt à des groupes diversifiés. Dans cette configuration, combinant une implantation syndicale ancienne et de fortes transformations, avec une politique de ressources humaines très développée, les résistances aux restructurations coexistent avec des capacités de mobilisation limitées ;
- enfin, un “management de proximité” dans des PME en difficulté, soumises à l'impact de la crise. La présence d'IRP y est réelle, pour autant les relations professionnelles sont caractérisées par une faible activité et la rareté des conflits collectifs.

Amine Naouas et Fabrice Romans⁽²¹⁾ ont enfin abordé **la négociation salariale à la fin des années 2000**, en s'interrogeant sur le renforcement

18) PRINTEMPS.

19) Ceraps.

20) “Gérer, négocier, résister. Une approche dynamique des politiques patronales, des négociations et des conflits (des années 2000 à aujourd'hui)”, rapport final – Post-enquêtes à l'enquête REPONSE 2010-2011.
<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01083780>

21) DARES.

de l'obligation de négocier issue à l'origine des lois Auroux. Cette étude⁽²²⁾ examine la dynamique de la tenue des discussions ou négociations salariales et de leur aboutissement à un accord entre 2004 et 2010. Elle relie cette dynamique avec la vigueur des négociations de branche, avec les dispositions législatives mises en place à la fin de la décennie précédente, ainsi qu'avec le contexte particulier de crise de la période 2008-2009.

En 2010, encore plus d'un quart des établissements concernés par l'obligation annuelle de négocier n'ont pas connu de négociation, selon le représentant de la direction qui a été interrogé. La raison principalement invoquée est l'application directe par l'entreprise d'un accord de branche. De façon générale, les recommandations de branches en matière salariale semblent jouir d'une influence croissante sur la période 2004-2010. Par ailleurs, sur cette même période, la stabilité apparente de la proportion des établissements qui ont négocié ou discuté sur les salaires masque deux phénomènes jouant en sens contraire : si l'obligation de négocier s'est renforcée, et si de fait la propension à négocier en présence de délégués syndicaux tend à s'accroître. Mais, inversement, le recul de la présence de délégué syndical dans les entreprises réduit le champ des établissements concernés.

Sur le thème des salaires, les déterminants favorisant généralement la tenue de négociations ou discussions, telles que présence syndicale et syndicalisation, jouent dans le sens attendu. Probabilité de négocier et présence de conflits sont également associées, sans que l'enquête REPONSE ne permette de statuer sur un sens de causalité.

70 % des négociations aboutissent à un accord. Si la participation des syndicats favorise ce débouché, les conflits passés nuisent à la conclusion de celui-ci. Si seulement 29 % des représentants de la direction reconnaissent à la négociation un impact sur les décisions prises en 2010, cette proportion a augmenté par rapport à 2004. Les représentants du personnel sont quant à eux plus optimistes sur l'impact de la négociation sur la décision finale.

Le colloque s'est terminé par **une table ronde** réunissant praticiens du droit des relations professionnelles et partenaires sociaux, animée par Antoine Lyon-Caen⁽²³⁾. Le débat avait pour objet de faire émerger quelques attentes vis-à-vis des futures enquêtes REPONSE, dont l'objet est aussi bien de nourrir la recherche que d'éclairer le débat social, et même l'innovation

22) Naouas A., Romans F. (2014), "La négociation salariale d'entreprise de 2004 à 2010 : entre renforcement de l'obligation de négocier et baisse de l'implantation des délégués syndicaux", DARES Analyses n° 067, septembre

23) Les participants étaient, outre l'animateur Antoine Lyon-Caen (Université de Paris Ouest Nanterre La Défense / EHESS), Paul-Henri Antonmattéi (Université de Montpellier 1), Marylise Léon (CFDT), Frédéric Lerais (Directeur de l'IREs), Yves Struillou (Directeur général du Travail), Marc Veyron (MEDEF).

sociale, dans un contexte institutionnel en pleine mutation. La discussion a permis d'exprimer une préoccupation essentielle autour de la question des niveaux de négociation : si l'articulation entre branche et entreprise est une dimension majeure du dialogue social que les approches au niveau établissement peinent encore à documenter, le développement du dialogue social territorial impose un défi supplémentaire à une enquête statistique par sondage qui, par construction, interroge des acteurs bien identifiés dont la parole et le profil sont présumés représentatifs. L'intérêt accordé par ailleurs aux pratiques des plus petites entreprises est une incitation à perpétuer l'élargissement de l'enquête aux unités de 11 à 19 salariés, sans qu'il soit réaliste d'envisager d'abaisser ce seuil, pour des raisons de coût et de charge statistique.

D'autres attentes visant davantage la dimension études et recherches que la conception de l'enquête elle-même ont été formulées. Ainsi le fait de développer l'analyse du contenu même des accords est une démarche qui permet de dépasser le cadre des statistiques en entrant dans la "boîte noire" du contenu et des résultats de la négociation. Il est souhaitable en outre que les travaux abordent la négociation collective aussi dans sa globalité, et non seulement comme une juxtaposition de thèmes. Naturellement, d'autres attentes visent à renforcer les études sur les effets des nombreuses dispositions réglementaires concernant les relations professionnelles déjà effectives ou en cours de mise en œuvre : mesure de la qualité de l'information-consultation des représentants du personnel, de leur accès à la formation, de l'analyse de leurs parcours militants, analyse des accords dérogatoires aux dispositions de branche, analyse de nouveaux modes de travail (télétravail, forfaits jours, etc.).

Au final, la DARES est invitée à perpétuer et amplifier l'ambition et la qualité des enquêtes REPONSE, en relevant le défi d'adapter la prochaine édition aux nouvelles configurations institutionnelles qui sont pour certaines en train de s'élaborer, tout en préservant la multiplicité des usages possibles : répondre aux besoins d'évaluation et de conduite des politiques publiques, rendre compte de la réalité des relations professionnelles, mesurer pour informer, stimuler et animer la recherche.

La DARES a entrepris au printemps 2015 la conception de la cinquième édition de l'enquête REPONSE qui devrait être sur le terrain à l'horizon 2017.

L'IMPACT DES RELÈVEMENTS
SALARIAUX DE BRANCHE
SUR LA DYNAMIQUE
DES SALAIRES DE BASE

*Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (DARES)*

L'IMPACT DES RELÈVEMENTS SALARIAUX DE BRANCHE SUR LA DYNAMIQUE DES SALAIRES DE BASE

L'impact des relèvements salariaux de branche sur la dynamique des salaires de base, accentué pendant la crise, reste modéré.

Depuis le début de la crise économique fin 2008, le salaire mensuel brut de base (SMB) a sensiblement ralenti dans les entreprises de dix salariés ou plus des 247 principales branches professionnelles du secteur concurrentiel. Alors qu'il avait connu entre 2003 et 2008 une progression soutenue de 2,9 % par an en moyenne, notamment sous l'impulsion de la convergence des SMIC, le SMB a augmenté en moyenne de 2,1 % par an sur la période 2009-2012.

Cette évolution est liée à une double modération : celle du SMIC, dont la progression a été inférieure de 2,1 points par an en moyenne sur 2009-2012 par rapport à 2003-2008, et celle des salaires conventionnels négociés au niveau des branches, qui a été plus faible de 0,4 point par an en moyenne après correction de l'effet des hausses du SMIC. La modération des salaires conventionnels des ouvriers a été particulièrement forte et explique 69 % du ralentissement total des salaires conventionnels.

La modification du calendrier de revalorisation automatique du SMIC en 2010 a induit un rapprochement des évolutions trimestrielles du SMB et du salaire conventionnel. Elles se concentrent désormais sur le premier trimestre de l'année.

Les relèvements des salaires conventionnels ont un effet légèrement positif à court terme sur l'évolution du SMB. Cet effet est un peu plus sensible depuis la crise, surtout pour les ouvriers, dans les entreprises de grande taille et dans les branches où les relèvements interviennent régulièrement.

Depuis le début de la crise économique fin 2008, les salaires réels en France ont continué à progresser, sur un rythme ralenti, alors que la productivité du travail stagnait. Ce décalage, qui s'est traduit par une dégradation

du taux de marge des entreprises [1], interroge sur les raisons de cette résistance des salaires. Le rôle des modalités institutionnelles de fixation des salaires (Encadré 1) a notamment été questionné [2]. Outre le SMIC, revalorisé annuellement par l'État, les branches professionnelles fixent, pour chaque niveau de qualification, un salaire conventionnel en dessous duquel un salarié dudit niveau ne peut être rémunéré. Les évolutions du SMIC et les hausses des salaires conventionnels – appelées relèvements de branches – alimentent la dynamique des salaires de base⁽¹⁾.

Évaluer l'impact des relèvements de branches sur les évolutions du salaire mensuel brut de base (SMB) n'est pas simple. D'une part, un relèvement de branche ne s'accompagne pas forcément d'une revalorisation simultanée du SMB si le salaire versé par l'entreprise est déjà supérieur au niveau du salaire conventionnel revalorisé. D'autre part, le SMB peut être revalorisé indépendamment de l'évolution des minima de branche et ce pour plusieurs raisons : relèvement du SMIC, accord d'entreprise, augmentations individuelles, etc.

En outre, la crise économique a pu modifier le lien entre relèvements de branche et progression des salaires de base. Les entreprises ont perdu des marges de manœuvre pour revaloriser les salaires au-delà de leurs obligations (relèvements de branche ou SMIC) [3]. Ce recentrage *a minima* de leurs politiques salariales pourrait avoir conduit à un renforcement de l'impact apparent des relèvements de branche sur les hausses du SMB. À l'opposé, du fait d'une perte plus importante d'emploi pour les salariés faiblement qualifiés [4] pour lesquels l'impact des négociations de branche est structurellement plus important, l'impact moyen des relèvements de branches sur les hausses du SMB pourrait avoir diminué.

La présente étude propose une estimation de l'impact des relèvements de branches sur les évolutions du SMB entre 2003 et 2012, pour les entreprises de dix salariés ou plus d'un échantillon de 247 branches du secteur concurrentiel, hors agriculture, couvrant ou ayant couvert chacune plus de 5 000 salariés, soit au total 9,5 millions de salariés en 2012 (Encadré 2) [5].

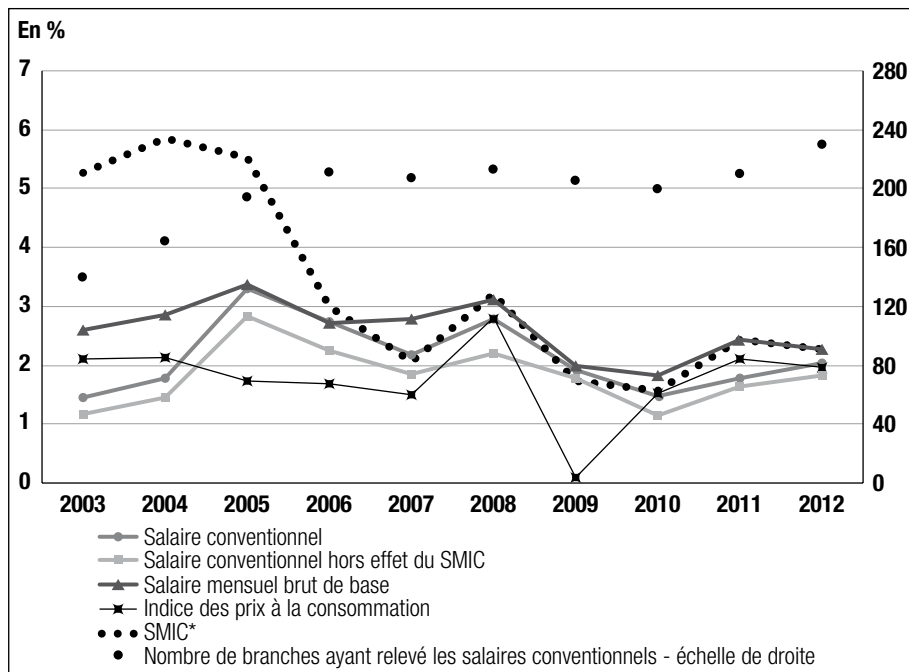
AVANT CRISE, LES MINIMA CONVENTIONNELS ET LES SALAIRES DE BASE PROGRESSAIENT DE PLUS DE 2,5 % PAR AN

Sur la période 2003-2005, marquée par la convergence des garanties mensuelles de rémunération (GMR) instaurées dans le cadre de la réduction

1) Le salaire mensuel de base (SMB) correspond au salaire brut hors primes et hors rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires.

du temps de travail⁽²⁾, les hausses du SMIC ont été fortes : + 5,5 % par an en moyenne (Graphique 1). Dans ce contexte, les hausses annuelles du SMB se sont accentuées, passant de 2,6 % en 2003 à 3,4 % en 2005, surtout pour les bas salaires directement concernés par les revalorisations du SMIC.

Graphique 1 – Glissement annuel du salaire conventionnel, du salaire mensuel brut de base, de l'indice des prix à la consommation et du SMIC



* De 2003 à 2005, la hausse du SMIC est calculée hors garanties mensuelles de rémunération (GMR). À partir de 2006, il existe un seul niveau de salaire minimum, les GMR ayant convergé vers le SMIC.

Lecture : en 2012, la croissance du salaire conventionnel a été de 2 % en moyenne et celle du SMB de 2,3 % ; si l'on ne considère que les hausses de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au SMIC, la croissance du salaire conventionnel "hors effet du SMIC" a été de 1,8 % en 2012.

Champ : salariés des entreprises de dix salariés ou plus d'un échantillon de 247 branches (Encadré 2).

Sources : DARES, panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; DGT-DARES, base des accords salariaux de branche ; Insee, indice des prix à la consommation et SMIC.

Parallèlement, le nombre de branches concernées par une revalorisation des salaires conventionnels a fortement augmenté : 194 branches ont relevé les minima conventionnels en 2005 contre 140 en 2003. La convergence des GMR a en effet nécessité la signature d'accords salariaux spécifiques dans les branches (Encadré 3). Cette vigueur de la négociation collective,

2) La loi "Aubry II" du 19 janvier 2000 avait instauré un système de garanties mensuelles de rémunération (GMR) afin de garantir aux salariés rémunérés au SMIC le maintien de leur revenu mensuel lors de la réduction de leur temps de travail. Depuis 2002, il existait cinq GMR différentes selon la date de passage de l'entreprise aux 35 heures. La loi "Fillon" du 17 janvier 2003 a programmé la convergence de ces GMR (atteinte en 2005) par des hausses spécifiques à chaque minimum.

tirée par le dynamisme du SMIC, s'est accompagnée de hausses accrues des salaires conventionnels : + 1,5 % en 2003, + 3,3 % en 2005.

Si l'on neutralise cette influence du SMIC sur les salaires conventionnels³⁾, pour ne considérer que les hausses de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au SMIC, l'accélération des salaires conventionnels "hors effet du SMIC" a également été forte : de + 1,2 % en 2003 à + 2,8 % en 2005.

Passée la phase de convergence des GMR, le SMIC a fortement ralenti, progressant de 2,7 % par an en moyenne sur la période 2006-2008. Les hausses annuelles moyennes du SMB et des minima conventionnels se sont alors également stabilisées (respectivement + 2,6 % et + 2,9 % par an en moyenne) et ont gardé des profils proches de celui du SMIC. Sur cette période, le nombre de branches ayant relevé les salaires conventionnels est resté stable : incitées par les pouvoirs publics à maintenir la conformité des minima de branches avec le SMIC⁴⁾, 85 % des branches étudiées ont relevé leurs salaires conventionnels chaque année de 2006 à 2008.

APRÈS 2008, LE RALENTISSEMENT DU SMIC ET DES MINIMA DE BRANCHE A FAVORISÉ LA MODÉRATION SALARIALE, TOUCHANT D'ABORD LES OUVRIERS

Suite à la crise économique amorcée fin 2008, les salaires ont ralenti. Dans un contexte de chômage élevé⁵⁾ et de productivité stagnante, les hausses du SMB ont été de 2,1 % par an en moyenne sur la période 2009-2012, en recul de 0,8 point par an en moyenne par rapport au rythme annuel de 2,9 % sur la période 2003-2008 (Tableau 1).

3) Pour cela, un indicateur complémentaire de hausse du salaire conventionnel est calculé, prenant en compte uniquement les "bonus" de hausse de rémunération que les relèvements conventionnels offrent par rapport à l'effet direct du SMIC (Encadré 4).

4) Depuis 2005, la situation des 274 branches de plus de 5 000 salariés au regard des règles applicables en matière de minima salariaux et de classifications est présentée chaque année au Comité de suivi de la négociation salariale de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC).

5) Selon les données de l'Insee, le taux de chômage au sens du BIT en France est passé de 7,2 % au premier trimestre de 2008 à 10,1 % au quatrième trimestre de 2012.

Tableau 1 – Taux de croissance du SMB et du salaire conventionnel sur les périodes 2003-2008 et 2009-2012

	Taux d'évolution annuel moyen			Contribution à l'évolution		
	2003-2008	2009-2012	Différence	2003-2008	2009-2012	Différence
Salaire mensuel de base (SMB)						
Ensemble	2,9	2,1	- 0,8	100	100	100
Ouvriers	3,0	2,1	- 1,0	40	37	47
Employés	3,1	2,1	- 1,0	26	24	33
Professions intermédiaires	2,7	2,2	- 0,6	20	22	16
Cadres	2,6	2,2	- 0,4	14	18	5
Salaire conventionnel						
Ensemble	2,4	1,8	- 0,6	100	100	100
Ouvriers	2,8	1,8	- 1,0	44	36	70
Employés	2,3	2,0	- 0,3	24	27	15
Professions intermédiaires	2,1	1,8	- 0,3	19	21	11
Cadres	1,9	1,7	- 0,3	13	16	5
Salaire conventionnel hors effet du SMIC						
Ensemble	2,0	1,6	- 0,4	100	100	100
Ouvriers	2,1	1,5	- 0,6	42	36	69
Employés	1,7	1,6	- 0,2	22	24	12
Professions intermédiaires	2,0	1,7	- 0,3	22	23	16
Cadres	1,9	1,7	- 0,2	16	18	6
Effet des revalorisations du SMIC sur les hausses du salaire conventionnel						
Ensemble	0,4	0,2	- 0,2	100	100	100
Ouvriers	0,6	0,2	- 0,4	57	41	73
Employés	0,6	0,4	- 0,2	35	50	19
Professions intermédiaires	0,1	0,1	0,0	4	5	2
Cadres	0,0	0,0	0,0	1	1	2

Lecture : la progression du SMB des employés a été de 3,1 % par an en moyenne sur la période 2003-2008 et de 2,1 % par an en moyenne sur la période 2009-2012, soit un ralentissement de 1 point par an ; les hausses du SMB des employés ont contribué à hauteur de 26 % à celles du SMB d'ensemble sur la période 2003-2008 (24 % sur la période 2009-2012) ; le ralentissement du SMB des employés contribue à hauteur de 33 % à celui du SMB d'ensemble entre les deux sous-périodes.

Champ : salariés des entreprises de dix salariés ou plus d'un échantillon de 247 branches (Encadré 2).

Sources : DARES, panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; DGT-DARES, base des accords salariaux de branche.

Ce ralentissement des salaires de base a été en partie tiré par celui du SMIC, qui n'a progressé que de 1,4 % par an entre 2009 et 2012, cette période ayant été marquée par l'absence de coups de pouce au SMIC⁽⁶⁾,

6) À l'exception de l'année 2012 où le Gouvernement a décidé d'un coup de pouce de 0,6 % en juillet.

une inflation quasi nulle en 2009 et le ralentissement du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier (SHBO) à partir de 2010⁷⁾. L'impact sur les salaires de base a été à la fois direct, en touchant les salariés au voisinage du SMIC, et indirect, en contribuant à la modération des salaires conventionnels. Le relèvement des salaires conventionnels est en effet fortement dépendant de l'évolution, anticipée ou constatée, du SMIC.

Outre l'impact du SMIC, les salaires de base ont été affectés par le freinage des salaires conventionnels. "Hors effet du SMIC", le salaire conventionnel a ralenti de 0,4 point par an entre 2009 et 2012 par rapport à la période 2003-2008, et ceci malgré la bonne résistance de la négociation de branche après la crise (Encadré 3).

Le ralentissement du SMB après la crise a été particulièrement marqué chez les ouvriers, où il a atteint 1,0 point par an en moyenne contre 0,4 point pour les cadres. L'évolution des salaires des ouvriers explique ainsi près de la moitié du ralentissement total du SMB après 2008. La modération du SMIC a eu un fort impact sur les ouvriers, une proportion importante d'entre eux étant rémunérée au voisinage du SMIC [6]. En effet, à court terme, l'effet direct de la revalorisation du SMIC sur tous les salaires compris entre l'ancienne et la nouvelle valeur du SMIC est plus fort que son effet indirect d'entraînement sur les salaires supérieurs au SMIC. Cet effet indirect décroît d'ailleurs rapidement à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des salaires et s'atténue considérablement au-delà de 1,5 du SMIC [7].

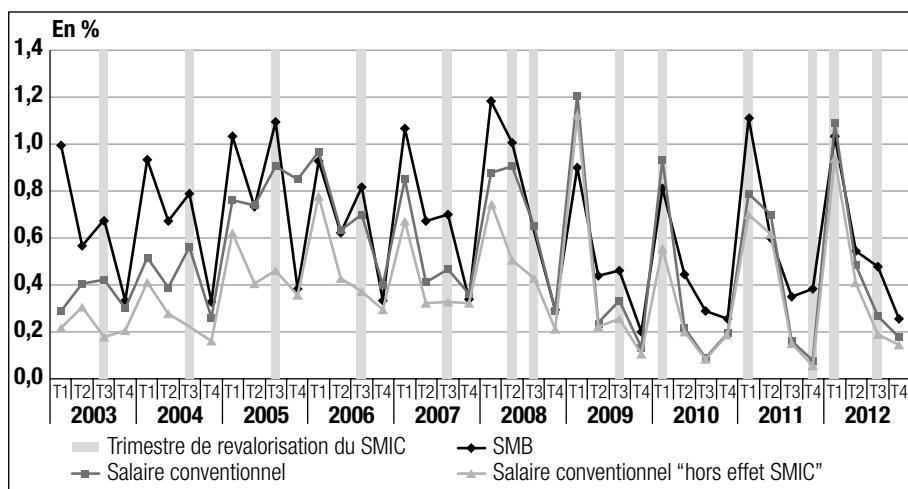
Les ouvriers ont aussi été les plus touchés par le ralentissement des minima conventionnels. Les revalorisations du salaire conventionnel des ouvriers "hors effet du SMIC" se sont établies à 1,5 % par an en moyenne sur la période 2009-2012, en retrait de 0,6 point par an par rapport à la période 2003-2008. Ce ralentissement est 2 fois plus important que celui qu'ont connu les autres catégories socioprofessionnelles et explique 69 % du ralentissement total du salaire conventionnel "hors effet du SMIC" après la crise. Cela pourrait refléter le fait que les ouvriers ont été les plus touchés par la crise économique, leur taux de chômage ayant progressé de près de 4 points entre 2008 et 2009, contre + 2 points pour les employés et les professions intermédiaires et + 1,5 point pour les cadres [8].

7) Entre 2010 et 2012, le SMIC était revalorisé chaque 1^{er} janvier en tenant compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef de famille est ouvrier ou employé, augmentée de la moitié de l'évolution du pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base ouvrier (SHBO). Le pouvoir d'achat du SHBO n'a progressé que de 0,2 % par an en moyenne entre 2010 et 2012.

LES REVALORISATIONS SALARIALES SONT DÉSORMAIS PLUS CONCENTRÉES SUR LE 1^{ER} TRIMESTRE DE L'ANNÉE

Avant la crise, les évolutions trimestrielles du SMB et du salaire conventionnel présentaient des profils relativement proches (Graphique 2). Elles étaient plus marquées au 1^{er} trimestre, les calendriers d'augmentations salariales des branches étant souvent prévus pour le début d'année, et dans une moindre mesure au 3^e trimestre qui correspondait à la date de revalorisation du SMIC jusqu'en 2009⁽⁸⁾ [9].

Graphique 2 - Évolutions trimestrielles du SMB, du salaire conventionnel et du salaire conventionnel "hors effet du SMIC"



Lecture : au 3^e trimestre 2012, la croissance du salaire conventionnel a été de 0,3 % en moyenne (+ 0,2 % "hors effet SMIC") et celle du SMB de 0,5 %.

Champ : salariés des entreprises de dix salariés ou plus d'un échantillon de 247 branches (Encadré 2).

Sources : DARES, panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; DGT-DARES, base des accords salariaux de branche.

Sur la période 2009-2012, ces évolutions trimestrielles se sont encore rapprochées, aussi bien en terme d'ampleur que de date. Le changement du calendrier de la revalorisation du SMIC, au 1^{er} janvier et non plus au 1^{er} juillet depuis 2010, a contribué à concentrer les relèvements de salaires de base et des salaires conventionnels au 1^{er} trimestre. Dès 2010, les signatures d'accords de branche ont été plus concentrées sur les premiers mois de l'année, de nombreuses branches ayant intégré le changement de calendrier de la revalorisation du SMIC à leur rythme de négociation. La négociation collective en entreprise concernant les salaires et primes se concentre aussi en début d'année [10].

8) En 2008, le SMIC a également été revalorisé de façon anticipée au 2^e trimestre.

Au niveau individuel, les salariés peuvent bénéficier d'une augmentation du SMB sans que le salaire conventionnel de la branche par laquelle ils sont couverts ne soit relevé, et *vice versa*. Certes, la proportion de salariés ayant profité d'une hausse du SMB un trimestre donné est toujours plus importante parmi ceux qui sont en même temps concernés par un relèvement de branche. Mais plus de la moitié des salariés dont la branche a revalorisé le salaire conventionnel n'ont pas vu leur salaire de base augmenter le même trimestre. Ce phénomène est plus marqué sur les trimestres qui suivent une revalorisation du SMIC : si les salaires conventionnels qui sont relevés ne permettent que de rattraper le SMIC, cela n'a aucune incidence sur le SMB qui s'était déjà ajusté immédiatement suite à la revalorisation du SMIC.

Le SMB progresse également pour les salariés non concernés par des relèvements de branche, grâce aux accords collectifs d'entreprises, aux augmentations individuelles ou encore aux revalorisations du SMIC. L'ampleur de la hausse du SMB reste toutefois toujours supérieure pour les salariés dont le niveau de qualification est affecté par un relèvement du salaire conventionnel au cours du trimestre considéré.

L'IMPACT À COURT TERME DES RELÈVEMENTS DE BRANCHES SUR L'ÉVOLUTION DU SMB PROGRESSE MAIS RESTE MODÉRÉ

Mesurer précisément la corrélation entre les relèvements des salaires conventionnels et les hausses trimestrielles du SMB, nécessite de tenir compte à la fois des facteurs macro-économiques (inflation, chômage, SMIC) et des caractéristiques des établissements et des postes de travail (taille d'entreprise, secteur d'activité, catégorie socioprofessionnelle). Afin de mesurer l'effet propre des relèvements de branche et de s'abstraire de l'effet du SMIC, ce sont les hausses de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au SMIC qui sont étudiées dans la suite⁹⁾.

Sur la période 2009-2012, lorsque le salaire conventionnel augmente de 1 % "toutes choses égales par ailleurs", la hausse à court terme (c'est-à-dire le même trimestre)¹⁰⁾ du SMB est en moyenne supérieure de 0,12 point à ce qu'elle aurait été s'il n'y avait pas eu de relèvement de branche (Encadré 4). Cet impact est modeste, mais il était deux fois moins important sur la période 2003-2008 (Tableau 2). Dans les établissements de 20 salariés ou plus, la part des représentants de la direction citant les recommandations de branche comme références primordiales des décisions de revalorisation

9) Seul l'indicateur "hors effet du SMIC" est considéré dans la suite.

10) Cet impact modéré des relèvements de branche n'est valable qu'au trimestre d'entrée en vigueur : dans le modèle, les coefficients des termes retardés ne sont pas significatifs.

salariale a augmenté, passant de 30 % en 2004 à 36 % en 2010 [11]. L'impact des évolutions du SMIC est plus marqué et est également en progression (+ 0,08 point, contre + 0,03 point avant la crise) malgré la diminution sensible de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC⁽¹¹⁾. Enfin, l'inflation a également un impact plus important : + 0,35 point entre 2009 et 2012 alors qu'il n'était que de + 0,22 point entre 2003 et 2008. Avant et après la crise de 2008-2009, l'inflation reste donc le principal facteur d'évolution du SMB.

Tableau 2 – Estimation de l'impact à court terme des relèvements de branche sur l'évolution du SMB

Déterminants	2003-2008	2009-2012
Δ Salaire conventionnel "hors effet du SMIC"	0,058* (0,0008)	0,121* (0,0012)
Contexte macroéconomique		
Δ IPC	0,222* (0,0023)	0,346* (0,0036)
Taux de chômage au trimestre précédent	- 0,002* (0,0002)	- 0,016* (0,0002)
Δ SMIC réel	0,025* (0,0008)	0,076* (0,0025)
Caractéristiques des établissements et des salariés		
Indicatrices de taille d'entreprise	Oui	
Indicatrices du secteur d'activité de l'établissement	Oui	
Indicatrices de catégorie socioprofessionnelle	Oui	

Les écarts-types sont indiqués entre parenthèses. Les coefficients marqués d'un * sont significatifs à 5 %.

Les Δ sont les log-différences des variables. L'IPC est l'indice des prix à la consommation.

Lecture : sur la période 2009-2012, lorsque le salaire conventionnel "hors effet du SMIC" augmente de 1 % "toutes choses égales par ailleurs", la hausse à court terme du SMB est en moyenne supérieure de 0,12 point à ce qu'elle aurait été s'il n'y avait pas eu de relèvement de branche.

Champ : salariés des entreprises de dix salariés ou plus d'un échantillon de 247 branches (Encadré 2).

Sources : DARES, panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; DGT-DARES, base des accords salariaux de branche.

Le rôle accru de ces trois déterminants suggère que les autres facteurs de l'évolution des salaires de base jouent un rôle moindre. En effet, avec la crise, les augmentations individualisées ont nettement reculé et les entreprises, dans un contexte de fortes contraintes, ont été conduites à recentrer leurs pratiques salariales sur des augmentations obligatoires. Les hausses des salaires de base liées à des facteurs – non observés – tels que l'ancienneté, l'intensité des efforts fournis ou le non-absentéisme⁽¹²⁾ auraient diminué renforçant ainsi le poids des augmentations obligatoires que sont les relèvements de branche et les revalorisations du SMIC.

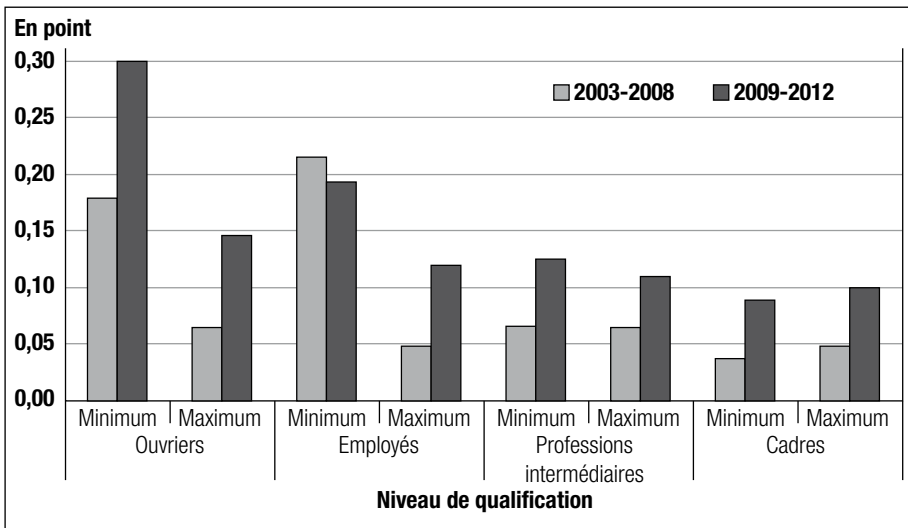
11) Entre 2003 et 2008, la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du SMIC a varié entre 12,9 % et 15,6 %. Sur la période 2009-2012, elle a varié entre 9,8 % et 11,1 %.

12) Les facteurs cités ne sont pas utilisés dans l'analyse économétrique car ils ne sont pas disponibles et leur impact est dans la partie non observable du modèle.

L'EFFET DES HAUSSES DE SALAIRE CONVENTIONNEL EST PLUS MARQUÉ POUR LES SALARIÉS LES MOINS QUALIFIÉS

Sur la période 2003-2008, l'impact des relèvements de branche garantissant des rémunérations supérieures au SMIC sur l'évolution du SMB était de + 0,17 point pour les ouvriers faiblement qualifiés et de + 0,21 point pour les employés faiblement qualifiés tandis qu'il ne dépassait pas + 0,07 point pour les autres niveaux de qualification (Graphique 3). Cet impact est plus élevé sur la période 2009-2012 pour quasiment tous les niveaux de qualification, et en particulier pour les ouvriers faiblement qualifiés pour lesquels l'impact des revalorisations du salaire conventionnel sur l'évolution du SMB est le plus sensible : en moyenne, un relèvement de branche de 1 % se traduit pour eux par un surcroît de hausse du SMB de 0,3 point. Pour cette catégorie, la plus touchée par la crise, cette évolution signale que les augmentations de salaire se sont davantage restreintes aux seuls relèvements obligatoires.

Graphique 3 – Effet des relèvements de branche (hors effet du SMIC) sur le SMB selon le niveau de qualification



Lecture : sur la période 2003-2008, pour les ouvriers faiblement qualifiés, lorsque le salaire conventionnel augmente de 1 % (hors effet du SMIC), la hausse du SMB est supérieure de 0,18 point à ce qu'elle aurait été en l'absence de revalorisation du salaire conventionnel.

Champ : salariés des entreprises de dix salariés ou plus d'un échantillon de 247 branches (Encadré 2).

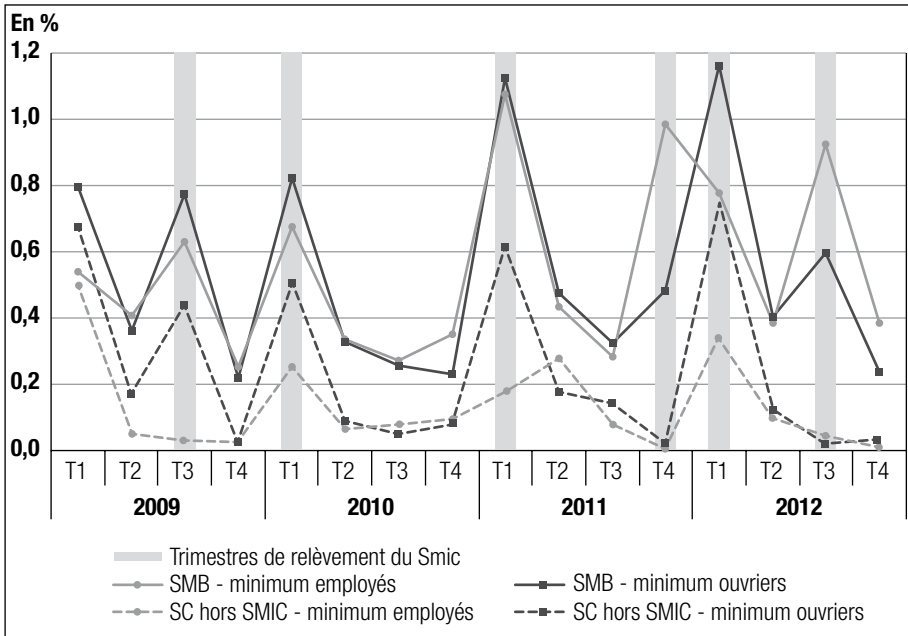
Sources : DARES, panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; DGT-DARES, base des accords salariaux de branche.

Seuls les employés faiblement qualifiés n'ont pas connu un tel mouvement. Pour cette catégorie, l'impact des salaires conventionnels sur les hausses du SMB est resté quasi stable (sur 2009-2012, il est inférieur de 0,02 point à sa valeur sur la période 2003-2008). Ce résultat est lié à une non synchronisation des hausses du SMB et de celles du salaire conventionnel suite à la double revalorisation du SMIC au 1^{er} décembre 2011 (+ 2,1 %) et au 1^{er} janvier 2012 (+ 0,3 %). Pour la plupart des niveaux de qualification (y compris le premier niveau des ouvriers), les hausses du SMB se sont alors concentrées au 1^{er} trimestre 2012, coïncidant avec la période de relèvement des salaires conventionnels. En revanche, pour le premier niveau des employés, le relèvement du SMIC de décembre 2011 s'est traduit par un pic de progression du SMB dès le 4^e trimestre 2011, alors que celui des salaires conventionnels de cette catégorie n'est intervenu qu'au trimestre suivant (Graphique 4).

Suite au relèvement du salaire minimum de décembre 2011, le salaire de base d'un salarié payé au SMIC peut en effet ne pas avoir été réévalué instantanément si ce salarié bénéficie d'autres éléments de salaire (primes de fin d'année, avantages en nature, etc.) qui garantissent une rémunération totale conforme au SMIC. Cette situation est plus fréquente pour les employés faiblement qualifiés que pour les ouvriers faiblement qualifiés : bien qu'ils aient une exposition au SMIC très proche (respectivement 58 % et 55 % en 2012), les premiers sont bien implantés dans le secteur industriel où le recours aux primes et compléments de salaire est quasi systématique (93,6 % des salariés concernés en 2012 [12]) tandis que les seconds sont largement présents dans le secteur tertiaire où le recours aux primes est moins important (76,9 % des salariés concernés en 2012 [12])¹³. Ainsi, l'évolution particulière du SMB pour le premier niveau des employés serait liée à une forte exposition au SMIC couplée à une structure de rémunération différente de celle des ouvriers non qualifiés.

13) Sur le champ étudié, 95 % des employés non qualifiés travaillent dans le secteur des services non marchands, contre seulement 55 % des ouvriers non qualifiés. Inversement, le secteur de l'industrie regroupe 33 % des ouvriers non qualifiés mais seulement 4 % des employés non qualifiés.

Graphique 4 – Évolutions trimestrielles du SMB et du salaire conventionnel “hors effet du SMIC” pour les premiers niveaux des ouvriers et des employés



Lecture : au 1^{er} trimestre 2012, la croissance du salaire conventionnel “hors effet du SMIC” a été de + 0,3 % en moyenne pour le 1^{er} niveau des employés (+ 0,7 % pour le 1^{er} niveau ouvriers) et celle du SMB de + 0,8 % (+ 1,2 % pour le 1^{er} niveau des ouvriers).

Champ : salariés des entreprises de dix salariés ou plus d'un échantillon de 247 branches (Encadré 2).

Sources : DARES, panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; DGT-DARES, base des accords salariaux de branche.

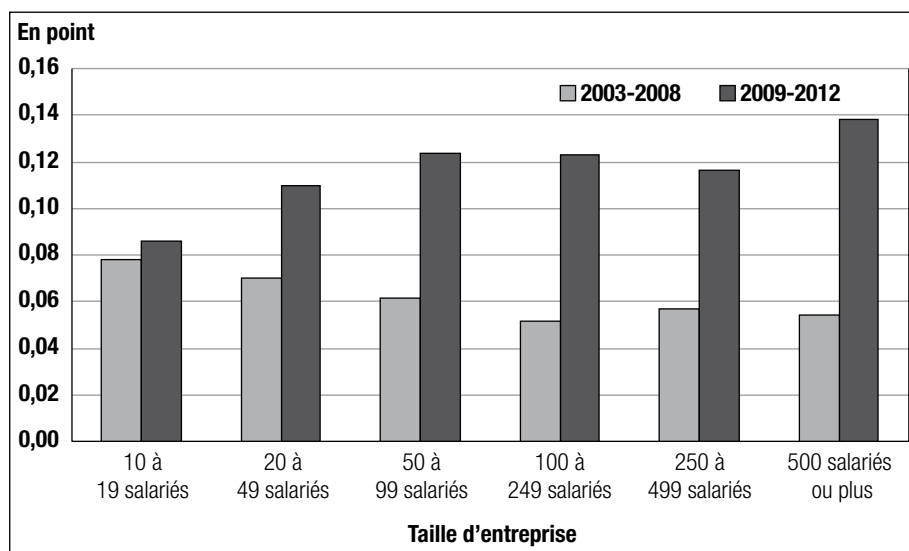
L'IMPACT DES RELÈVEMENTS DE BRANCHE SUR LES ÉVOLUTIONS DU SMB S'EST SURTOUT RENFORCÉ DANS LES GRANDES ENTREPRISES

Entre 2003 et 2008, “toutes choses égales par ailleurs”, l'impact des revalorisations de branche garantissant des rémunérations supérieures au SMIC sur les hausses du SMB était plus fort pour les petites entreprises. Sur cette période, lorsque le salaire conventionnel augmentait de 1 %, la hausse du SMB dans les entreprises de 10 à 19 salariés était en moyenne supérieure de + 0,08 point à ce qu'elle aurait été en l'absence de relèvement conventionnel (Graphique 5). Cet effet diminuait alors avec la taille de l'entreprise, en lien avec le poids de la négociation d'entreprise et des politiques d'individualisation des salaires. Les accords d'entreprise offrent en effet aux salariés un surcroît de rémunération par rapport aux minima de branche plus important dans les grandes entreprises, où la négociation

est généralement plus développée⁽¹⁴⁾. Par ailleurs, les revalorisations de salaires individualisées y sont également plus répandues que dans les petites entreprises, surtout pour les cadres [3]. L'impact des relèvements de branche sur l'évolution du SMB se trouvait alors amoindri par ces deux facteurs dans les grandes entreprises.

Après 2009, le résultat s'est inversé : l'impact des relèvements de branche est plus important dans les grandes entreprises (+ 0,14 point dans les entreprises de 500 salariés ou plus contre + 0,09 pour les entreprises de 10 à 19 salariés). Avec la crise, l'individualisation des salaires et la négociation d'entreprise auraient perdu du terrain en faveur des pratiques collectives et notamment des relèvements de branche, et ce d'autant plus nettement que l'entreprise est grande.

Graphique 5 – Effet des relèvements de branche “hors effet du SMIC” sur le SMB selon la taille d'entreprise



Lecture : sur la période 2003-2008, dans les entreprises de 10 à 19 salariés, lorsque le salaire conventionnel augmente de 1 % (hors effet du SMIC), la hausse du SMB est supérieure de 0,077 point à ce qu'elle aurait été en l'absence de revalorisation du salaire conventionnel.

Champ : salariés des entreprises de dix salariés ou plus d'un échantillon de 247 branches (Encadré 2).

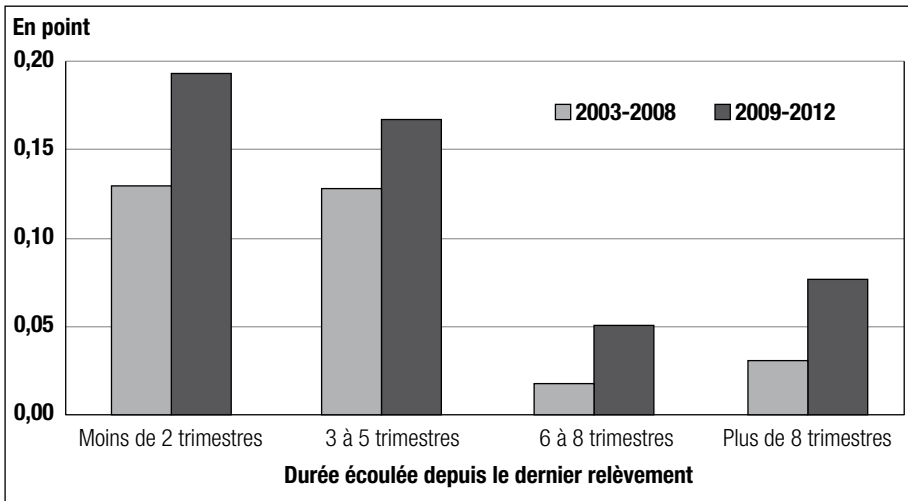
Sources : DARES, panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; DGT-DARES, base des accords salariaux de branche.

14) À partir du seuil de 50 salariés dans l'entreprise, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical. Dès lors qu'il y a au moins un délégué syndical, l'entreprise est soumise à l'obligation de négocier les salaires annuellement.

LA FRÉQUENCE DES RELÈVEMENTS DE BRANCHE ACCENTUE LEUR EFFET SUR LES SALAIRES DE BASE

Sur les deux périodes étudiées, plus les relèvements de branche sont fréquents, plus leur effet sur les salaires de base est important. Sur la période 2009-2012, lorsque la durée écoulée depuis la dernière revalorisation de salaire conventionnel est inférieure à deux trimestres, l'impact des revalorisations de branche sur les hausses du SMB est de + 0,19 point (+ 0,13 point avant 2009) tandis qu'il n'est que de + 0,08 point (+ 0,03 point avant 2009) lorsque le dernier relèvement a pris effet plus de six trimestres auparavant (Graphique 6). En effet, dans le cas où la branche a des difficultés à conclure des accords d'une manière régulière, les salaires conventionnels tendent à décrocher par rapport aux salaires effectifs et leurs relèvements ont un impact moins important que dans les branches qui concluent des accords régulièrement.

Graphique 6 – Effet des relèvements de branche (hors effet du SMIC) sur le SMB selon la durée écoulée depuis la dernière revalorisation



Lecture : sur la période 2003-2008, lorsque la durée écoulée depuis le précédent relèvement est inférieure à deux trimestres, lorsque le salaire conventionnel augmente de 1 % (hors effet du SMIC), la hausse du SMB est supérieure de 0,13 point à ce qu'elle aurait été en l'absence de revalorisation du salaire conventionnel.

Champ : salariés des entreprises de dix salariés ou plus d'un échantillon de 247 branches (Encadré 2).

Sources : DARES, panel de l'enquête Acemo trimestrielle ; DGT-DARES, base des accords salariaux de branche.

Encadré 1 : Trois niveaux de fixation des salaires en France

Au niveau national

Depuis 2010, l'État revalorise chaque année le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) au 1^{er} janvier. Le SMIC peut également être relevé à d'autres moments de l'année : lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2,0 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du SMIC immédiatement antérieur et lorsque le gouvernement décide une revalorisation en accordant un "coup de pouce". Les évolutions du SMIC ont à la fois un effet direct sur les salaires au voisinage du SMIC (11 % de bénéficiaires de sa revalorisation au 1^{er} janvier 2014 [13]) et un effet d'entraînement sur les salaires supérieurs au SMIC.

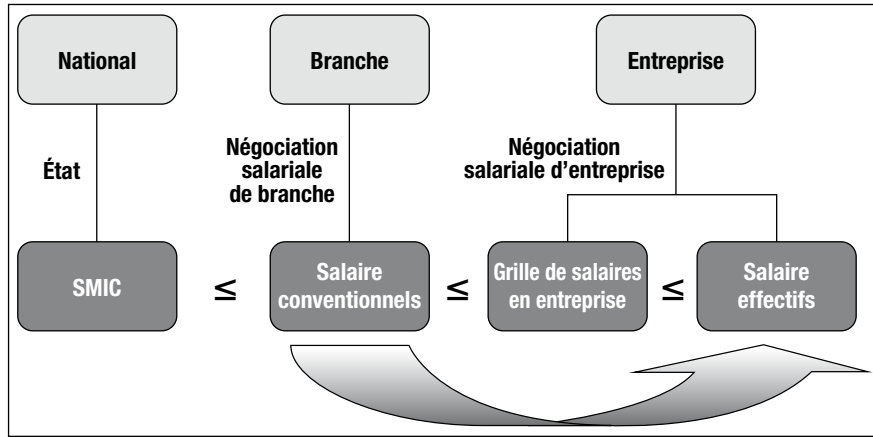
Au niveau de la branche

Les branches professionnelles définissent des grilles de classification des emplois. À chaque niveau de la grille de classification correspond un salaire conventionnel, c'est-à-dire un salaire en-dessous duquel un salarié dudit niveau ne peut être rémunéré. Les organisations patronales et syndicales de la branche doivent négocier annuellement les salaires conventionnels (article L.2241-1 du code du travail). Les négociateurs décident de l'assiette et de la période de référence applicables au salaire conventionnel. Peuvent ainsi être négociés des salaires hiérarchiques, des salaires garantis annuels ou garantis mensuels. Les salaires hiérarchiques sont des salaires horaires ou mensuels dont l'assiette est très proche de celle du SMIC (essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature). Les salaires garantis sont des salaires mensuels ou annuels qui ont une assiette plus large que la précédente. Les situations sont cependant très variables d'une branche à l'autre puisque les salaires garantis peuvent inclure l'ensemble des éléments de rémunération ou seulement le salaire de base et quelques éléments de salaire cités dans la convention collective.

Au niveau de l'entreprise

Les lois Auroux de 1982 ont introduit l'obligation de négocier annuellement les salaires effectifs dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (article L.2242-1 du code du travail). L'obligation de négocier n'est cependant pas une obligation d'aboutir à un accord. Cette obligation a été renforcée par la loi du 3 décembre 2008 qui conditionne le bénéfice de certains allègements de cotisations sociales au respect de la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires. Les dispositions salariales des accords d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que celles négociées au niveau de la branche (Graphique A).

Graphique A – Les trois niveaux de fixation des salaires en France



Encadré 2 : Sources et données

Les données mobilisées dans cette étude proviennent du rapprochement de deux sources : la base DGT-DARES sur les accords salariaux de branche et le panel des enquêtes trimestrielles Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo).

Données sur les accords salariaux de branche (base DGT-DARES)

À partir des données issues de la base des conventions collectives (BDCC) de la Direction générale du travail (DGT), la DARES a constitué un panel trimestriel des niveaux et des évolutions de salaire conventionnel sur la période 2003-2012 pour un échantillon de 278 branches couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés. Pour chaque convention collective de branche et chacune des quatre catégories socioprofessionnelles couvertes par celle-ci (ouvrier, employé, profession intermédiaire, cadre), deux niveaux de salaire conventionnel sont suivis (coefficient minimum et coefficient maximum), soit huit niveaux de qualification au plus pour chaque branche professionnelle. En pratique, pour chaque niveau, trois types de salaire conventionnel peuvent être négociés : salaire hiérarchique, salaire garanti mensuel ou salaire garanti annuel.

Panel des enquêtes Acemo trimestrielles

L'enquête Acemo trimestrielle de la DARES suit l'évolution du salaire mensuel de base (SMB) dans les entreprises de dix salariés ou plus de France métropolitaine. Tous les employeurs sont concernés à l'exception de six catégories d'entre eux : employeurs agricoles, administration publique, syndicats de copropriété, associations de type loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales. Le salaire mensuel de base ne comprend *a priori* ni les primes (sauf, le cas échéant, la prime liée à la réduction du temps de travail), ni les heures supplémentaires. Les établissements répondants doivent sélectionner des postes représentatifs de leurs salariés pour douze niveaux de qualification (trois niveaux pour chacune des quatre catégories socioprofessionnelles). Ces niveaux de qualification sont définis par la DARES à partir des grilles de classification des conventions collectives. Les établissements déclarent pour chaque niveau le salaire mensuel de base et l'horaire mensuel de base pour le dernier mois du trimestre. Ainsi, ces douze niveaux de poste sont suivis trimestre après trimestre dans le panel Acemo.

Appariement des deux bases de données

L'appariement consiste à attribuer à chaque observation du panel Acemo l'évolution du salaire conventionnel correspondant [5]. Seules les branches dont la couverture est supérieure à 50 % dans l'enquête Acemo trimestrielle sont conservées dans l'analyse (247 branches couvrant 11,5 millions de salariés dont 9,5 millions dans le champ de l'enquête Acemo trimestrielle en 2012).

Cette base de données est la seule qui permet de suivre à la fois le SMB et le salaire conventionnel pour chaque niveau de qualification. Cependant elle présente quelques limites :

- L'assiette du SMB est plus étroite que celle des minima conventionnels (hiérarchiques ou garantis), qui peuvent inclure certaines primes. Le risque est donc

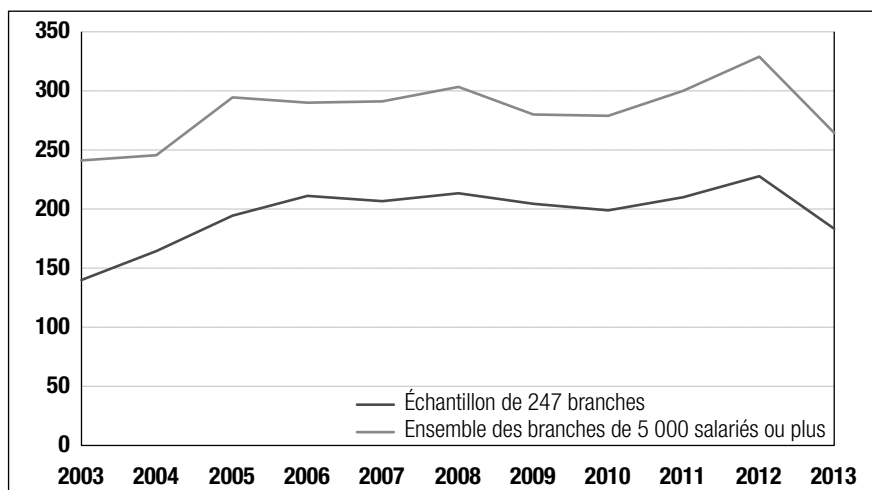
de sous-estimer l'impact du salaire conventionnel puisque l'on ne capture que son impact sur le SMB et non sur l'évolution de ces primes.

- Les entreprises de moins de dix salariés sont hors du champ de l'enquête Acemo trimestrielle. Or, la négociation de branche joue un rôle important dans la fixation des règles salariales dans ces entreprises où la négociation d'entreprise est peu développée. Le risque est alors de sous-estimer l'impact des accords de branche sur l'évolution du SMB en se limitant aux entreprises de dix salariés ou plus.
- L'unité d'observation est le trimestre. Si un accord entre en vigueur en fin de trimestre alors que la hausse du SMB a eu lieu en début de trimestre, on risque de conclure à tort à un effet non nul du salaire conventionnel sur le SMB.

Encadré 3 : La crise ne s'est pas traduite par un recul marqué de la négociation salariale de branche

De 2003 à 2007, le nombre de branches ayant signé des accords salariaux a augmenté continûment avant de se stabiliser à un niveau élevé (Graphique B). La convergence des différents niveaux de salaire minimum apparus suite à la RTT a en effet nécessité la signature d'accords salariaux spécifiques dans les branches, expliquant une partie du dynamisme de la négociation.

Graphique B – Évolution du nombre de textes ayant au moins un avenant relatif aux salaires dans l'année*



* Les chiffres de l'année 2013 sont provisoires.

Lecture : en 2012, parmi les 247 branches professionnelles étudiées, 228 ont signé au moins un avenant salarial ; sur l'ensemble des branches de 5 000 salariés ou plus, 329 ont signé au moins un avenant salarial la même année.

Champ : salariés des entreprises de dix salariés ou plus.

Source : DGT-DARES, base des accords salariaux de branche ; DGT, Bilan annuel de la négociation ; calculs DARES.

L'arrivée de la crise fin 2008 s'est traduite par une légère baisse du nombre de branches signataires, sans que ce nombre ne retombe aux niveaux d'avant la période de convergence des SMIC. Les négociations structurelles engagées ont continué et les partenaires sociaux ont marqué leur volonté de poursuivre le dialogue social. L'arrivée de la crise ne s'est donc pas traduit dans les faits par un recul sensible du nombre de branches signataires.

L'après-crise a marqué le retour à la tendance antérieure d'augmentation du nombre de branches signataires avec un maximum de 228 atteint en 2012 dans la base DGT-DARES, soit 61 % de plus qu'en 2003. Toutefois, la stagnation économique de 2013 est venue mettre un terme franc à cette situation puisque le nombre de branches ayant conclu un accord a reculé de 20 %.

Le rôle prépondérant du SMIC dans la vigueur de la négociation de branche

Le rôle du SMIC est déterminant d'abord dans le nombre d'accords signés. Ce rôle a été très net au moment de la période de convergence des SMIC – de 2002 à 2005 – et il est tout aussi fort dans la période récente. Après un relèvement du SMIC, les branches qui décident de maintenir leurs premiers niveaux à des montants au moins égaux au SMIC ou simplement d'éviter un tassement de leur grille engagent rapidement des négociations salariales afin de réévaluer un ou plusieurs niveaux de leur grille.

- En 2011 et 2012, le SMIC a été réévalué à deux reprises dans l'année, entraînant quasi-mécaniquement la signature d'avenants *ad hoc* mettant la majorité des branches en conformité avec celui-ci.
- L'année 2013, en revanche, année de faible inflation, n'a vu qu'une seule réévaluation du SMIC et a connu une nette chute du nombre d'accords de branche. Le recul du nombre de branches ayant un accord salarial en cours n'est bien entendu pas proportionnel à celui du nombre d'accords signés; il n'est visible que pour des branches qui, par exemple, avaient signé un accord pluriannuel d'augmentations planifiées des salaires, mais qui ont été contraintes à la signature d'accords intermédiaires faute d'avoir suffisamment anticipé l'évolution du SMIC dans les années de hausses plus fortes.

Encadré 4 : Méthode de calcul des hausses moyennes des salaires conventionnels et estimation de leur impact sur l'évolution du SMB

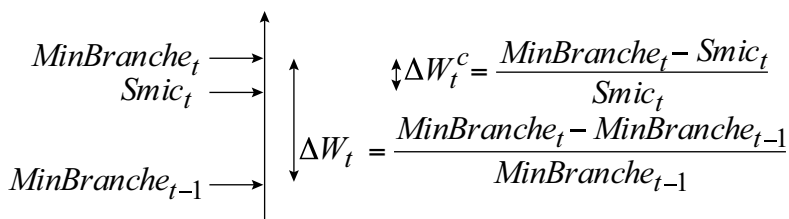
Calcul des hausses de salaire conventionnel

Une hausse de salaire conventionnel étant attribuée à chaque poste de l'enquête Acemo trimestrielle, la hausse moyenne du salaire conventionnel un trimestre ou une année donnée est une moyenne de ces hausses pondérée par les effectifs salariés de l'enquête Acemo trimestrielle par poste [14]. Cette méthode de calcul suppose qu'à la date d'effet de l'accord tous les salariés sont concernés par l'accord, alors qu'en pratique ce n'est pas toujours le cas. En effet, un accord ne s'applique à tous les salariés d'une branche qu'après extension de celui-ci par le ministère chargé du Travail. Les délais d'extension sont en général inférieurs à quatre mois.

Calcul des hausses de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au SMIC (salaire conventionnel "hors effet du SMIC")

Pour neutraliser l'influence du SMIC sur les salaires conventionnels, un indicateur complémentaire de hausse du salaire conventionnel est calculé, ne prenant en compte que les écarts de rémunération que la convention collective offre par rapport au SMIC (Graphique C) :

Graphique C – Calcul des hausses de salaire conventionnel qui garantissent des rémunérations supérieures au SMIC



- lorsque le salaire conventionnel avant et après revalorisation est inférieur au SMIC (ou à la garantie mensuelle de rémunération en vigueur dans l'établissement), la hausse du salaire conventionnel est mise à zéro puisque, dans ce cas-là, le minimum légal qui s'applique au salarié est le SMIC ;
- lorsque le salaire conventionnel avant revalorisation est inférieur au SMIC mais qu'après revalorisation il devient supérieur au SMIC, c'est la différence entre le nouveau niveau de salaire conventionnel et le SMIC qui sert à calculer la revalorisation de branche ;
- lorsque le salaire conventionnel avant et après revalorisation est supérieur au SMIC, l'ensemble de la hausse du salaire conventionnel est pris en compte.

Au total, les évolutions du salaire conventionnel "hors effet du SMIC" s'obtiennent par la formule suivante :

$$\Delta W_t^c = \frac{[Max(MinBranche_t, Smic_t) - Max(MinBranche_{t-1}, Smic_t)]}{Max(MinBranche_{t-1}, Smic_t)}$$

À chaque poste de l'enquête Acemo trimestrielle est attribuée cette mesure alternative de la hausse de salaire conventionnel ce qui permet, à partir des effectifs de l'enquête Acemo trimestrielle, de calculer une hausse moyenne.

Estimation de l'impact des hausses de salaire conventionnel "hors effet du SMIC" sur l'évolution du SMB

On cherche à estimer l'impact moyen d'une hausse du salaire conventionnel sur l'évolution du SMB un trimestre donné. On dispose de données de panel du 1^{er} trimestre 2003 au 4^e trimestre 2012, soit 40 trimestres d'observation.

Un modèle est estimé séparément sur les deux sous-périodes 2003-2008 (24 trimestres) et 2009-2012 (16 trimestres), avec la formalisation suivante :

$$\Delta \log w_{p,e,t} = \alpha + \beta \times \Delta \log w_{p,e,t}^c + \gamma \times z_{p,e,t} + \varepsilon_{p,e,t}$$

$\Delta \log w_{p,e,t}$ représente la différence du logarithme du SMB entre $t-1$ et t pour le poste p de l'établissement e . Cette variable vaut 0 lorsqu'il n'y a pas eu d'augmentation.

$\Delta \log w_{p,e,t}^c$ représente la différence du logarithme du salaire conventionnel (ou du salaire conventionnel "hors effet du SMIC") entre $t-1$ et t pour le poste p de l'établissement e . Cette variable vaut 0 lorsqu'il n'y a pas eu d'augmentation. β est le paramètre qui mesure l'impact d'une hausse du salaire conventionnel sur l'évolution du SMB.

$z_{p,e,t}$ représente un vecteur d'autres déterminants des évolutions du SMB.

Ces autres déterminants, susceptibles d'influer sur les comportements des entreprises en matière d'augmentation de salaire, sont de trois types :

- facteurs liés à la conjoncture, mesurés par la variation trimestrielle de l'indice des prix à la consommation, le niveau de chômage au trimestre précédent et la variation trimestrielle du SMIC ;
- les facteurs liés au poste de travail, mesurés par des indicatrices de catégorie socioprofessionnelle ;
- les effets liés aux caractéristiques de l'établissement, mesurés par des indicatrices de secteur d'activité de l'établissement et de taille d'entreprise.

Estimation de l'impact par catégorie de salariés

Afin d'estimer les différences d'impact selon la taille d'entreprise, des termes croisant l'évolution du salaire conventionnel avec des indicatrices de taille d'entreprise sont introduits dans le modèle. On procède de manière similaire pour estimer l'impact selon le niveau de qualification et selon la durée écoulée entre deux revalorisations.

Pour en savoir plus

- [1] Insee (2014), “Les freins se desserrent un peu”, *Note de conjoncture*, décembre.
- [2] Askenazy P., Bozio A., Garcia-Peñalosa C. (2013), “Dynamique des salaires par temps de crise”, *Les notes du conseil d'analyse économique* n° 5, avril.
- [3] Demailly D., Toutlemonde F. (2014), “Les pratiques salariales des entreprises. Avec la crise, un recentrage sur les revalorisations collectives”, *DARES Analyses* n° 092, décembre.
- [4] Audenaert D., Bardaji J., Lardeux R., Orand M., Sicsic M. (2014), “La résistance des salaires depuis la grande récession s'explique-t-elle par des rigidités à la baisse ?”, *in* *L'économie française - Comptes et dossiers*, *Insee Références*.
- [5] André C., Muller L. (2014), “Le panel Acemo de la DARES et la base d'accords salariaux de branche DGT-DARES”, *Document d'études* n° 181, DARES, juin.
- [6] Ananian S., Calavrezo O. (2011), “Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du SMIC dans le secteur privé. Une analyse empirique sur données françaises entre 1995 et 2007”, *Économie et Statistiques* n° 448-449, Insee.
- [7] Koubi M., Lhommeau B. (2007), “Les effets de diffusion de court terme des hausses du SMIC dans les grilles salariales des entreprises de dix salariés ou plus sur la période 2000-2005”, *in* *Les salaires en France*, *Insee Références*.
- [8] Bardaji J. (2011), “Impact de la crise sur l'emploi et les salaires en France”, *Trésor-Éco* n° 83.
- [9] André C. (2011), “Panorama des salaires conventionnels sur la période 2003-2009”, *DARES Analyses* n° 092, décembre.
- [10] DARES et Direction générale du travail (2011), “La négociation collective en 2010”, *Bilans et rapports*.
- [11] Naouas A., Romans F. (2014), “La négociation salariale d'entreprise de 2004 à 2010. Entre renforcement de l'obligation de négocier et baisse de l'implantation des délégués syndicaux”, *DARES Analyses* n° 067, septembre.
- [12] Sanchez R. (2014) “La structure des rémunérations dans le secteur privé en 2012”, *DARES Analyses* n° 101, décembre.
- [13] Martinel L., Vincent L. (2014), “Les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2014”, *DARES Analyses* n° 087, novembre.
- [14] André C. (2012), “L'impact des relèvements salariaux de branche sur l'évolution du salaire mensuel brut de base entre 2003 et 2009”, *DARES Analyses* n° 011, février.

LES PROCESSUS “ATYPIQUES” DE NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ENTREPRISE

ÉTUDE QUALITATIVE SUR LA PLACE DONNÉE AUX ÉLUS
DU PERSONNEL, À LA CONSULTATION DIRECTE DES SALARIÉS
ET AUX FORMES DE MÉDIATION DANS LES PRATIQUES
DE NÉGOCIATION

Dossier réalisé par Antoine Naboulet (France Stratégie)

LES PROCESSUS “ATYPIQUES” DE NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ENTREPRISE

ÉTUDE QUALITATIVE SUR LA PLACE DONNÉE AUX ÉLUS
DU PERSONNEL, À LA CONSULTATION DIRECTE DES SALARIÉS
ET AUX FORMES DE MÉDIATION DANS LES PRATIQUES
DE NÉGOCIATION

PRÉAMBULE

En 2012, France Stratégie⁽¹⁾ a commandé une étude qualitative afin d'explorer les ressorts concrets de la négociation collective avec les élus du personnel ainsi que les logiques de recours au référendum ou à la médiation durant les négociations d'entreprise. Cette étude sur des processus de négociation qualifiés ici d'“atypiques”, a été réalisée par l'Association travail emploi europe société (ASTREES)⁽²⁾.

Elle a donné lieu à une note d'analyse publiée en août 2014 et qui s'intitule *“La place des représentants élus du personnel, des pratiques référendaires et des formes de médiation dans la négociation collective d'entreprise”*⁽³⁾.

1) Il s'agissait à l'époque du Centre d'analyse stratégique.

2) L'étude a été dirigée par Christophe Teissier et a impliqué la participation de Virginie Bussat et de Bertrand Vial. L'équipe d'ASTREES s'est également appuyée sur la contribution de Jérôme Pelisse et Laurent Willemetz, tous deux enseignants-chercheurs à l'université de Versailles Saint-Quentin en Yvelines et qui ont successivement dirigé le laboratoire “Professions, Institutions, Temporalités” (PRINTEMPS).

3) Cette note et le rapport sont accessibles sur le site France Stratégie : <http://www.strategie.gouv.fr/publications/processus-atypiques-de-negociation-collective-entreprise>

INTRODUCTION

La négociation collective au niveau de l'entreprise a fait l'objet d'une promotion continue depuis la fin des années 1970. Bien que le rôle des délégués syndicaux demeure structurant dans le droit de la négociation collective, cette promotion d'une régulation négociée dans l'entreprise a induit l'implication directe d'autres acteurs : les représentants élus du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, etc.), les salariés (par leur consultation directe sur des projets d'accords collectifs) et des tiers extérieurs à l'entreprise dans un rôle de médiation.

Les modalités d'intervention de ces différents acteurs sont regroupées ici sous l'intitulé synthétique de "processus atypiques de négociation", ceux-ci s'étant développés en complément ou en marge du modèle traditionnel de négociation collective reposant sur l'implication des délégués syndicaux.

Ces processus atypiques de négociation doivent être appréhendés à la fois dans leur dimension juridique – les cas de recours juridiquement prévus – et, plus largement, comme des pratiques relativement autonomes dans les entreprises. Le premier enjeu est de mieux apprécier leur efficacité, c'est-à-dire leur diffusion dans les entreprises et les formes concrètes qu'ils peuvent revêtir. Ces processus ont par ailleurs en commun de questionner le système traditionnel de négociation collective – notamment la place centrale qu'y occupent les syndicats – à la fois dans sa dimension conflictuelle et dans sa capacité à permettre une régulation conventionnelle au niveau de l'entreprise. Ils reposent en effet sur l'idée d'une facilitation de la production d'accords collectifs et d'une pacification des relations sociales. L'examen de diverses pratiques d'entreprise permet néanmoins de dépasser cette problématique pour envisager la complémentarité – plus que la concurrence – entre processus atypiques et formes institutionnalisées de négociation avec les délégués syndicaux.

TRENTE ANS D'EXTENSION ET DE MUTATION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

UN MODÈLE CENTRAL DE NÉGOCIATION REPOSANT SUR LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

La négociation collective désigne le processus, encadré par le code du travail, par lequel les dirigeants d'entreprise et représentants des salariés se réunissent en vue d'aboutir à la signature d'un accord collectif. **En France, ce sont les délégués syndicaux qui disposent du pouvoir quasi exclusif de mener, dans les entreprises, la négociation collective** et de produire des normes avec l'employeur sur les conditions de travail des salariés. Ce processus comporte, intrinsèquement, une dimension de rapport de force, voire de confrontation dès lors que les intérêts en jeu entre salariés et employeurs peuvent être divergents.

Ce modèle "type" de la négociation collective entre employeur et délégués syndicaux demeure au cœur du code du travail, mais a été progressivement remis en question depuis les années 1980. Ces trois dernières décennies ont été marquées par la volonté des pouvoirs publics de donner une place plus importante à la négociation collective d'entreprise dans la régulation des relations de travail, mais aussi par une mutation de la négociation collective en elle-même, glissant d'une logique d'acquisition de nouveaux droits sociaux vers une logique d'adaptation ou d'accords "donnant-donnant". Ce nouveau contexte a conduit à développer des processus "alternatifs" permettant la production d'accords collectifs lorsque le modèle traditionnel s'avérait inopérant : soit que les délégués syndicaux étaient inexistantes (notamment dans les petites et moyennes entreprises) ou n'étaient pas considérés comme suffisamment représentatifs pour légitimer des accords impliquant des concessions significatives⁽⁴⁾ ; soit que des rapports très conflictuels et enracinés entre direction et syndicats réduisaient les possibilités de signer des accords dans l'entreprise.

RÈGLES DÉROGATOIRES ET PROCESSUS ATYPIQUES DE NÉGOCIATION

Des espaces légaux ont ainsi été aménagés pour permettre, dans des cas précis, la conclusion d'accords d'entreprise selon des modalités

4) Cette évolution s'accompagne de la remise en cause croissante du "principe de faveur", qui donnait à la négociation d'entreprise le rôle d'améliorer les droits des salariés par rapport au socle que constituent le droit du travail et les conventions collectives de branche.

dérogeant au “droit commun”. En premier lieu, **la possibilité de négocier des accords collectifs avec des élus du personnel** (comité d'entreprise, délégués du personnel), en cas d'absence de délégués syndicaux, a été introduite. En second lieu, des modalités de **consultation directe des salariés, sous forme de référendum**, permettent la ratification de certains accords collectifs. Les cas et conditions de recours à ces processus dérogatoires ont été progressivement étendus depuis vingt ans, même s'ils demeurent très encadrés.

Enfin, dans un registre un peu différent, l'intervention de **médiateurs en cas de conflits sociaux** majeurs dans les entreprises est légalement prévue depuis le milieu du XX^e siècle ; néanmoins la volonté de développer et pacifier la négociation collective d'entreprise conduit à étendre cette logique *via* l'intervention croissante de multiples acteurs externes – dans et autour du processus de négociation – que l'on peut analyser au prisme des formes de médiation.

Au-delà – et parfois en marge – de ces modalités juridiques dérogatoires permettant de conclure des accords dans des contextes singuliers, les acteurs de la négociation d'entreprise recourent dans les faits à des pratiques s'y apparentant : association plus ou moins formelle d'élus du personnel aux discussions⁵⁾, mise en place de consultations des salariés et mobilisation d'acteurs extérieurs (experts, consultants voire acteurs publics) en cours de négociation.

C'est pourquoi **l'étude privilégie le qualificatif de processus “atypiques” de négociation** pour englober toutes les pratiques analysées : l'enjeu est de nourrir une réflexion sur l'ensemble des pratiques effectives et peu visibles entourant les processus de négociation collective d'entreprise, sans se limiter à un examen des dispositifs légaux dérogatoires.

5) Différents travaux de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) rendent compte de la participation des élus du personnel, seuls ou conjointement avec les délégués syndicaux, à des processus plus ou moins formels de discussion ou négociation collective. Voir par exemple Pignoni M-T. et Raynaud E. (2013), “Les relations professionnelles au début des années 2000 : entre changements institutionnels, crises et évolutions sectorielles”, DARES Analyses, n° 26, avril ; Desage G. et Rosankis E. (2013), “Négociation collective et grèves en 2011 : négociation en légère hausse, conflit en forte baisse”, DARES Analyses, n° 59, septembre.

Méthodologie et portée des études de cas

Pour mener le travail qualitatif attendu, l'équipe ASTREES a procédé à différents types de travaux :

- la réalisation d'une revue de littérature sur les trois thématiques, comprenant également l'identification de cas d'entreprise dans la presse qui illustrent les différents types de processus ;
- des entretiens menés avec des représentants d'organisations patronales et syndicales, au niveau interprofessionnel et sectoriel, mais aussi avec des représentants de l'administration du travail et des praticiens du droit ;
- un travail de terrain autour de dix cas d'entreprises, impliquant la réalisation d'entretiens avec une diversité d'acteurs ;
- enfin plusieurs entretiens complémentaires ont été menés avec des tiers aux processus de négociation collective dans l'entreprise.

La réalisation des entretiens s'est heurtée à de nombreuses difficultés, certaines liées à la complexité du sujet, d'autres liées au contexte économique et social des années 2012 et 2013 (conjoncture économique difficile, agenda social chargé).

Les cas d'entreprise étudiés ont de ce fait une portée limitée et sont difficilement comparables entre eux : le niveau d'information obtenu varie d'une situation à l'autre et seule une partie des acteurs de la négociation a pu, à chaque fois, faire l'objet d'entretiens.

Ils ont donc une valeur illustrative et ne prétendent en aucune façon être représentatifs de l'ensemble des pratiques atypiques de négociation en entreprise. Ils fournissent des éclairages concrets sur la diversité des logiques existantes et permettent de tester des hypothèses inspirées par la littérature.

TROIS QUESTIONS AU CŒUR DES PRATIQUES ATYPIQUES

Le point commun à ces trois registres de la négociation collective – rôle des élus, référendum et intervention de “tiers” médiateurs ou facilitateurs – est qu’ils conduisent à questionner le fonctionnement du modèle “type” de la négociation collective en France, notamment dans sa dimension de rapport de confrontation entre syndicats et employeurs.

EFFECTIVITÉ ET APPROPRIATION DES PROCESSUS ATYPIQUES

De façon générale, le recours aux processus dérogatoires de négociation collective semble relativement limité dans les entreprises en dépit de l’élargissement des facultés légales. Ce constat conduit à **s’interroger sur ce qui détermine ou freine l’appropriation par les entreprises des diverses facultés légales** ; mais aussi, et plus généralement, sur ce que sont concrètement les pratiques de négociation dans les entreprises et ce qui pousse employeurs comme syndicats, indépendamment des processus juridiques existants, à associer les élus du personnel, à consulter les salariés ou à faire intervenir des acteurs externes (experts, consultants, avocats, etc.) dans différents temps de la négociation.

CONCURRENCE /COMPLÉMENTARITÉ AVEC LE RÔLE DES SYNDICATS

Les processus atypiques apparaissent comme un sujet sensible en raison de leur caractère potentiellement alternatif, substitutif ou complémentaire par rapport aux acteurs et processus de la négociation collective “classique”. Le rôle central de la représentation syndicale dans la négociation collective est de fait questionné par ces pratiques, tout comme l’attitude des employeurs à l’égard des formes institutionnalisées de dialogue social. Les difficultés rencontrées dans l’étude pour établir des contacts et faire émerger une réelle discussion sur les pratiques des entreprises tiennent en grande partie à cette problématique : les partenaires sociaux, tant dans les entreprises que dans les branches professionnelles, font état d’une certaine distance, voire d’une faible visibilité à l’égard de ces pratiques.

PLURALITÉ DES LOGIQUES DE DÉMOCRATIE SOCIALE

L’examen des trois registres de pratiques atypiques conduit *in fine* à questionner l’articulation entre différents modèles de démocratie sociale.

Le rôle des élus dans la négociation collective d'entreprise et l'usage du référendum renvoient ainsi à la **tension entre démocratie représentative et démocratie directe ou participative**. L'intervention d'un tiers "facilitateur" dans la négociation suppose quant à elle l'apport d'une expertise externe soit sur le fond des sujets négociés, soit sur la gestion du processus de négociation en lui-même. Cette intervention externe et médiatrice conduit dès lors à s'interroger sur **la place d'une démocratie d'experts par rapport aux logiques représentatives et participatives**.

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ÉLUS : QUELLE PLACE DANS LES NÉGOCIATIONS ?

La distinction entre représentants syndicaux désignés (délégués syndicaux, détenteurs du droit de négocier) et représentants du personnel élus demeure, malgré la réforme de la représentativité engagée avec la loi du 20 août 2008, un axe majeur structurant les relations sociales en France. L'attribution de fonctions de négociation à des élus, syndiqués ou non, est une pratique atypique qu'il faut certes examiner en tant que pratique légale et dérogoire, mais qu'il faut ensuite dépasser pour en saisir les principaux enjeux.

DES PRATIQUES DÉROGATOIRES LIMITÉES

Malgré la pluralité de justifications et l'assouplissement des conditions juridiques, les faits semblent témoigner d'un usage toujours limité des facultés dérogoires permettant de négocier des accords collectifs avec des représentants élus du personnel dans les entreprises, en dehors des quelques domaines fortement balisés : épargne salariale, protection sociale complémentaire et temps de travail. Ces accords représentent environ 20 % de l'ensemble des accords d'entreprise signés chaque année, et 90 % d'entre eux relèvent du champ de l'épargne salariale. Dans son rapport d'évaluation de la loi du 20 août 2008⁽⁶⁾, le ministère chargé du Travail conclut que *“l'application des dispositions de la loi du 20 août 2008 sur la possibilité ouverte à des représentants élus ou des salariés mandatés de négocier des accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ne semble pas avoir porté atteinte aux prérogatives associées au mandat de délégué syndical. Le monopole syndical de négociation et de signature d'accords collectifs reste largement la règle”*.

Il est difficile d'établir **pourquoi la négociation d'accords avec les élus ne se développe pas davantage** alors même que des dispositions plus souples sont offertes par la loi de 2008 : méconnaissance et difficulté d'appropriation de dispositifs juridiques récents et vus comme risqués ? Encadrement légal de ces facultés “encore” trop contraignant ?

Le niveau d'information des entreprises sur l'existence même des facultés légales est sans doute un enjeu en tant que tel. Un cas étudié montre notamment que c'est l'intégration de l'entreprise à un groupe plus

6) Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social (2014), *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.*

large doté d'une veille sociale qui permet d'accéder réellement à la connaissance du dispositif dérogatoire par les acteurs de la négociation.

À cela s'ajoutent les difficultés que rencontrent les partenaires sociaux, au niveau des branches professionnelles, pour accompagner et suivre ces pratiques de négociation d'entreprise. **L'étude met en lumière la faible visibilité qu'ont les fédérations syndicales comme les fédérations patronales sur les pratiques de négociations avec des élus**, mais aussi les réticences ou incompréhensions que ces pratiques peuvent susciter chez les partenaires sociaux. Les observations réalisées sur la mise en place, suite à la loi du 20 août 2008, des commissions paritaires de branche afin de valider les accords issus d'une négociation avec des élus, révèlent de ces difficultés.

LA QUALITÉ DES NÉGOCIATIONS ET DES ACCORDS IMPLIQUANT DES ÉLUS

Une autre explication du développement limité de la négociation avec des élus renvoie à la **difficulté de disposer d'interlocuteurs salariés suffisamment formés ou expérimentés** pour ce type d'exercice, notamment en dehors de toute appartenance syndicale. Cette hypothèse soulève la question de la qualité du dialogue social institué par des processus dérogatoires.

Cette notion de qualité est notamment à relier au positionnement des élus : quelle est leur autonomie réelle par rapport à l'employeur ? Quel est leur degré de proximité (ou d'isolement) vis-à-vis des salariés ? Quelle est leur capacité à mobiliser différents types de ressources (compétences techniques, savoir-faire de négociation, traduction de revendications partagées collectivement) pour être actif et établir un rapport de force équilibré dans la négociation ?

Derrière ces interrogations plane la **crainte d'une instrumentalisation des élus**, leur rôle accru en matière de négociation pouvant être perçu comme une stratégie de contournement des acteurs syndicaux et d'affaiblissement de leur influence.

Les cas étudiés ne révèlent pas de réelle instrumentalisation des élus mais laissent planer un doute quant à la capacité de ces derniers à véritablement se positionner dans la négociation comme acteurs totalement autonomes. Certaines négociations apparaissent clairement comme des processus purement gestionnaires, dans lesquels les élus, s'ils sont techniquement signataires des accords, ne se dissocient pas réellement de la collectivité

des salariés et n'apparaissent pas vraiment comme un intermédiaire entre la direction et les salariés. Le risque est alors d'en rester à une confrontation directe entre employeur et salariés dans laquelle l'élu n'acquiert pas de légitimité ni de compétence. Si cela peut donner l'impression de rendre plus simple la négociation d'accords ponctuels, en l'absence de situation conflictuelle, cela ne crée pas forcément les conditions pour un dialogue social pérenne ou la capacité à faire émerger une solution négociée en cas de contexte économique et social plus difficile.

COMPLÉMENTARITÉ PLUS QUE CONCURRENCE

L'examen de situations où représentants élus et délégués syndicaux coexistent permet de dépasser la problématique de la substituabilité, voire du contournement des syndicats par des élus du personnel, pour mettre l'accent sur la complémentarité stratégique de ces acteurs en matière de négociation.

Il existe une porosité croissante entre les activités des deux types d'instances : dans les faits les élus contribuent fréquemment aux processus de négociation menés par des délégués syndicaux, et la frontière entre négociation et consultation est parfois ténue.

Il demeure néanmoins une division du travail dans laquelle chaque acteur semble conserver une légitimité propre : aux élus la tâche d'être en prise avec la collectivité des salariés et aux délégués syndicaux le rôle de coordonner et traduire les revendications pour les porter auprès de l'employeur.

LES MULTIPLES USAGES DU RÉFÉRENDUM DANS LA NÉGOCIATION

La question des processus référendaires est assez peu documentée dans la littérature liée aux relations professionnelles. Pourtant l'exercice – si on l'entend, au sens large, comme tout processus de vote de l'ensemble des salariés d'une entreprise – est ancien dans l'histoire sociale française. Ses formes et usages sont multiples, mais ils renvoient tous à un enjeu de participation des travailleurs et finalement de démocratie dans le monde du travail.

LES DIFFÉRENTES FACETTES DE LA CONSULTATION DIRECTE DES SALARIÉS

Le référendum comme “consultation de la base”, constitue un exercice déjà central dans les mouvements ouvriers et grèves de la fin du XIX^e siècle : “l’assemblée générale”, moment symbolique de ces mouvements, décide ainsi de la conduite de la grève ou de la désignation de représentants à même de négocier l’issue d’un conflit.

La constitution du **référendum comme dispositif légal** directement lié à la négociation d’accords collectifs remonte aux années 1980. La procédure est alors cantonnée à la ratification d’accords dans des domaines précis : temps de travail (horaires individualisés), régimes complémentaires de retraite et prévoyance, épargne salariale (intéressement et participation). **À partir des années 1990 se multiplient des référendums “spontanés”** visant, dans un contexte de crise économique, à faire valider par les salariés l’abandon de certains droits pour sauvegarder l’emploi ou rétablir la compétitivité de l’entreprise. Ces référendums “abdicatifs” constituent pour certaines directions d’entreprise le moyen de contourner les résistances syndicales.

Enfin, **les années 2000 sont marquées par une diffusion accrue des pratiques référendaires s’appuyant sur des incitations légales et financières** à conclure des accords de réduction du temps de travail, d’épargne salariale ou de protection sociale complémentaire. Depuis 2008, la crise économique et financière, combinée avec la réforme de la représentativité syndicale, donne lieu à une nouvelle phase de légitimation du référendum comme moyen de conforter le caractère majoritaire des accords, notamment lorsqu’ils impliquent des concessions pour les salariés.

RÉFÉRENDUM “PASSAGE EN FORCE” ET RÉFÉRENDUM “PARTICIPATIF”

L’étude donne à voir surtout des cas d’entreprise où la consultation directe des salariés est mobilisée en dehors des configurations juridiquement prévues⁽⁷⁾, dans des contextes de restructuration d’entreprise impliquant des ruptures importantes dans l’organisation du travail, voire

7) Juridiquement, l’employeur peut procéder à la consultation directe des salariés dans plusieurs registres : pour valider un projet d’accord visant à mettre en place un régime d’intéressement, de participation et de plan d’épargne salariale ou un régime de protection sociale complémentaire d’entreprise (santé, prévoyance) ; lorsque, en l’absence de délégués syndicaux, un accord est négocié par un salarié expressément mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche. À noter aussi que pour certains types d’accords nécessitant d’être majoritaires compte tenu de leurs implications sur les contrats de travail, tels les accords de réduction du temps de travail au début des années 2000, le référendum a pu s’avérer nécessaire pour établir l’engagement majoritaire des salariés.

de fermeture de sites de production. L'initiative de ces référendums peut venir de la direction, des syndicats ou des deux conjointement. De ces configurations émergent deux idéaux types du référendum, soit comme alternative, soit comme complément à la démocratie représentative dans l'entreprise.

Dans un premier registre le référendum vise à faire basculer le rapport de force entre les représentants des salariés et la direction. Il s'agit souvent de référendums à l'initiative d'une seule des parties à la négociation, visant à mobiliser l'opinion des salariés pour peser sur l'autre partie ou même pour la délégitimer. Le cas type est alors le *référendum "passage en force"*, où l'on se situe dans une logique d'instrumentalisation de la consultation des salariés, pour valider une solution qui ne fait pas accord, avec pour effet (parfois recherché) une forte division des salariés.

Dans un second registre, le référendum est une étape, visant d'abord à conforter un processus de négociation et à légitimer la stratégie collaborative des acteurs collectifs engagés. Il s'agit alors d'une initiative partagée entre plusieurs acteurs, direction, syndicats majoritaires ou minoritaires, avec pour enjeu d'influencer l'élaboration d'un accord et *in fine* nourrir la capacité des représentants à le signer. Dans ce cas type de *référendum participatif*, le vote en lui-même n'est qu'un point d'étape, non définitif, issu d'un travail d'information et d'échange réalisé en amont avec les collectifs salariés, les organisations syndicales et les représentants du personnel.

Dans les faits, les référendums mêlent ces différents modèles, combinant volonté de légitimation des acteurs et instrumentalisation du processus. Selon le poids qu'occupe chaque registre, cela conditionne la façon dont la consultation des salariés va être organisée, la formulation de la question et son impact sur le processus de négociation.

LES MÉDIATEURS OU FACILITATEURS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La troisième composante des processus qualifiés d'atypiques renvoie à l'intervention d'un acteur extérieur à l'entreprise, dans les processus de négociation, dans une perspective large de "médiation". On se situe ici en dehors de tout dispositif dérogatoire d'un point de vue légal, à la différence du référendum et de la négociation avec des élus du personnel. Mais l'enjeu demeure celui du caractère conflictuel de la négociation collective et des moyens permettant de "faire vivre", voire de faire aboutir une négociation.

LA MÉDIATION COMME RÉINSERTION DE L'ÉTAT DANS DES RELATIONS SOCIALES CONFLICTUELLES

La médiation renvoie d'abord à la résolution des situations de conflits collectifs, c'est-à-dire à une situation où les conditions d'une négociation sont bloquées. Le code du travail prévoit ainsi une procédure de conciliation (article L. 2522-1) consistant à faire intervenir, dans un conflit social, un tiers comme "pompier du social" à même de rétablir un dialogue et faire émerger une solution de sortie de crise. La médiation / conciliation apparaît dès lors comme une voie de réinsertion de l'État dans le face-à-face entre employeurs et salariés, par l'entremise soit de sa propre administration (Inspection du travail) soit de personnalités extérieures sélectionnées et mandatées.

On peut également interpréter d'autres dispositifs publics comme des formes de médiation organisées par l'État pour réguler la conflictualité du dialogue social : la tenue de négociations au sein de commissions mixtes paritaires de branche présidées par des représentants du ministère chargé du Travail ; l'incitation légale à mettre en place dans les branches professionnelles des commissions paritaires de conciliation et d'interprétation ; ou encore des dispositifs expérimentaux d'appui au dialogue social développés par le ministère chargé du Travail et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

DÉFINIR LA FIGURE PROFESSIONNELLE DU MÉDIATEUR OU FACILITATEUR

Autour de cette activité de médiation et, plus largement, de facilitation du dialogue social, tend à se construire progressivement une profession, ou au moins un marché, composée d'acteurs aux profils et

parcours très diversifiés (médiateurs issus de l'inspection du travail, anciens syndicalistes, consultants en relations humaines, etc.). Si l'on est encore loin d'une profession unifiée autour de principes, référentiels et structures institutionnelles, on peut identifier certaines qualités partagées par ces acteurs.

Outre qu'elle suppose une forte conviction quant à la possibilité de dépasser les conflits et trouver des points d'accords, cette activité requiert deux types de compétences essentielles :

- une expertise sociale, économique mais d'abord juridique pour pouvoir rappeler aux acteurs en conflit les limites de la loi (qui leur sont souvent floues) ;
- des savoir-faire sociaux et relationnels (capacité d'écoute et de reformulation, rhétorique de persuasion et d'apaisement, etc.) permettant de rétablir les bases d'un dialogue et d'assurer la stabilisation des échanges.

La légitimité de l'intervention du tiers médiateur repose sur ce faisceau de compétences, mais aussi sur sa neutralité. Cette dernière se construit sur le terrain lors de l'intervention du médiateur, mais elle peut trouver appui sur le statut professionnel de ce dernier : représentant de l'ordre public (dans le cas de l'inspecteur du travail), professionnel de la médiation doté d'une charte ou de principes d'action, personnalités reconnues dans le milieu économique et social, etc.

D'AUTRES ACTEURS AU RÔLE DE FACILITATEUR DE LA NÉGOCIATION

La médiation "*stricto sensu*" conduit plus largement à explorer le rôle d'accompagnement de la négociation que peuvent jouer un certain nombre de "tiers" à la relation employeur / représentants du personnel / salariés. Entrent alors en considération différents acteurs : avocats, experts et cabinets de conseil, voire des acteurs politiques et administratifs locaux, etc.

Leur intervention, souvent issue de l'initiative d'une seule des parties, n'est pas conçue comme un acte de médiation ou de conciliation. Néanmoins elle peut être vue comme participant d'une même dynamique de facilitation en "faisant vivre" le processus de négociation et en aidant à dépasser des conflits d'interprétation.

Certaines de ces interventions relèvent de **la mobilisation d'experts "à chaud" au cours d'une négociation**, et contribuent à remodeler le rapport de force. Même si cela peut nourrir les tensions ou retarder les discussions à court terme, les expertises apportées contribuent à réguler la relation entre direction et représentants des salariés, à crédibiliser les

acteurs entre eux, et participent *in fine* à faire progresser le processus de négociation.

D'autres peuvent relever d'une logique d'**accompagnement "à froid" du dialogue social, en dehors de tout processus spécifique de négociation ou de conflit**. L'enjeu est de préparer le terrain à de futures relations de négociation, en posant les bases d'un "logiciel commun" entre représentants des salariés et direction. Cette intervention peut simplement consister à favoriser une connaissance mutuelle entre des acteurs qui s'ignorent au sein d'une même entreprise (représentants syndicaux d'établissements ou de filiales distinctes, responsables des ressources humaines de différents niveaux) ou entretiennent des rapports formels assis sur des postures.

CONCLUSION

Cette étude, au caractère exploratoire, montre d'abord le caractère parcellaire de la connaissance que l'on peut avoir des pratiques dans les entreprises dès lors que l'on sort des schémas classiques et formels de négociation. Les difficultés rencontrées lors de sa réalisation témoignent de la faible visibilité qu'ont les acteurs du dialogue social eux-mêmes des pratiques en question.

Partant du constat selon lequel les négociations collectives impliquant des élus du personnel dans les entreprises demeurent limitées, l'étude d'ASTREES vient à questionner l'effectivité et la qualité de telles pratiques et *in fine* la complémentarité entre élus et délégués syndicaux dans les entreprises.

La consultation directe des salariés dans le cadre de négociations collectives est, quant à elle, appréhendée sous plusieurs facettes, légales ou non ; le recours au référendum peut ainsi répondre à de multiples logiques, entre stratégie de "passage en force" et démarche participative.

Enfin, si la médiation renvoie d'abord à l'intervention d'un tiers en cas de conflit social, une acception plus large permet d'envisager le rôle facilitateur de différents acteurs externes tout au long du processus de négociation (consultants, experts, avocats, etc.).

Si elle ne permet pas de tirer des conclusions définitives ou une évaluation générale des processus atypiques de négociation, cette étude constitue une base de réflexion riche, à la fois théorique et empirique, pour d'autres travaux. Elle établit notamment l'utilité qu'il y a à ne pas réduire les formes atypiques de négociation à des alternatives à un modèle de négociation traditionnel supposé conflictuel entre délégués syndicaux et employeurs ; leur intérêt réside pour beaucoup dans leur façon de s'articuler dans le temps avec les processus de négociation "classiques" entre ces acteurs.

Partie 5
ANNEXES ET DOCUMENTS

IDENTIFIANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES (IDCC)

L'identifiant des conventions collectives (IDCC) correspond au numéro d'enregistrement d'une convention collective. Un IDCC est automatiquement attribué à toute nouvelle convention collective, que celle-ci se substitue à un texte existant ou qu'elle concerne un secteur jusque-là non couvert par le droit conventionnel. Il s'agit d'un numéro d'ordre de un à quatre chiffres (les IDCC les plus élevés concernent les conventions les plus récentes) qui permet de repérer, sans équivoque ni confusion, une convention, puisqu'un numéro correspond à une seule convention.

En effet, la mention obligatoire de la convention collective dans le bulletin de salaire n'est pas toujours suffisante pour déterminer la convention applicable. La rubrique est souvent réduite à une mention ambiguë (exemple : Bâtiment) ou à un numéro de brochure des *Journaux officiels*, qui peut regrouper plusieurs conventions. De plus, le numéro de brochure est largement insuffisant puisque toutes les conventions ne sont pas publiées à ce jour.

Pour les entreprises soumises à l'obligation de déclaration annuelle de données sociales (DADS), la norme en vigueur (DADS-U) impose désormais à l'employeur d'indiquer, *via* l'IDCC, la convention collective applicable à chacun de ses salariés. La collecte de cette information devrait notamment permettre d'améliorer considérablement la connaissance statistique des effectifs salariés par regroupements de branches professionnelles.

Les brochures des conventions collectives qu'édite la direction de l'information légale et administrative (DILA - *Journaux officiels*) font mention de l'IDCC, comme c'est aussi le cas des informations disponibles sur le site de Legifrance (www.legifrance.gouv.fr). Par ailleurs, un moteur de recherche, disponible sur le site Internet du ministère chargé du travail (www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr), permet de déterminer l'IDCC d'une convention collective donnée, à partir des mots de son titre.

L'attribution d'un IDCC pour chaque convention collective ne modifie en rien le processus d'application du droit conventionnel : la convention appliquée par l'employeur est celle qui correspond à l'activité principale réellement exercée par l'entreprise. L'employeur informe le salarié des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement, sur lesquels l'administration n'est pas en mesure de se prononcer. Lorsqu'il cherche à déterminer quelle convention collective il doit appliquer, l'employeur peut, à titre indicatif, se référer au code APE de son entreprise attribué par l'INSEE. Cette indication peut s'avérer néanmoins approximative car il n'y a pas de correspondance univoque entre l'APE et la convention collective.

ANNEXES

LA NÉGOCIATION

INTERPROFESSIONNELLE

ET DE BRANCHE

**ANNEXE 1 • NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES
ISSUES DE LA BDCC**

**ANNEXE 2 • TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE
BRANCHE SIGNÉS EN 2013 : RÉSULTATS
DÉFINITIFS**

**ANNEXE 3 • LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES
SIGNÉES EN 2014**

**ANNEXE 4 • LISTE DES ACCORDS
INTERPROFESSIONNELS ET DES ACCORDS
PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2014**

**ANNEXE 5 • LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS
AYANT EU AU MOINS UN AVENANT EN 2014**

ANNEXE 1 • NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BDCC)

COLLECTE DES INFORMATIONS

Les textes conventionnels comptabilisés et analysés sont les textes signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2014.

Conformément aux articles D.2231-2 et D.2231-5 du code du travail, les accords interprofessionnels et de branche, hors agricoles, doivent être déposés auprès de la direction générale du travail (DGT). Ils font alors l'objet d'un enregistrement dans la base de données des conventions collectives (BDCC). Y sont notamment consignées les informations concernant la signature du texte (date de signature, organisations signataires, etc.), sa forme juridique (accord, avenant, etc. voir ci-après), son champ d'application géographique, les thèmes abordés, et le cas échéant, la date de demande d'extension ainsi que les références de l'arrêté d'extension.

Lors de son enregistrement, chaque texte est identifié, soit comme un texte de base, soit comme un texte rattaché à un texte de base, de manière à conserver l'architecture des textes conventionnels telle qu'elle a été conçue par les partenaires sociaux. À l'issue de ce processus, le texte est adressé à la direction de l'information légale et administrative (DILA - *Journaux officiels*) qui en assure la publication.

Sauf mention contraire, les accords signés en 2014 et portés à la connaissance de la DGT avant le 17 mars 2015 sont pris en compte pour établir le *Bilan de la négociation collective en 2014*.

Les accords d'établissement, d'entreprise, d'unité économique et sociale (UES) et de groupe ainsi que les conventions et accords collectifs concernant les professions agricoles ou maritimes doivent être, quant à eux, déposés auprès de l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du lieu de conclusion de l'accord. Sauf mention contraire, les accords signés en 2014, et portés à la connaissance des unités territoriales avant le 31 décembre 2014 sont pris en compte pour établir le chapitre sur *la négociation d'entreprise en 2014*.

LISTE DES SIGLES UTILISÉS

IDCC

identifiant des conventions collectives

N° de Brochure

numéro de brochure des éditions des *Journaux officiels*

BOCC

numéro de *Bulletin officiel des conventions collectives* des éditions des *Journaux officiels*

www.journal-officiel.gouv.fr

rubrique BO convention collective

E

E étendu

Type de texte

AI accord interprofessionnel ou interbranches

AP accord professionnel

CC convention collective

AC accord

AV avenant

AIF avenant de niveau infranational (régional, départemental, etc.)
à un texte de base national

Niveau géographique

N national

R régional

D départemental

A arrondissement

ANNEXE 2 •

TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2013 : RÉSULTATS DÉFINITIFS

Types de textes	Nombre de textes de base		Nombre d'accords et d'avenants		Total	
	Provisoire ⁽¹⁾	Définitif ⁽²⁾	Provisoire ⁽¹⁾	Définitif ⁽²⁾	Provisoire ⁽¹⁾	Définitif ⁽²⁾
Accords interprofessionnels	5	5	32	41	37	46
Accords professionnels	34	34	46	47	80	81
Conventions collectives	5	5	581	612	586	617
Textes nationaux	44	44	659	700	703	744
Accords interprofessionnels	0	0	1	1	1	1
Accords professionnels	0	0	0	0	0	0
Conventions collectives	0	0	180	187	180	187
Textes régionaux	0	0	181	188	181	188
Accords interprofessionnels	3	3	3	3	6	6
Accords professionnels	1	1	0	0	1	1
Conventions collectives	0	0	115	116	115	116
Textes départementaux/locaux	4	4	118	119	122	123
TOTAL	48	48	958	1 007	1 006	1 055

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

1) Le nombre de textes provisoire est le nombre de textes publié dans le Bilan de la négociation collective en 2013 pour des textes signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2013 et portés à la connaissance de la DGT avant le 31 mars 2014.

2) Le nombre de textes définitif est le nombre de textes signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2013 et portés à la connaissance de la DGT avant le 17 mars 2015.

ANNEXE 3 •**LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES
EN 2014**

IDCC	Intitulé	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX				
3205	Convention collective et additifs fixant les conditions de travail et le statut des agents de maîtrise et des cadres et assimilés dans les coopératives de consommateurs salariés <i>Remplace : Convention collective nationale du personnel des coopératives de consommation (IDCC 179)</i>	16/10/2014	BOCC 2014/49	
TEXTES RÉGIONAUX				
3204	Convention collective régionale des ingénieurs et cadres du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane	05/05/2014	BOCC 2015/2	
3207	Convention collective régionale des transporteurs sanitaires et ambulanciers de Guadeloupe	26/09/2014	BOCC 2015/4	

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

1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

ANNEXE 4 •

LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2014

	Intitulé	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX				
AI**	Contrat de sécurisation professionnelle (ANI) Accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014 relatif au contrat de sécurisation professionnelle	08/12/2014		
AI**	Indemnisation du chômage Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage, le règlement général, les annexes I à XI et les accords d'application n° 1 à n° 21 et n° 23 à n° 26 <i>Remplace : Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, le règlement général, les annexes I à XII et les accords d'application n° 1 à n° 24 du 6 mai 2011</i>	14/05/2014		
AP*	Papiers cartons organisation réunions paritaires Accord à durée déterminée relatif à l'organisation des réunions paritaires <i>Remplace : Papiers cartons organisation commissions paritaires (2002)</i>	06/02/2014	BOCC 2014/18	
AP**	Alimentaire interbranches formation professionnelle Accord relatif à la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire	30/10/2014	BOCC 2015/5	
AP**	Assurances sociétés financement du FPSP Accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels FPSP par les sociétés d'assurances <i>Remplace : Assurances sociétés financement du FPSP (2014)</i>	15/12/2014	BOCC 2015/9	
AP**	Assurances sociétés pacte de responsabilité Accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité dans les sociétés d'assurances	08/12/2014	BOCC 2015/4	
AP**	Banque Populaire formation professionnelle Accord relatif à la formation professionnelle dans la branche Banque Populaire <i>Remplace : Banque Populaire formation professionnelle (2013)</i>	24/10/2014	BOCC 2014/51	
AP**	Caisse d'Épargne utilisation Intranet messagerie Accord collectif national sur les conditions d'accès et d'utilisation de l'Intranet et de la messagerie par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de la Caisse d'Épargne	15/04/2014	BOCC 2014/22	
AP**	Électriques gazières industries primes indemnités Accord relatif aux primes et indemnités des industries électriques et gazières au 1 ^{er} janvier 2015	11/12/2014	BOCC 2015/1	

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

	Intitulé	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
AP**	Maroquinerie contrat de génération Accord national relatif au contrat de génération dans la branche industrie de la maroquinerie	08/12/2014	BOCC 2015/5	
AP**	Métallurgie développement alternance Accord national du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance	21/10/2014	BOCC 2014/50	26/02/2015
AP**	Offices publics habitat emploi salariés handicapés Accord collectif national en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans les offices publics de l'habitat	15/01/2014	BOCC 2014/21	
AP**	Spectacle vivant plafonds indemnité congés 2014 Protocole d'accord relatif aux plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé dans les branches d'activité concernées (spectacle vivant : théâtres privés, tournées, entreprises artistiques et culturelles et cabarets) pour la période du 1 ^{er} avril 2014 au 31 mars 2015. <i>Remplace : Spectacle vivant plafonds indemnité congés (2013)</i>	04/03/2014	BOCC 2014/23	
AP	Assurances sociétés GPEC formation professionnelle Accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances <i>Remplace : Assurance sociétés GPEC formation professionnelle (2012)</i>	24/11/2014	BOCC 2015/6	
AP	BTP apprentissage organisation et financement Accord relatif à l'organisation et au financement de l'apprentissage dans les branches du bâtiment et des travaux publics <i>Remplace : BTP apprentissage et CCCA-BTP (2006)</i>	24/09/2014	BOCC 2014/50	
AP	BTP évolution régimes frais médicaux et prévoyance Accord relatif à l'évolution des régimes des frais médicaux et de prévoyance des salariés du BTP	14/05/2014	BOCC 2014/34	
AP	Caisse d'Épargne formation professionnelle Accord collectif national relatif à la formation professionnelle dans la branche des caisses d'épargne <i>Remplace : Caisse d'Épargne formation professionnelle (2005)</i>	18/11/2014	BOCC 2014/51	
AP	Coopération agricole et industries agroalimentaires régime frais de santé Accord national relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires	18/11/2014		
AP	Économie sociale insertion et emploi des jeunes Accord sur l'insertion professionnelle et l'emploi des jeunes dans l'économie sociale et solidaire	21/02/2014	BOCC 2014/20	

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

	Intitulé	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
AP	Électriques et gazières - élections CMCAS Accord relatif aux modalités d'organisation de l'élection des membres des conseils d'administration des caisses mutuelles complémentaires et d'action sociale du 27 novembre 2014 dans les industries électriques et gazières <i>Remplace : Électriques et gazières élections CMCAS (2009) ; Électriques et gazières élections CAMIEG (2009)</i>	26/02/2014	BOCC 2014/16	
AP	Familles rurales temps partiel Accord professionnel national n° 1 relatif au travail à temps partiel dans la branche familles rurales	19/11/2014	BOCC 2015/2	
AP	Maroquinerie égalité professionnelle Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche industrie de la maroquinerie	24/06/2014	BOCC 2014/38	
AP	Métallurgie égalité professionnelle Accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes <i>Remplace : Métallurgie égalité professionnelle (2014)</i>	08/04/2014	BOCC 2014/27	
AP	Métallurgie formation professionnelle TLV Accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) <i>Remplace : Métallurgie formation professionnelle TLV (2011)</i>	13/11/2014	BOCC 2014/51	
AP	Spectacle intermittents formation professionnelle Accord interbranche relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les salariés intermittents du spectacle <i>Remplace : Spectacle intermittents formation professionnelle (2007)</i>	25/09/2014	BOCC 2014/44	
AP	Spectacle vivant et enregistré temps partiel Accord collectif national interprofessionnel relatif à l'aménagement du travail à temps partiel pour les salariés des entreprises du spectacle vivant et enregistré	10/06/2014	BOCC 2014/30	
AP	Spectacle vivant formation professionnelle Accord-cadre relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises du spectacle vivant à l'exception des intermittents qui bénéficient d'un accord spécifique <i>Remplace : Spectacle vivant formation emploi CPNEF-SV (1993) ; Spectacle vivant observatoire des métiers (2005) ; Spectacle vivant formation professionnelle (2011)</i>	19/12/2014	BOCC 2015/8	
AP	Sociétés coopératives HLM travail à temps partiel Accord national relatif au travail à temps partiel dans les sociétés coopératives d'HLM	30/06/2014	BOCC 2014/30	02/10/2014

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

	Intitulé	Date de signature	Publication	Date de l'arrêté extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
AP	Transport ferroviaire négociation convention Protocole d'accord relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de la branche ferroviaire <i>Remplace : Transport ferroviaire négociation paritaire (2007)</i>	23/04/2014	BOCC 2014/27	
AP	Transports OPCA transports et services Accord portant révision de l'accord fondateur de l'OPCA transports en date du 28 décembre 1994 et des accords et avenants subséquents <i>Remplace : Transport formation OPCA (1994) ; Transports adhésion interbranches OPCA transports (2011)</i>	25/09/2014	BOCC 2014/50	
AP	Travail temporaire formation professionnelle Accord relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire <i>Remplace : Travail temporaire formation professionnelle (2012)</i>	26/09/2014	BOCC 2014/45	
AP	Travaux publics travail illégal dumping social Déclaration des partenaires sociaux des travaux publics en matière de lutte contre le travail illégal et le dumping social à destination des maîtres d'ouvrage public	09/09/2014	BOCC 2014/48	
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX				
AI	Commerces Alsace-Moselle ouverture du dimanche Accord collectif territorial (Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle) relatif aux contreparties accordées aux salarié(e)s dans le cadre des dérogations au repos dominical dans le secteur du commerce	06/01/2014	BOCC 2014/16	15/07/2014
AI	Médiateurs sociaux saisonniers Pays Landes Protocole d'accord médiateurs sociaux du travail et intervenants ateliers droits et devoirs pour les salariés saisonniers du Pays Landes nature Côte d'argent (saison 2014) <i>Remplace : Médiateurs sociaux saisonniers Pays Landes (2013)</i>	20/05/2014	BOCC 2014/49	
AP	Électriques et gazières - élections CMCAS Mayotte Accord relatif aux modalités d'organisation de l'élection des membres des conseils d'administration des caisses mutuelles complémentaires et d'action sociale de Mayotte dans les industries électriques et gazières	17/02/2014	BOCC 2014/16	

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

ANNEXE 5 •

LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2014

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX				
CCNE	Acteurs du lien social et familial (1261) <i>Avenant n° 01-14 salaires</i> <i>Avenant n° 02-14 salaires</i>	17/01/2014 20/11/2014	3218	2014/10 2015/7
CCNE	Administrateurs mandataires judiciaires (2706) <i>Avenant n° 3 à l'accord du 05/02/2009 sur la prévoyance</i>	30/01/2014	3353	2014/18
CCNE	Aérialique installation entretien réparation (1412) <i>Avenant n° 3 à l'accord du 27/03/2006 sur la prévoyance</i> <i>Avenant n° 59 salaires minima conventionnels et primes</i> <i>Contrat de génération</i>	04/02/2014 28/04/2014 16/06/2014	3023	2014/25 2014/25 2014/31
CCNE	Aide soins services à domicile (BAD) (2941) <i>Avenant n° 16-2014 sur le régime complémentaire santé</i> <i>Avenant n° 18-2014 sur le régime prévoyance</i> <i>Avenant n° 19-2014 salaires (valeur du point)</i>	07/04/2014 29/10/2014 27/11/2014	3381	2014/45 2015/10 2015/2
CCNE	Alimentation maisons gérants succursales (1314) <i>Avenant n° 59 minima garantis et indemnités</i>	24/02/2014	3007	2014/22
CCNE	Ameublement fabrication (1411) <i>Salaires professionnels catégoriels 2014</i>	07/02/2014	3155	2014/19
CCNE	Ameublement négoce (1880) <i>Salaires minima 2014</i> <i>Travail à temps partiel</i> <i>Actions prioritaires au titre du compte personnel de formation (CPF)</i>	30/04/2014 20/05/2014 16/09/2014	3056	2014/27 2014/30 2015/3
CCNE	Animation (1518) <i>Avenant n° 148 temps partiel (techniciens professeurs)</i> <i>Avenant n° 149 fonds du paritarisme - remboursement</i> <i>Avenant n° 150 travail à temps partiel</i>	23/06/2014 23/06/2014 25/07/2014	3246	2014/30 2014/36 2014/37

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Architecture entreprises (2332) <i>Avenant n° 6 à l'accord prévoyance du 24/07/2003</i> <i>Avenant n° 8 à l'accord frais de santé du 05/07/2007</i> <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>Pacte de responsabilité et solidarité</i> <i>Salaires minima (valeur du point) au 01/01/2014 Limousin</i> <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014 Martinique</i> <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014 Guyane</i> <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014 Alsace</i> <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014 Centre</i> <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014 La Réunion</i> <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014 Midi-Pyrénées</i> <i>Salaires minima (valeur du point) au 01/01/2014 Franche-Comté</i> <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014 Aquitaine</i> <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014 Champagne-Ardenne</i> <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014 Guadeloupe</i> <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014 Haute-Normandie</i> <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i> <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2014 Rhône-Alpes</i> <i>Salaires minima (valeur du point) au 01/01/2015 Picardie</i> <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2015 Martinique</i> <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2015 Guyane</i> <i>Salaires (valeur du point) au 01/01/2015 Poitou-Charentes</i> <i>Salaires minima (valeur du point) au 01/01/2015 Basse-Normandie</i> <i>Salaires minima (valeur du point) au 01/01/2015 Auvergne</i>	27/02/2014 27/02/2014 27/03/2014 11/12/2014 22/01/2014 19/02/2014 21/02/2014 27/02/2014 07/03/2014 10/03/2014 27/03/2014 24/04/2014 24/04/2014 24/04/2014 24/04/2014 24/04/2014 24/04/2014 24/04/2014 24/04/2014 18/11/2014 19/11/2014 21/11/2014 01/12/2014 09/12/2014 17/12/2014	3062	2014/19 2014/19 2014/22 2015/3 2014/16 2014/21 2014/21 2014/19 2014/19 2014/25 2014/21 2014/27 2014/27 2014/24 2014/28 2014/28 2014/27 2014/28 2015/2 2015/2 2015/2 2015/2 2015/7 2015/7
CCNE	Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666) <i>Avenant n° 18 modifiant le régime prévoyance</i>	13/05/2014	3348	2014/28
CCNE	Artistiques culturelles entreprises (1285) <i>Accord de révision de l'article 1-2 du titre 1 de la convention</i> <i>Avenant de révision du titre XII sur les frais de soins de santé</i> <i>Salaires minima 2014</i>	03/03/2014 30/04/2014 07/07/2014	3226	2014/17 2014/34 2014/39
CCNE	Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>Avenant n° 27 salaires indemnités d'astreinte et de repas</i> <i>Contrat de génération</i>	15/04/2014 21/10/2014	3309	2014/28 2015/6
CCNE	Assistance sociétés (1801) <i>Saison dans la branche assistance</i> <i>Avenant n° 30 droit syndical</i> <i>Financement et répartition du FPSPP</i>	13/06/2014 28/10/2014 28/11/2014	3279	2014/31 2015/9 2015/4
CCNE	Assistants maternels particulier employeur (2395) <i>Financement de la formation professionnelle</i>	17/12/2014	3317	2015/8
CCNE	Assurances inspection sociétés (1679) <i>Rémunérations minimales pour 2014</i>	17/03/2014	3267	2014/26

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Assurances agences générales personnel (2335) <i>Avenant n° 2 à l'accord du 20/12/2000 sur le temps de travail</i> <i>Avenant n° 3 à l'accord du 20/12/2000 sur le temps de travail</i> <i>Avenant n° 15 salaires minima annuels au 01/01/2015</i> <i>Répartition des versements au FPSPP</i>	20/03/2014 30/10/2014 18/12/2014 18/12/2014	3115	2014/16 2014/51 2015/5 2015/5
CCNE	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>Salaires au 1^{er} janvier 2015</i>	04/12/2014	3110	2015/8
CCNE	Assurances sociétés (1672) <i>Rémunérations minimales pour 2014</i>	17/03/2014	3265	2014/26
CCNE	Ateliers chantiers d'insertion (3016) <i>Avenant n° 13 salaires minima 2014</i> <i>Avenant n° 14 dialogue social du titre II</i> <i>Avenant n° 15 prévoyance garantie rente éducation</i> <i>Avis d'interprétation n° 5-14 relatif au titre V Classification - Rémunérations</i> <i>Accord-cadre égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i>	10/01/2014 10/01/2014 18/02/2014 30/04/2014 09/07/2014	3379	2014/16 2014/17 2014/26 2015/12 2014/48
CCNE	Audiovisuel électronique équipement ménager commerces (1686) <i>Mise en place de CQP</i>	12/02/2014	3076	2015/11
CCNE	Automobile cabinets d'expertises (1951) <i>Avenant n° 49 à l'accord du 22/03/2004 régime prévoyance</i> <i>Avenant n° 43 annule et remplace l'article 4.2 relatif à l'indemnisation des absences pour maladie ou accident</i> <i>Avenant n° 50 formation professionnelle – compte personnel de formation (CPF)</i> <i>Avenant n° 51 grille des salaires au 01/01/2015</i>	24/09/2014 05/11/2014 05/11/2014 16/12/2014	3295	2014/50 2015/3 2015/3 2015/7
CCNE	Automobile services (1090) <i>Capital de fin de carrière si retraite anticipée</i> <i>Avenant n° 69 travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 70 convention forfait jours</i> <i>Avenant n° 71 classifications - insertion et formation</i> <i>Avenant n° 72 salaires minima</i> <i>Avenant n° 7 à l'accord du 16/11/2000 relatif au fonctionnement du paritarisme</i> <i>RNQSA et RNCSA pour 2015</i> <i>Taux de cotisations prévoyance 2015</i> <i>Statuts de l'IPSA (prévoyance)</i> <i>Dispositions sur le dialogue social</i> <i>Avenant n° 73 dispenses d'affiliation au RPCS</i> <i>Dispositif solidarité et prévention du RPCS</i> <i>Repos dominical Meurthe-et-Moselle</i> <i>Protocole d'accord sur le travail du dimanche 2015 Rennes</i>	10/04/2014 03/07/2014 03/07/2014 03/07/2014 03/07/2014 03/07/2014 03/07/2014 15/10/2014 18/11/2014 18/11/2014 10/12/2014 28/01/2014 16/12/2014	3034	2014/26 2014/35 2014/37 2014/37 2014/37 2014/37 2014/37 2014/48 2015/3 2015/3 2015/5 2014/14 2015/5
CCNE	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583) <i>Salaires - RAG pour 2014</i> <i>Diversité et égalité des chances</i>	22/09/2014 31/10/2014	3336	2014/44 2014/50

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>Avenant n° 113 FPSPP et compte personnel formation (CPF)</i>	24/10/2014	3078	2014/51
CCNE	Avocats salariés (1850) <i>Avenant n° 14 salaires au 01/01/2014</i> <i>Avenant n° 16 FPSPP et compte personnel formation (CPF)</i>	28/02/2014 24/10/2014	3078	2014/15 2014/51
CCNE	Bâtiment ETAM (2609) <i>Salaires minima 2014 Lorraine</i> <i>Salaires minima 2014 PACA</i> <i>Salaires minima au 01/02/2014 Alsace</i> <i>Salaires minima au 01/02/2014 Midi-Pyrénées</i> <i>Salaires minima et primes 2014 Languedoc-Roussillon</i> <i>Avenant n° 6 salaires minima 2014 Bourgogne</i> <i>Salaires appointements minimaux au 01/04/2014 Pays de la Loire</i> <i>Salaires minima 2014 au 1^{er} mai 2014 Centre</i> <i>Salaires minima 2014 Picardie</i> <i>Salaires minima 2014 Auvergne</i> <i>Salaires minima au 01/02/2014 Corse</i> <i>Salaires minima au 01/01/2015 Haute-Normandie</i> <i>Avenant n° 9 salaires au 01/05/2015 et au 01/10/2015 Basse-Normandie</i> <i>Salaires minima au 01/01/2015 Limousin</i> <i>Salaires minima 2015 Bretagne</i>	06/01/2014 09/01/2014 13/01/2014 20/01/2014 27/01/2014 31/01/2014 04/02/2014 18/04/2014 24/04/2014 02/06/2014 23/06/2014 20/10/2014 27/11/2014 11/12/2014 12/12/2014	3002	2014/10 2014/13 2014/15 2014/11 2014/13 2014/15 2014/18 2014/26 2014/23 2014/30 2014/37 2014/52 2015/4 2015/7 2015/7

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) (1596)		3193	
	<i>Salaires minima 2014 Lorraine</i>	06/01/2014		2014/10
	<i>Indemnités de petits déplacements 2014 Lorraine</i>	07/01/2014		2014/10
	<i>Indemnités de petits déplacements 2014 Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse</i>	09/01/2014		2014/13
	<i>Prime de pénibilité pour 2014 Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse</i>	09/01/2014		2014/13
	<i>Salaires minima pour 2014 Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse</i>	09/01/2014		2014/13
	<i>Indemnités de petits déplacements 2014 Alsace</i>	13/01/2014		2014/15
	<i>Salaires minima au 01/02/2014 Alsace</i>	13/01/2014		2014/15
	<i>Indemnités de petits déplacements au 01/02/2014 Midi-Pyrénées</i>	20/01/2014		2014/10
	<i>Salaires minimaux au 01/02/2014 Midi-Pyrénées</i>	20/01/2014		2014/10
	<i>Salaires et indemnités de petits déplacements Languedoc-Roussillon</i>	27/01/2014		2014/13
	<i>Salaires minimaux au 01/04/2014 Pays de la Loire</i>	04/02/2014		2014/18
	<i>Indemnités de petits déplacements 2014 Bretagne</i>	19/02/2014		2014/17
	<i>Salaires minima 2014 Bretagne</i>	19/02/2014		2014/17
	<i>Indemnités de petits déplacements 2014 Centre</i>	18/04/2014		2014/26
	<i>Salaires minima au 1^{er} mai 2014 Centre</i>	18/04/2014		2014/26
	<i>Indemnités de petits déplacements 2014 Picardie</i>	24/04/2014		2014/23
	<i>Prime d'outillage 2014 Picardie</i>	24/04/2014		2014/23
	<i>Salaires minima 2014 Picardie</i>	24/04/2014		2014/23
	<i>Salaires minima 2014 (ouvriers de l'artisanat) Picardie</i>	24/04/2014		2014/23
	<i>Salaires minima au 01/07/2014 Auvergne</i>	02/06/2014		2014/30
	<i>Indemnités de petits déplacements 2014 Corse</i>	23/06/2014		2014/37
	<i>Salaires minima au 01/09/2014 Corse</i>	23/06/2014		2014/37
	<i>Accord de mise à jour de la convention régionale Nord - Pas-de-Calais</i>	03/10/2014		2014/48
	<i>Indemnités de petits déplacements Haute-Normandie</i>	20/10/2014		2014/52
	<i>Avenant n° 18 salaires mensuels au 01/01/2015 Haute-Normandie</i>	20/10/2014		2014/52
	<i>Avenant n° 22 salaires minima 2015 Basse-Normandie</i>	27/11/2014		2015/4
	<i>Indemnités de petits déplacements 2015 Limousin</i>	11/12/2014		2015/7
	<i>Primes conventionnelles et outillage 2015 Limousin</i>	11/12/2014		2015/7
	<i>Salaires minima 2015 Limousin</i>	11/12/2014		2015/7
	<i>Indemnités de petits déplacements 2015 Bretagne</i>	12/12/2014		2015/7
	<i>Salaires minima 2015 Bretagne</i>	12/12/2014		2015/7

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) (1597)		3258	
	<i>Salaires minima 2014 Lorraine</i>	06/01/2014		2014/10
	<i>Indemnités de petits déplacements 2014 Lorraine</i>	07/01/2014		2014/10
	<i>Indemnités de petits déplacements 2014 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	09/01/2014		2014/13
	<i>Prime de pénibilité pour 2014 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	09/01/2014		2014/13
	<i>Salaires minima pour 2014 Provence - Alpes - Côte d'Azur</i>	09/01/2014		2014/13
	<i>Indemnités de petits déplacements 2014 Alsace</i>	13/01/2014		2014/15
	<i>Salaires minima au 01/02/2014 Alsace</i>	13/01/2014		2014/15
	<i>Indemnités de petits déplacements au 01/02/2014 Midi-Pyrénées</i>	20/01/2014		2014/11
	<i>Salaires minima au 01/02/2014 Midi-Pyrénées</i>	20/01/2014		2014/11
	<i>Salaires et indemnités de petits déplacements Languedoc-Roussillon</i>	27/01/2014		2014/13
	<i>Salaires minimaux au 01/04/2014 Pays de la Loire</i>	04/02/2014		2014/18
	<i>Salaires minima au 01/04/2014 Centre</i>	17/02/2014		2014/19
	<i>Indemnités de petits déplacements 2014 Bretagne</i>	19/02/2014		2014/17
	<i>Salaires minima 2014 Bretagne</i>	19/02/2014		2014/17
	<i>Indemnités de petits déplacements 2014 Picardie</i>	24/04/2014		2014/23
	<i>Prime d'outillage 2014 Picardie</i>	24/04/2014		2014/23
	<i>Salaires minima 2014 Picardie</i>	24/04/2014		2014/23
	<i>Salaires minima au 01/07/2014 Auvergne</i>	02/06/2014		2014/30
	<i>Indemnités de petits déplacements 2014 Corse</i>	23/06/2014		2014/37
	<i>Salaires minima au 01/09/2014 Corse</i>	23/06/2014		2014/37
	<i>Accord de mise à jour de la convention régionale Nord - Pas-de-Calais</i>	03/10/2014		2014/48
	<i>Indemnités de petits déplacements au 01/11/2014 Centre</i>	06/10/2014		2014/50
	<i>Salaires minima au 01/11/2014 Centre</i>	06/10/2014		2014/50
	<i>Indemnités de petits déplacements Haute-Normandie</i>	20/10/2014		2014/52
	<i>Avenant n° 18 salaires mensuels au 01/01/2015 Haute-Normandie</i>	20/10/2014		2014/52
	<i>Avenant n° 22 salaires minima 2015 Basse-Normandie</i>	27/11/2014		2015/4
	<i>Indemnités de petits déplacements 2015 Limousin</i>	11/12/2014		2015/7
	<i>Primes conventionnelles et outillage 2015 Limousin</i>	11/12/2014		2015/7
	<i>Salaires minima 2015 Limousin</i>	11/12/2014		2015/7
	<i>Indemnités de petits déplacements 2015 Bretagne</i>	12/12/2014		2015/7
	<i>Salaires minima 2015 Bretagne</i>	12/12/2014		2015/7
CCNE	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567)		3051	
	<i>Accord relatif au temps de travail</i>	31/01/2014		2014/11
	<i>Avenant n° 1 à l'accord du 10/11/2011 frais de soins de santé</i>	01/06/2014		2014/41
	<i>Dépenses de fonctionnement formation AGEFOS PME</i>	04/06/2014		2014/33
	<i>Salaires et primes 2014</i>	01/07/2014		2014/39
	<i>Avenant de révision des dispositions de la convention</i>	22/10/2014		2015/7

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Biologie médicale laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>Accord de méthode relatif au temps partiel</i> <i>Avenant n° 2014-1 indemnités de départ à la retraite</i> <i>Avenant de révision du titre de la convention et articles</i> <i>Avenant à l'annexe XI - indemnisation des délégués syndicaux</i> <i>Avenant portant révision des dispositions sur le travail à temps partiel de l'article 3 de l'accord du 11/10/1999</i> <i>Travail à temps partiel</i> <i>Salaires minima au 01/12/2014</i>	03/02/2014 10/02/2014 12/05/2014 13/05/2014 19/06/2014 19/06/2014 27/11/2014	3114	2014/14 2014/14 2014/28 2014/28 2014/30 2014/30 2015/5
CCNE	Blanchisserie - teinturerie et nettoyage (2002) <i>Actions de formation prioritaires</i> <i>Salaires au 01/01/2014 (ouvriers, ETAM et cadres)</i> <i>Affectation du fonds professionnalisation CFA IFIR</i>	26/02/2014 26/02/2014 03/04/2014	3074	2014/19 2014/19 2014/36
CCNE	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947) <i>Avenant n° 5 à l'accord du 20/12/2000 prévoyance</i>	12/06/2014	3287	2014/34
CCNE	Bois scieries travail mécanique (158) <i>Avenant n° 18 salaires minima 2014</i> <i>Salaires au 01/05/2014 et primes (brosserie)</i>	25/02/2014 28/03/2014	3041	2014/24 2014/24
CCNE	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>Avenant n° 40 revalorisation des salaires au 01/02/2014</i> <i>Avenant n° 41 contribution au dialogue social</i> <i>Avenant n° 42 apprentissage et insertion professionnelle</i>	22/01/2014 04/09/2014 11/09/2014	3101	2014/11 2014/46 2014/46
CCNE	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>Avenant n° 16 régime de frais de soins de santé</i> <i>Avenant n° 106 modifiant les articles 37 ter, 37 quater, 37 sexies</i> <i>Avenant n° 17 à l'avenant n° 83 frais de soins de santé</i> <i>Avenant n° 107 formation professionnalisation</i> <i>Avenant n° 108 congés familiaux</i> <i>Avenant n° 109 temps partiel</i> <i>Avenant n° 18 à l'avenant n° 83 frais de soins de santé</i> <i>Avenant n° 109 bis sur la prévoyance</i> <i>Avenant n° 2 salaires Bouches-du-Rhône</i> <i>Avenant n° 3 travail du dimanche Bouches-du-Rhône</i>	15/01/2014 28/05/2014 22/07/2014 01/12/2014 01/12/2014 01/12/2014 01/12/2014 15/12/2014 06/03/2014 07/11/2014	3117	2014/13 2014/38 2014/41 2015/3 2015/3 2015/5 2015/3 2015/9 2014/20 2015/1
CCNE	Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>Avenant n° 16 prévoyance</i> <i>VAE et inscription au RNCP des CQP</i>	31/01/2014 04/12/2014	3102	2014/45 2015/5

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Bricolage vente au détail en libre-service (1606) <i>Contreparties au travail du dimanche</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord participation des représentants syndicaux</i> <i>Temps partiel</i>	23/01/2014 02/12/2014 17/12/2014	3232	2014/7 2015/8 2015/5
CCNE	Bureaux d'études techniques (1486) <i>Avenant de révision sur la durée du travail</i> <i>Avenant à l'accord du 28/10/2009 mise en œuvre des CQP</i> <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>Avenant à l'accord du 28/06/2011 formation professionnelle</i> <i>Pacte social calendrier social responsable</i>	01/04/2014 09/04/2014 27/10/2014 21/11/2014 17/12/2014	3018	2014/21 2014/21 2014/49 2014/51 2015/5
CCNE	Cabinets dentaires (1619) <i>Accord relatif au temps partiel</i> <i>Harmonisation grille salariale</i> <i>Salaires applicables au 01/05/2014</i> <i>Avenant n° 5 prévoyance - catégories objectives</i> <i>Formation professionnelle continue</i> <i>Avenant n° 6 prévoyance - portabilité des droits</i>	28/02/2014 24/04/2014 24/04/2014 21/05/2014 09/10/2014 06/11/2014	3255	2014/15 2014/27 2014/27 2014/34 2014/49 2015/4
CCNE	Cabinets médicaux (1147) <i>Avenant n° 65 salaires minima au 01/01/2014</i> <i>Avenant n° 64 travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 66 régime de prévoyance</i>	23/01/2014 01/07/2014 01/07/2014	3168	2014/17 2014/31 2014/31
CCNE	Camping industrie (1618) <i>S-33 salaires au 01/07/2014</i>	26/06/2014	3176	2014/45
CCNE	Caoutchouc industrie (45) <i>Fonctionnement des instances paritaires</i> <i>Création d'une section paritaire professionnelle</i> <i>Désignation OPCA OPCALIA</i>	05/06/2014 05/11/2014 05/11/2014	3046	2014/36 2014/51 2014/51
CCNE	Carrières matériaux industrie cadres (211) <i>Avenant n° 3 à l'accord du 10/07/2008 classification</i> <i>Avenant n° 43 salaires minimaux 2014</i> <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i>	12/03/2014 12/03/2014 28/10/2014	3081	2014/26 2014/26 2014/52

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Carrières matériaux industrie ETAM (135) <i>Avenant n° 3 à l'accord du 10/07/2008 classification</i> <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i> <i>Salaires minima 2014 Auvergne</i> <i>Salaires minima 2014 Picardie</i> <i>Salaires minima 2014 Limousin</i> <i>Salaires minima 2014 Poitou-Charentes</i> <i>Salaires minima 2014 Centre</i> <i>Salaires minima 2014 Rhône-Alpes</i> <i>Salaires minima 2014 Nord - Pas-de-Calais</i> <i>Salaires au 01/05/2014 Bourgogne Franche-Comté</i> <i>Avenant n° 33 salaires 2014 Languedoc-Roussillon</i> <i>Salaires minima 2014 Midi-Pyrénées</i> <i>Salaires minima 2014 Île-de-France</i> <i>Salaires minima 2014 Pays de la Loire</i> <i>Salaires minima 2014 Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse</i> <i>Salaires minima 2014 Aquitaine</i> <i>Salaires minima au 01/03/2014 Champagne-Ardenne</i>	12/03/2014 28/10/2014 14/02/2014 17/03/2014 19/03/2014 24/03/2014 26/03/2014 04/04/2014 08/04/2014 14/04/2014 16/04/2014 24/04/2014 30/04/2014 21/05/2014 22/05/2014 23/05/2014 04/07/2014	3081	2014/26 2014/52 2014/15 2014/27 2014/22 2014/28 2014/22 2014/28 2014/29 2014/26 2014/23 2014/27 2014/29 2014/33 2014/37 2014/28 2014/43
CCNE	Carrières matériaux industrie ouvriers (87) <i>Avenant n° 3 à l'accord du 10/07/2008 classification</i> <i>Pacte de responsabilité et de solidarité</i> <i>Salaires minima 2014 Auvergne</i> <i>Salaires minima 2014 Picardie</i> <i>Salaires minima 2014 Limousin</i> <i>Salaires minima 2014 Poitou-Charentes</i> <i>Salaires minima 2014 Centre</i> <i>Salaires minima 2014 Rhône-Alpes</i> <i>Salaires minima 2014 Nord - Pas-de-Calais</i> <i>Salaires au 01/05/2014 Bourgogne</i> <i>Avenant n° 33 salaires 2014 Languedoc-Roussillon</i> <i>Salaires minima 2014 Midi-Pyrénées</i> <i>Salaires minima 2014 région parisienne</i> <i>Salaires minima 2014 Pays de la Loire</i> <i>Salaires minima 2014 Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse</i> <i>Salaires minima 2014 Aquitaine</i> <i>Salaires minima au 01/03/2014 Champagne-Ardenne</i>	12/03/2014 28/10/2014 14/02/2014 17/03/2014 19/03/2014 24/03/2014 26/03/2014 04/04/2014 08/04/2014 14/04/2014 16/04/2014 24/04/2014 30/04/2014 21/05/2014 22/05/2014 23/05/2014 04/07/2014	3081	2014/26 2014/52 2014/15 2014/27 2014/22 2014/28 2014/22 2014/28 2014/29 2014/26 2014/23 2014/27 2014/29 2014/33 2014/37 2014/28 2014/43
CCNE	Cartonnage industrie (489) <i>Avenant n° 1 à l'avenant n° 1 de l'accord prévoyance</i> <i>Avenant n° 150 salaires minima au 01/07/2014</i> <i>Avenant n° 3 à l'avenant sur les frais de santé</i>	14/04/2014 23/06/2014 27/10/2014	3135	2014/22 2014/40 2015/4
CCNE	Casinos (2257) <i>Avenant n° 20 rémunérations minimales mensuelles</i>	30/01/2014	3167	2014/14

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Céramiques industrielles (1558) <i>Décision de la CPNE - financement CFA 2014</i> <i>Financement des CFA - professionnalisation</i> <i>Formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 43 salaires ouvriers ETAM et cadres</i>	01/04/2014 01/04/2014 13/06/2014 13/06/2014	3238	2014/26 2014/26 2014/33 2014/33
CCNE	Chaînes thématiques (2411) <i>Salaires minima conventionnels au 1^{er} mai 2014</i>	30/04/2014	3319	2014/26
CCNE	Charcuterie de détail (953) <i>Avenant n° 23 frais de soins de santé</i>	26/11/2014	3133	2015/12
CCNE	Charcutières industrielles (1586) <i>Salaires minima professionnels garantis 2014</i> <i>Avenant n° 4 régime de prévoyance</i>	28/02/2014 30/06/2014	3125	2014/17 2014/36
CCNE	Chaussure commerce succursaliste (468) <i>Accord relatif au temps partiel</i> <i>Minima conventionnels garantis</i> <i>Salaires minima conventionnels</i>	24/03/2014 28/03/2014 28/03/2014	3120	2014/18 2014/21 2014/21
CCNE	Chaussure détaillants (733) <i>Avenant à l'accord du 10/06/2013 professionnalisation</i> <i>Avenant n° 75 salaires minima pour la catégorie "employés"</i> <i>Avenant n° 76 salaires minima pour la catégorie "cadres"</i> <i>Avenant n° 77 modifiant le chapitre XXVIII prévoyance</i> <i>Avenant n° 78 classification des emplois (annexe 1)</i> <i>Avenant n° 79 révision des dispositions de la convention</i>	10/03/2014 02/04/2014 02/04/2014 19/05/2014 08/12/2014 08/12/2014	3008	2014/21 2014/24 2014/24 2014/29 2015/9 2015/9
CCNE	Chaussure industrie (1580) <i>Salaires minima 2014 (coefficient < 200)</i> <i>Salaires minima 2014 (coefficient > ou = 200)</i> <i>Accord relatif au contrat de génération</i>	17/03/2014 17/03/2014 14/05/2014	3163	2014/25 2014/25 2014/33
CCNE	Chimie industrie (44) <i>Création d'un régime frais de santé</i> <i>Accord de méthode réécriture à droit constant de la convention</i> <i>Emploi et contrat de génération</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP 2014</i> <i>Formation professionnelle</i>	14/03/2014 29/04/2014 10/07/2014 25/09/2014 26/11/2014	3108	2014/20 2014/25 2014/38 2014/46 2015/4
CCNE	Ciments industrie fabrication cadres (363) <i>Rémunérations ingénieurs et cadres</i>	26/06/2014	3280	2014/38
CCNE	Ciments industrie fabrication ETDAM (833) <i>Salaires (valeur du point et SMG) et primes 2014</i>	16/04/2014	3280	2014/33
CCNE	Ciments industrie fabrication ouvriers (832) <i>Salaires (valeur du point et SMG) et primes 2014</i>	16/04/2014	3280	2014/33
CCNE	Cinéma exploitation (1307) <i>Avenant n° 52 temps partiel</i> <i>Avenant n° 53 salaires, indemnités et primes au 01/08/2014</i>	19/03/2014 03/07/2014	3097	2014/23 2014/39

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Coiffure (2596) <i>Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</i> <i>Avenant n° 2 à l'avenant n° 23 classification</i> <i>Avenant n° 32 CQP "responsable de salon de coiffure"</i> <i>Avenant n° 34 portabilité du régime frais de santé</i> <i>Avenant n° 33 rémunérations et prime d'ancienneté</i> <i>Repos hebdomadaire Creuse</i>	03/02/2014 19/02/2014 19/02/2014 12/03/2014 30/06/2014 23/06/2014	3159	2014/17 2014/21 2014/21 2014/36 2014/36 2014/36
CCNE	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>Avenant n° 48 temps partiel</i> <i>Avenant n° 49 régime de prévoyance pour les non-cadres</i>	17/04/2014 25/06/2014	3305	2014/29 2014/47
CCNE	Commerce détail non alimentaire (1517) <i>Accord relatif au temps partiel</i>	25/11/2014	3251	2015/3
CCNE	Commerces de gros (573) <i>Avenant n° 1 à l'accord du 18/01/2010 prévoyance</i> <i>Création de 3 CQP en management commercial</i> <i>Contrat de génération</i>	23/01/2014 26/06/2014 17/12/2014	3044	2014/23 2014/45 2015/9
CCNE	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) <i>Avenant n° 19 départ à la retraite</i> <i>Avenant n° 1 à l'avenant n° 18 régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 32 à l'annexe III salaires</i> <i>Avenant n° 4 à l'avenant n° 15 régime de santé</i> <i>Avenant n° 1 à l'avenant n° 19 départ à la retraite</i>	15/01/2014 15/01/2014 15/01/2014 15/01/2014 27/11/2014	3224	2014/19 2014/19 2014/19 2014/19 2015/8
CCNE	Cordonnerie multiservice (1561) <i>Avenant interprétatif à l'article n° 45 prévoyance</i> <i>Salaires minima 2014</i>	17/03/2014 17/03/2014	3015	2014/24 2014/26
CCNE	Cuirs et peaux industrie (207) <i>Avenant n° 63 S - salaires (valeur du point) 2014</i>	16/01/2014	3058	2014/15
CCNE	Cynégétiques structures associatives personnels (2697) <i>Avenant n° 3 régime complémentaire santé</i>	18/11/2014	3327	2015/3
CCNE	Déchet activités (2149) <i>Avenant n° 50 congés événements familiaux</i> <i>Avenant n° 51 indemnisation absences maladie et accident</i> <i>Avenant n° 52 répartition FPSPP</i>	26/11/2014 26/11/2014 26/11/2014	3156	2015/4 2015/4 2015/4
CCNE	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>Classification technicien qualifié prothèse dent</i> <i>Protocole d'accord salaires et primes 2014</i> <i>Avenant n° 5 régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 27/06/2008 paritarisme</i> <i>Avenant à l'annexe III du 14/09/2012</i> <i>Protocole d'accord portant actualisation de l'article 33 ancienneté</i> <i>Protocole d'accord portant modification de l'accord du 21/06/2013</i> <i>développement de la formation professionnelle</i>	14/02/2014 14/02/2014 16/05/2014 10/10/2014 05/12/2014 05/12/2014 05/12/2014	3254	2014/16 2014/16 2014/35 2014/46 2015/5 2015/5 2015/5
CCNE	Dentaires fournitures négoce (635) <i>Modification de dispositions communes et de paragraphes de l'annexe II - Avenant "cadres"</i>	18/11/2014	3033	2015/9

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D) (1605) <i>Revalorisation salariale 2014</i> <i>Indemnité de repas (création de l'article 31 bis)</i> <i>Mise en place du régime prévoyance des non-cadres</i>	10/02/2014 13/05/2014 13/05/2014	3260	2014/15 2014/33 2014/35
CCNE	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>Avenant n° 2014-1 régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 2014-2 prévoyance inaptitude conduite ou portage</i> <i>Avenant n° 2014-3 modification de l'article 3 de l'avenant n° 2014-02 régime d'inaptitude à la conduite ou au portage</i> <i>Accord n° 2014-04 désignation de l'OPCA</i> <i>Accord n° 2014-05 formation professionnelle continue</i>	24/06/2014 24/06/2014 24/06/2014 13/10/2014 27/11/2014	3121	2014/38 2014/38 2014/38 2014/47 2015/11
CCNE	Distribution directe entreprises (2372) <i>Avenant n° 29 régime de frais de santé (distributeurs)</i> <i>Avenant n° 30 remboursement frais du paritarisme</i>	31/01/2014 26/11/2014	3316	2014/19 2015/8
CCNE	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>Avenant n° 5 formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 14 salaires NAO 2014</i>	05/02/2014 30/12/2014	3302	2014/16 2015/5
CCNE	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>Avenant n° 8 à l'accord du 05/12/2001 prévoyance</i>	20/05/2014	3247	2014/36
CCNE	Édition (2121) <i>Avenant n° 12 revalorisation des salaires au 01/02/2014</i> <i>Accord relatif au temps partiel</i> <i>Avenant n° 13 à l'annexe III retraite supplémentaire</i>	07/02/2014 07/02/2014 27/10/2014	3103	2014/11 2014/16 2015/3
CCNE	Enchères publiques et commissaires priseurs (2785) <i>Barème des salaires (valeur du point) 2014</i>	29/01/2014	3363	2014/14
CCNE	Enseignement privé à distance (2101) <i>Accord relatif au travail à temps partiel</i>	26/06/2014	3235	2014/36
CCNE	Enseignement privé hors contrat (2691) <i>Avenant n° 22 salaires enseignant - administratif - éducation</i> <i>Avenant n° 23 modifiant le titre 8 prévoyance</i> <i>Avenant n° 24 modifiant l'article 7.1.2 salaire enseignant</i> <i>Avenant n° 25 modifiant les articles 4.2.1 - 4.4.2 - 5.1.2 - 5.1.5</i> <i>Avenant n° 26 modifiant l'article 4.4.1</i> <i>Avenant n° 27 modifiant les alinéas 2 et 8 de l'article 4.4.1</i> <i>Organisation et durée du travail à temps partiel</i>	15/01/2014 15/01/2014 23/06/2014 23/06/2014 23/06/2014 23/06/2014 23/06/2014	3351	2014/10 2014/10 2014/35 2014/35 2014/35 2014/35 2014/28
CCNE	Entreprises techniques service création événement (2717) <i>Accord relatif au travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 6 financement du paritarisme</i>	24/10/2014 29/12/2014	3355	2014/47 2015/6
CCNE	Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256) <i>Rémunérations minimales annuelles garanties</i> <i>Commission de validation des accords d'entreprise</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>	26/06/2014 05/09/2014 27/11/2014	3042	2014/39 2014/46 2015/9

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Équipements thermiques OETAM (998) <i>Rémunérations minimales annuelles garanties</i> <i>Commission de validation des accords d'entreprise</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>	26/06/2014 05/09/2014 27/11/2014	3042	2014/39 2014/46 2015/9
CCNE	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>Avenant n° 46 création et reconnaissance des CQP</i> <i>Avenant n° 47 création CQP "agent de cuisine"</i>	07/07/2014 07/07/2014	3275	2014/38 2014/38
CCNE	Esthétique-cosmétique enseignement parfumerie (3032) <i>Avenant n° 6 modifiant l'article 12 maladie</i> <i>Accord sur le temps partiel modifiant l'article 10</i> <i>Avenant n° 8 prévoyance des non-cadres</i>	13/02/2014 11/09/2014 11/09/2014	3123	2014/25 2014/48 2014/48
CCNE	Expertises évaluations industrielles entreprises (915) <i>Avenant n° 58 salaires minima (valeur du point) annexe I</i> <i>Avenant n° 59 salaires minima (valeur du point) annexes II et III</i>	25/02/2014 25/02/2014	3145	2014/41 2014/41
CCNE	Experts-comptables et commissaires aux comptes (787) <i>Avenant n° 37 salaires au 1^{er} avril 2014</i> <i>Reconduction de l'OPCA AGEFOS-PME</i> <i>Actualisation de dispositions de la convention</i>	04/04/2014 16/05/2014 11/07/2014	3020	2014/22 2014/28 2014/40
CCNE	Fleuristes animaux familiaux (1978) <i>Avenant n° 16 à l'accord du 09/12/1997 prévoyance</i> <i>Insertion et maintien dans l'emploi des personnes handicapées</i> <i>Avenant n° 2 frais de santé</i> <i>Avenant n° 3 frais de santé</i> <i>Salaires minima 2014</i> <i>Travail de nuit dans le secteur des services des animaux familiaux</i>	08/01/2014 26/03/2014 26/03/2014 17/06/2014 17/06/2014 25/06/2014	3010	2014/16 2014/24 2014/24 2015/4 2014/33 2015/6
CCNE	Formation organismes (1516) <i>Avenant à l'accord prévoyance du 03/07/1992</i> <i>Avenant modifiant l'article 18-2 commissions paritaires</i> <i>Accord relatif au temps partiel</i>	19/06/2014 23/10/2014 17/12/2014	3249	2014/38 2014/50 2015/12
CCNE	Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336) <i>Accord n° 11 frais de déplacement réunions nationales</i> <i>Accord n° 12 sécurisation de l'emploi et temps partiel</i> <i>Avenant n° 37 classifications professionnelles et salaires</i> <i>Avenant n° 38 temps de participation commissions paritaires</i> <i>Avenant n° 39 régime prévoyance et frais de santé</i>	09/01/2014 09/01/2014 09/01/2014 28/01/2014 03/07/2014	3014	2014/14 2014/8 2014/14 2014/14 2014/38
CCNE	Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505) <i>Avenant n° 116 évolution de la grille des salaires</i> <i>Avenant n° 117 régime complémentaire frais de soins de santé</i> <i>Avenant n° 118 régime de frais de soins de santé</i> <i>Avenant n° 119 régime de prévoyance</i>	28/01/2014 04/02/2014 16/06/2014 25/11/2014	3244	2014/14 2014/14 2014/35 2015/2
CCNE	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) <i>Avenant n° 83 création CQP "gardien(ne), concierge et employé(e)"</i> <i>Avenant n° 84 travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 85 modifiant l'annexe II - salaires et primes</i>	23/05/2014 23/05/2014 01/10/2014	3144	2014/36 2014/39 2014/49

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Géomètres experts, géomètres, topographes (2543) <i>Avenant modifiant l'accord du 13/10/2005 sur la prévoyance</i> <i>Avenant modifiant les titres IV et V de la convention</i> <i>Salaires minima au 01/01/2014</i> <i>Avenant à l'accord du 13/10/2005 régime frais de santé</i> <i>Formations classifiantes CQP</i> <i>Avenant n° 4 formation professionnelle</i>	15/05/2014 15/05/2014 15/05/2014 25/06/2014 25/09/2014 27/11/2014	3205	2014/36 2014/36 2014/27 2014/36 2014/45 2015/5
CCNE	Golf (2021) <i>Avenant n° 60 salaires au 01/01/2014</i> <i>Avenant n° 61 recodification des articles de la convention</i> <i>Avenant n° 62 temps de travail des cadres</i> <i>Avenant n° 63 régime complémentaire de frais de santé</i> <i>Avenant n° 64 taux de cotisations prévoyance des non-cadres</i> <i>Avenant n° 65 prévoyance des salariés cadres</i>	08/01/2014 30/04/2014 30/04/2014 30/04/2014 30/12/2014 30/12/2014	3283	2014/8 2014/25 2014/25 2014/25 2015/8 2015/8
CCNE	Habillement commerce succursales (675) <i>Accord relatif au temps partiel</i>	11/04/2014	3065	2014/19
CCNE	Habillement industries (247) <i>S 58 salaires minima 2014</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 10/12/2014 formation</i> <i>Objectifs et priorités formation professionnelle</i>	28/01/2014 10/12/2014 10/12/2014	3098	2014/14 2015/8 2015/8
CCNE	Habillement mercerie chaussure jouet commerce gros (500) <i>Création CQP "vente itinérante-administration"</i> <i>Avenant n° 47/A à l'annexe salaires minima 2014</i> <i>Avenant n° 1 à l'avenant n° 15 du 16/12/2013 prévoyance</i>	18/02/2014 18/02/2014 08/07/2014	3148	2014/15 2014/15 2014/42
CCNE	Habitat protection PACT ARIM (1278) <i>Avenant à l'avenant n° 2 du 14/12/1990 prévoyance</i> <i>Garanties collectives frais médicaux</i> <i>Avenant n° 9 travail à temps partiel</i>	22/05/2014 30/09/2014 30/09/2014	3221	2014/40 2015/3 2015/3
CCNE	Habitat social organisations professionnelles (2526) <i>Avenant n° 14 salaires minima conventionnels</i>	18/11/2014	3330	2015/7
CCNE	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>Avenant n° 1 à l'accord intergénérationnel</i>	26/03/2014	3190	2014/36
CCNE	Horlogerie (1044) <i>Modernisation et mise en œuvre des CQP</i>	28/11/2014	3152	2015/7
CCNE	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>Avenant n° 18 à l'annexe III salaires</i> <i>Avenant n° 29 de l'article 50 sur le temps partiel</i>	13/03/2014 17/11/2014	3240	2014/22 2015/3
CCNE	Hospitalisation privée (2264) <i>Travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 20 modifiant l'article 53.7 conditions de travail</i> <i>Avenant n° 21 modifiant l'article 52 bis repos hebdomadaire</i>	03/06/2014 16/12/2014 16/12/2014	3307	2014/27 2015/10 2015/10

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Hôtellerie de plein air (1631) <i>Avenant n° 30 salaires minima 2014</i> <i>Travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 10 régime de prévoyance complémentaire</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord sur le temps partiel</i>	15/01/2014 22/05/2014 22/12/2014 24/12/2014	3271	2014/8 2014/25 2015/8 2015/6
CCNE	Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979) <i>Avenant n° 21 prévoyance</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 06/10/2010 frais de santé</i> <i>Avenant n° 19 aménagement du temps de travail</i> <i>Avenant n° 20 salaires (minima conventionnels)</i> <i>Avenant n° 22 cadres autonomes</i>	24/06/2014 24/06/2014 29/09/2014 29/09/2014 16/12/2014	3292	2014/39 2014/39 2014/48 2014/48 2015/10
CCNE	Huissiers de justice (1921) <i>Avenant n° 46 grille des salaires et classification</i>	09/12/2014	3037	2015/8
CCNE	Immobilier (1527) <i>Avenant n° 60 modifiant annexe II salaires au 01/01/2014</i> <i>Avenant n° 61 régimes de prévoyance - frais de santé</i> <i>Avenant n° 62 travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 63 droit syndical</i>	20/02/2014 05/06/2014 01/07/2014 01/07/2014	3090	2014/17 2014/35 2014/35 2014/35
CCNE	Importation exportation commission courtage (43) <i>Avenant n° 1 à l'accord épargne salariale</i> <i>Avenant à l'accord du 19/01/2004 régime de prévoyance</i> <i>Contrat de génération</i> <i>Modification de l'article 16 départ à la retraite</i>	17/02/2014 24/11/2014 24/11/2014 24/11/2014	3100	2014/24 2015/9 2015/9 2015/9
CCNE	Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) <i>Politique salariale 2014</i> <i>Dispositions relatives au régime de prévoyance</i>	31/03/2014 01/12/2014	3138	2014/20 2015/2
CCNE	Industries alimentaires diverses 5 branches (3109) <i>Avenant n° 2 salaires minima conventionnels</i> <i>Avenant n° 3 révision du champ d'application et de dispositions de la convention</i>	06/01/2014 16/04/2014	3384	2014/12 2014/33
CCNE	Instruments à écrire et industries connexes (715) <i>Avenant n° 41 salaires et primes 2014</i>	30/04/2014	3171	2014/28
CCNE	Jardineries graineteries (1760) <i>Avenant n° 3 à l'accord du 11/06/2009 sur la prévoyance</i>	26/09/2014	3272	2014/46
CCNE	Jeux jouets industries (1607) <i>Avenant n° 62 salaires minima conventionnels 2014</i> <i>Avenant n° 63 contrat de professionnalisation</i>	15/04/2014 10/10/2014	3130	2014/24 2015/6
CCNE	Journalistes (1480) <i>Salaires minima 2014 (presse périodique régionale)</i> <i>Instauration barème de pige (presse spécialisée)</i> <i>Durée de travail à temps partiel</i> <i>Salaires minima NAO 2014 et journalistes</i>	31/01/2014 25/07/2014 06/11/2014 06/11/2014	3136	2015/8 2014/39 2015/2 2014/51

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Librairie (3013) <i>Répartition contribution FPSPP</i> <i>Salaires minima et prime d'ancienneté</i> <i>Dépenses de fonctionnement CFA / AGEFOS PME</i>	09/01/2014 26/03/2014 05/12/2014	3252	2014/15 2014/18 2015/8
CCNE	Lin rouissage teillage (1659) <i>Avenant n° 1 à l'accord assurance frais de santé</i> <i>Avenant n° 26 salaires minima 2014</i>	31/01/2014 31/01/2014	3264	2014/20 2014/20
CCNE	Logistique entreprises communication directe (1611) <i>Salaires minima au 01/03/2014</i>	04/03/2014	3261	2014/17
CCNE	Magasins grands populaires (2156) <i>Salaires minima garantis 2014</i>	18/06/2014	3082	2014/33
CCNE	Maisons d'étudiants (1671) <i>Avenant n° 55 à l'article 6 maladie accident du travail</i> <i>Avenant n° 56 point conventionnel (mise à jour)</i>	13/02/2014 14/02/2014	3266	2014/17 2014/17
CCNE	Manutention ferroviaire travaux connexes (538) <i>Avenant n° 98 salaires garantis et primes 2015</i>	08/10/2014	3170	2014/44
CCNE	Mareyeurs-expéditeurs (1589) <i>Avenant n° 38 à l'annexe II - salaires au 01/01/2014</i> <i>Avenant n° 39 modifiant le chapitre VI absences</i> <i>Avenant n° 40 modifiant le chapitre VII prévoyance</i>	16/01/2014 26/06/2014 26/06/2014	3256	2014/14 2014/36 2014/36
CCNE	Matériaux construction négoce cadres (652) <i>Certificats de qualification professionnelle</i>	25/02/2014	3154	2014/22
CCNE	Matériaux construction négoce ETAM (533) <i>Certificats de qualification professionnelle</i> <i>Avenant n° 11 salaires minimaux au 01/01/2014</i>	25/02/2014 25/02/2014	3154	2014/22 2014/20
CCNE	Matériaux construction négoce ouvriers (398) <i>Certificats de qualification professionnelle</i> <i>Avenant n° 11 salaires minimaux au 01/01/2014</i>	25/02/2014 25/02/2014	3154	2014/22 2014/20
CCNE	Médico-techniques négoce et prestations de service (1982) <i>Droit individuel à la formation (DIF)</i> <i>Salaires minima - annexe II</i>	08/04/2014 22/05/2014	3286	2014/23 2014/32
CCNE	Métallurgie ingénieurs et cadres (650) <i>Salaires (appointements minimaux) pour 2014</i>	22/01/2014	3025	2014/16
CCNE	Métreurs vérificateurs (1726) <i>Avenant n° 75 salaires (national et Île-de-France) 2014</i> <i>Avenant n° 10 à l'avenant du 20/01/1999 prévoyance</i> <i>Avenant n° 15 FPSPP et fonctionnement du CPF</i>	17/01/2014 17/12/2014 17/12/2014	3169	2014/10 2015/5 2015/5
CCNE	Meunerie (1930) <i>Avenant n° 42 salaires minima 2014</i>	11/02/2014	3060	2014/18
CCNE	Missions locales et PAIO (2190) <i>Avenant n° 52 prévoyance</i> <i>Avenant n° 53 financement de la formation professionnelle</i> <i>Avenant n° 54 à l'annexe 1 sur grille indices professionnels</i>	23/05/2014 23/05/2014 23/12/2014	3304	2014/28 2014/28 2015/8

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Mutualité (2128) <i>Accord relatif à la GPEC</i> <i>Financement formation professionnelle 2015</i>	15/10/2014 05/12/2014	3300	2014/50 2015/5
CCNE	Navigation de plaisance (1423) <i>Avenant n° 48 salaires minima 2014 (annexe VI)</i> <i>Accord de méthode sur couverture collective complémentaire de frais de santé</i> <i>Avenant n° 49 certificats de qualification professionnelle</i>	13/02/2014 17/04/2014 04/09/2014	3187	2014/16 2014/25 2014/43
CCNE	Navigation personnel sédentaire (2972) <i>Avenant n° 3 travail à temps partiel</i> <i>Formation professionnelle</i>	01/07/2014 16/12/2014	3216	2014/32 2015/7
CCNE	Notariat (2205) <i>Avenant n° 24 modifiant l'article 15.6 - classifications</i> <i>Avenant n° 2 plan d'épargne interentreprises</i> <i>Avenant n° 25 salaires clause de sauvegarde</i> <i>Paritarisme financement des syndicats</i>	23/01/2014 10/07/2014 16/10/2014 16/10/2014	3134	2014/13 2014/36 2014/47 2014/47
CCNE	Œufs conditionnement commercialisation transformation (2075) <i>Contrat de génération</i> <i>Avenant n° 4 à l'accord du 27/09/2006 prévoyance</i> <i>Salaires minima conventionnels 2014</i>	21/03/2014 21/03/2014 21/03/2014	3184	2014/25 2014/27 2014/27
CCNE	Panneaux à base de bois industrie (2089) <i>Contrat de génération</i>	23/10/2014	3113	2015/8
CCNE	Papiers cartons distribution commerce gros OETDAM (802) <i>Avenant n° 5 à l'accord 19/11/2008 classifications</i>	14/03/2014	3158	2014/25
CCNE	Papiers cartons distribution commerce ingénieurs et cadres (925) <i>Avenant n° 5 à l'accord 19/11/2008 classifications</i>	14/03/2014	3054	2014/25
CCNE	Papiers cartons production OEDTAM (1492) <i>Avenant n° 36 prime de panier de nuit au 01/02/2014</i>	06/02/2014	3242	2014/15
CCNE	Papiers cartons transformation OEDTAM (1495) <i>Avenant n° 35 prime de panier de nuit au 01/02/2014</i>	06/02/2014	3250	2014/15
CCNE	Particulier employeur salariés (2111) <i>Avenant de modification de l'article 20 de la convention</i> <i>Refonte de la classification (nouvelle grille)</i> <i>S 39 salaires minima</i> <i>Financement de la formation professionnelle</i>	21/03/2014 21/03/2014 21/03/2014 17/12/2014	3180	2014/24 2014/24 2014/24 2015/8
CCNE	Pâtisserie (1267) <i>Avenant n° 81 à l'article 23 barème grille de salaires</i>	14/01/2014	3215	2014/44
CCNE	Pétrole industrie (1388) <i>Salaires au 01/01/2015</i> <i>Couverture prévoyance</i>	27/11/2014 04/12/2014	3001	2015/5 2015/5

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Pharmaceutique industrie (176) <i>Frais logement et nourriture métiers de promotion</i> <i>Salaires minima 2014</i> <i>Régime prévoyance frais de santé (ancien salarié)</i> <i>Règlement comité suivi régime retraite ARRCO</i> <i>Emploi personnes handicapées</i> <i>Contributions au FPSPP pour 2015</i> <i>Formation professionnelle et GPEC</i> <i>Régime prévoyance frais de santé (ancien salarié)</i> <i>Taux appel cotisations prévoyance pour 2015</i>	08/01/2014 08/01/2014 09/04/2014 09/04/2014 21/05/2014 22/10/2014 19/11/2014 08/12/2014 08/12/2014	3104	2014/11 2014/15 2014/24 2014/26 2014/32 2014/50 2015/6 2015/9 2015/9
CCNE	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) <i>Avenant modifiant l'accord prévoyance du 03/10/1992</i> <i>Salaires minima 2014 (RMMG et RAG)</i>	09/01/2014 26/02/2014	3063	2014/31 2014/17
CCNE	Pharmaceutique répartition (1621) <i>Avenant à l'accord du 08/03/1994 prévoyance</i> <i>Salaires minima 2014</i> <i>Travail à temps partiel</i>	05/03/2014 25/06/2014 17/07/2014	3262	2014/17 2014/35 2014/33
CCNE	Pharmacie d'officine (1996) <i>Régimes de prévoyance et de frais de santé</i> <i>Formation professionnelle répartition FPSPP</i> <i>Travail à temps partiel</i> <i>Salaires (valeur du point) au 1^{er} janvier 2015</i>	16/01/2014 02/10/2014 02/10/2014 11/12/2014	3052	2014/19 2014/45 2014/44 2015/8
CCNE	Plasturgie (292) <i>Salaires minima mensuels au 01/01/2015</i> <i>Accord instaurant un régime de prévoyance</i>	01/10/2014 29/10/2014	3066	2014/48 2015/3
CCNE	Poissonnerie (1504) <i>Avenant n° 84 salaires minima au 01/01/2014</i>	27/01/2014	3243	2014/13
CCNE	Pôle emploi (2847) <i>Cadres dirigeants</i> <i>Salaires (valeur du point) 2014</i> <i>Avenant à l'accord du 18/03/2011 prévoyance et frais de santé</i> <i>Salaires (valeur du point) 2014</i> <i>Modification durée validité accords (chapitre Y)</i>	14/02/2014 14/02/2014 17/06/2014 08/09/2014 31/12/2014	3367	2014/15 2014/15 2014/33 2014/42 2015/8
CCNE	Ports de plaisance (1182) <i>Accord-cadre sur les seniors</i> <i>Salaires (valeur du point) pour 2015</i>	27/11/2014 27/11/2014	3183	2015/8 2015/11

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Ports et manutention CCN unifiée (3017) <i>Formation professionnelle tout au long de la vie</i> <i>Avenant n° 3 salaires minima et primes NAO 2014</i> <i>Accord à l'accord du 15/01/2009 retraite - ports autonomes</i> <i>Modification de l'accord du 24/10/2007 prévoyance ports autonomes</i> <i>Modification de l'accord du 15/01/2009 retraite - ports autonomes</i> <i>Participation négociations collectives nationales</i> <i>Règlement intérieur CPNE OPMQ</i> <i>Rentes de retraite supplémentaire ports autonomes</i> <i>Révision CCNU et composition CMP</i> <i>Avenant n° 4 salaires minimaux garantis NAO 2015</i> <i>Avenant n° 37 salaires NAO 2014 Bordeaux</i> <i>Avenant à l'accord de place du 30/10/2006 Montoir Saint-Nazaire</i> <i>Salaires 2014 Montoir Saint-Nazaire</i> <i>Avenant n° 2 modifiant des dispositions de la convention Guyane</i> <i>Avenant n° 3 convention de forfaits Guyane</i> <i>Prime grutier Montoir Saint-Nazaire</i> <i>Rémunérations des ouvriers dockers occasionnels (ODO)</i> <i>au 01/07/2014 Montoir Saint-Nazaire</i>	08/01/2014 08/01/2014 14/05/2014 14/05/2014 14/05/2014 14/05/2014 14/05/2014 14/05/2014 10/12/2014 13/01/2014 26/02/2014 26/02/2014 28/05/2014 28/05/2014 10/06/2014 01/07/2014	3375	2014/20 2014/20 2014/47 2014/36 2015/10 2014/42 2014/42 2014/47 2014/42 2015/10 2014/8 2014/16 2014/16 2015/2 2015/2 2014/33 2014/35
CCNE	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>Avenant n° 11 à l'accord du 13/08/1999 prévoyance</i> <i>Avenant à l'article 2 indemnisation CMP</i> <i>Désignation d'un OPCA</i> <i>Animation commerciale et optimisation linéaire</i> <i>Avenant à l'accord du 28/10/2003 fonds d'aide paritarisme</i> <i>Rectificatif de l'avenant n° 8 prévoyance</i> <i>Répartition de la contribution FPSPP</i>	20/03/2014 08/07/2014 08/07/2014 27/10/2014 24/11/2014 15/12/2014 15/12/2014	3301	2014/24 2014/38 2014/36 2014/48 2015/5 2015/5 2015/5
CCNE	Prévention sécurité entreprises (1351) <i>Avenant n° 2 à l'avenant du 04/07/2011 régime prévoyance</i> <i>Équilibre vie privée/vie professionnelle des agents de sûreté</i> <i>Prime de performance individuelle</i>	30/06/2014 15/07/2014 15/07/2014	3196	2014/43 2014/39 2014/39
CCNE	Production cinématographique (3097) <i>Artistes interprètes court métrage</i>	09/07/2014	3376	2015/6
CCNE	Production de films d'animation (2412) <i>Avenant n° 8 salaires minima - NAO 2014</i>	27/02/2014	3314	2014/21
CCNE	Produits alimentaires élaborés industriels (1396) <i>Avenant n° 98 salaires minima 2014</i> <i>Avenant n° 99 modifiant les articles du régime prévoyance</i> <i>Avenant n° 100 compte épargne-temps</i> <i>Barème des salaires minima au 01/02/2014 Bretagne Ouest Atlantique</i>	16/01/2014 13/03/2014 23/09/2014 11/02/2014	3127	2014/10 2014/22 2015/5 2014/14
CCNE	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) <i>Avenant n° 62 salaires minima 2014</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 04/05/2011 prévoyance des non-cadres</i>	15/01/2014 09/04/2014	3165	2014/21 2014/40

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Promotion immobilière (1512) <i>Avenant n° 35 salaires minima conventionnels 2014</i>	19/03/2014	3248	2014/20
CCNE	Propreté entreprises et services associés (3043) <i>Avenant n° 3 rénovation de l'organisation du temps partiel</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord désignation OPCA</i> <i>Avenant n° 13 classifications et salaires au 01/01/2015</i> <i>Contrat de génération</i> <i>Avenant n° 4 régime frais de santé personnel non cadre</i>	05/03/2014 26/06/2014 17/09/2014 03/12/2014 18/12/2014	3173	2014/14 2014/31 2014/43 2015/4 2015/5
CCNE	Publicité (86) <i>Avenant modifiant l'accord CQP</i>	28/04/2014	3073	2014/31
CCNE	Radiodiffusion (1922) <i>Durée de travail à temps partiel</i> <i>Salaires minima NAO 2014 et journalistes</i>	06/11/2014 06/11/2014	3285	2015/2 2014/51
CCNE	Récupération industries et commerces (637) <i>Avenant n° 9 à l'accord du 09/04/2008 régime de prévoyance</i> <i>Répartition des fonds pour financement des CFA</i> <i>Salaires au 01/11/2014</i> <i>Avenant à l'accord du 09/04/2008 régime de prévoyance</i> <i>Création CQP "opérateurs de tri"</i> <i>Création d'un observatoire des métiers</i>	21/01/2014 15/05/2014 17/09/2014 09/12/2014 09/12/2014 09/12/2014	3228	2014/16 2014/34 2014/47 2015/9 2015/8 2015/8
CCNE	Remontées mécaniques et domaines skiables (454) <i>Avenant n° 62 régime de prévoyance portabilité</i>	13/10/2014	3122	2015/4
CCNE	Reprographie (706) <i>Salaires minima 2014</i> <i>Classifications agents de maîtrise</i> <i>Salaires minima agents de maîtrise</i> <i>Modification des classifications cadres</i> <i>Salaires minima des cadres</i>	25/02/2014 08/04/2014 08/04/2014 30/09/2014 30/09/2014	3027	2014/15 2014/21 2014/21 2014/43 2014/43
CCNE	Restauration de collectivités (1266) <i>Constitution de la CPNEFP-RC</i>	02/12/2014	3225	2015/7
CCNE	Restauration rapide (1501) <i>Avenant n° 47 à l'avenant n° 24 temps partiel</i> <i>Avenant n° 48 salaires minima et travail de nuit</i>	08/01/2014 21/03/2014	3245	2014/8 2014/20
CCNE	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>Avenant n° 16 GPEC</i>	30/09/2014	3276	2014/49
CCNE	Santé au travail interentreprises services (897) <i>Avenant n° 1 à l'accord intergénérationnel du 26/09/2013</i> <i>Création commission paritaire nationale technique</i> <i>Indemnisation frais de déplacement et repas</i> <i>Salaires (RMAG) au 01/01/2014</i> <i>Avenant n° 1 modifiant l'annexe I (classification)</i> <i>Avenant modifiant l'article 2.1.3 de l'accord frais de déplacement</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord de méthode du 26/09/2013</i> <i>RMAG collaborateurs médecins</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord de méthode du 26/09/2013</i>	29/01/2014 30/01/2014 26/02/2014 26/02/2014 27/02/2014 16/04/2014 16/04/2014 16/04/2014 25/09/2014	3031	2014/16 2014/16 2014/18 2014/18 2014/20 2014/24 2014/24 2014/24 2014/47

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Sport (2511) <i>Avenant n° 86 CQP "moniteur de vol à plat en soufflerie"</i> <i>Avenant n° 87 contrat de travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 88 salaires minima au 01/07/2014</i> <i>Avenant n° 89 contrat de travail temps partiel salariés</i> <i>Avenant n° 90 CQP "moniteur d'escrime"</i> <i>Avenant n° 91 CQP "technicien sportif basket-ball"</i> <i>Avenant n° 92 CQP "moniteur d'arts martiaux"</i> <i>Avenant n° 93 à l'annexe 1 du 07/07/2005 - CQP</i> <i>Avenant n° 94 CQP "animateur course orientation"</i> <i>Avenant n° 95 CQP "animateur de savate"</i> <i>Avenant n° 96 CQP "animateur escalade structure artificielle"</i> <i>Avenant n° 97 désignation OPCA</i> <i>Avenant n° 98 contributions formation</i>	10/03/2014 15/05/2014 15/05/2014 15/05/2014 20/06/2014 20/06/2014 20/06/2014 22/09/2014 22/09/2014 22/09/2014 21/11/2014 15/12/2014 15/12/2014	3328	2014/23 2014/26 2014/26 2014/26 2014/41 2014/41 2014/41 2014/50 2014/50 2014/50 2015/4 2015/11 2015/11
CCNE	Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>Salaires minima conventionnels</i> <i>Avenant n° 2 CQP "option produits running-course à pied"</i> <i>Accord relatif au temps partiel</i>	10/04/2014 23/06/2014 23/06/2014	3049	2014/23 2014/47 2014/36
CCNE	Sucreries distilleries raffineries (2728) <i>Avenant n° 7 RMAG indemnités primes et frais de santé</i>	02/04/2014	3026	2014/24
CCNE	Télécommunications (2148) <i>Salaires minima conventionnels 2014</i> <i>Accord relatif au régime de frais de santé</i> <i>Avenant à l'accord du 12/04/2002 missions de l'observatoire des métiers</i>	24/01/2014 26/06/2014 19/12/2014	3303	2014/14 2014/38 2015/8
CCNE	Textile industrie (18) <i>Avenant n° 48 à l'annexe 4 salaires (ingénieurs et cadres)</i> <i>Avenant n° 48 à l'annexe 5 salaires (ETAM)</i> <i>Avenant n° 48 à l'annexe salaires portant révision des barèmes</i> <i>Dialogue économique emploi jeunes apprentissage</i> <i>Sécurisation et formation professionnelle</i>	13/02/2014 13/02/2014 13/02/2014 01/10/2014 11/12/2014	3106	2014/18 2014/18 2014/18 2014/50 2015/9
CCNE	Thermalisme (2104) <i>Commission de validation des accords d'entreprise</i> <i>Contrats intermittents à durée indéterminée CDI</i> <i>Avenant n° 24 titre XII régime de prévoyance</i> <i>Avenant n° 23 rémunération minimale conventionnelle</i>	12/06/2014 12/06/2014 17/06/2014 09/10/2014	3298	2014/45 2014/48 2014/45 2014/48
CCNE	Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>Classification emplois et barème de salaires 2014</i>	07/01/2014	3047	2014/13
CCNE	Tourisme organismes (1909) <i>Salaires (valeur du point) 2015</i>	30/10/2014	3175	2014/52
CCNE	Tourisme social et familial organismes (1316) <i>Avenant n° 56 salaires minima conventionnels au 01/03/2014</i> <i>Avenant n° 57 actualisation de la convention (mise à jour)</i> <i>Avenant n° 58 prévoyance et prévoyance complémentaire</i>	28/01/2014 11/06/2014 05/11/2014	3151	2014/14 2014/40 2015/7

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>Avenant n° 2 salaires minima 2014</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 14/09/2011 dialogue social</i> <i>Avenant n° 1 temps partiel</i> <i>Avenant n° 6 forfait jours</i> <i>Avenant n° 8 à l'avenant n° 40 risque maladie - accident</i>	<i>28/01/2014</i> <i>13/05/2014</i> <i>13/05/2014</i> <i>13/05/2014</i> <i>01/07/2014</i>	3131	<i>2014/13</i> <i>2014/35</i> <i>2014/25</i> <i>2014/25</i> <i>2014/36</i>
CCNE	Transport aérien personnel au sol (275) <i>Avenant n° 88 salaires minima au 01/07/2014</i> <i>Financement du dialogue social</i> <i>Financement du FPSPP pour 2015</i>	<i>12/06/2014</i> <i>24/11/2014</i> <i>12/12/2014</i>	3177	<i>2014/29</i> <i>2015/3</i> <i>2015/5</i>
CCNE	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>Salaires nationaux minimum et mensuels forfaitisés</i> <i>Commission de validation des accords d'entreprise</i> <i>Mise en œuvre du pacte de responsabilité</i>	<i>14/02/2014</i> <i>26/05/2014</i> <i>12/11/2014</i>	3099	<i>2014/19</i> <i>2014/35</i> <i>2015/8</i>
CCNE	Transports routiers (16) <i>Avenant n° 11 rémunérations transport déménagement</i> <i>Avenant n° 103 à l'annexe 1 ouvriers - ancienneté</i> <i>Avenant n° 79 à l'annexe 4 ingénieurs et cadres - ancienneté</i> <i>Avenant n° 87 à l'annexe 3 technicien agent maîtrise - ancienneté</i> <i>Avenant n° 89 à l'annexe 2 employés - ancienneté</i> <i>Avenant à l'accord du 28/03/1997 aménagement CFA - partie 1</i> <i>Avenant à l'accord du 30/05/2011 aménagement CFA - partie 2</i> <i>Avenant n° 62 frais de déplacements ouvriers (annexe 1)</i> <i>Avenant n° 104 à l'annexe 1 coursiers deux roues non motorisé</i>	<i>06/01/2014</i> <i>13/02/2014</i> <i>13/02/2014</i> <i>13/02/2014</i> <i>13/02/2014</i> <i>11/03/2014</i> <i>11/03/2014</i> <i>28/04/2014</i> <i>12/12/2014</i>	3085	<i>2014/13</i> <i>2014/13</i> <i>2014/13</i> <i>2014/13</i> <i>2014/13</i> <i>2014/20</i> <i>2014/20</i> <i>2014/25</i> <i>2015/10</i>
CCNE	Travaux publics ETAM (2614) <i>Avenant n° 1 responsabilité sociétale des entreprises</i> <i>Salaires minima 2014 Lorraine</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2014 Bourgogne</i> <i>Salaires minima pour 2014 Bourgogne</i>	<i>06/05/2014</i> <i>08/01/2014</i> <i>24/01/2014</i> <i>24/01/2014</i>	3005-T3	<i>2014/34</i> <i>2014/16</i> <i>2014/14</i> <i>2014/14</i>
CCNE	Travaux publics ouvriers (1702) <i>Avenant n° 1 responsabilité sociétale des entreprises</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2014 Lorraine</i> <i>Salaires minima 2014 Lorraine</i> <i>Salaires minima pour 2014 Bourgogne</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2014 Bourgogne</i> <i>Indemnités de petits déplacements 2014 Savoie</i>	<i>06/05/2014</i> <i>07/01/2014</i> <i>08/01/2014</i> <i>23/01/2014</i> <i>24/01/2014</i> <i>10/06/2014</i>	3005-T2	<i>2014/34</i> <i>2014/15</i> <i>2014/16</i> <i>2014/14</i> <i>2014/14</i> <i>2014/32</i>
CCNE	Tuiles et briques industrie (1170) <i>Avenant n° 10 salaires et primes 2014 - OETAM</i> <i>Avenant n° 51 salaires minima cadres 2014</i>	<i>23/05/2014</i> <i>23/05/2014</i>	3086	<i>2014/37</i> <i>2014/37</i>
CCNE	Vente à distance entreprises (2198) <i>Salaires rémunérations mensuelles brutes garanties</i>	<i>01/07/2014</i>	3333	<i>2014/40</i>
CCNE	Verre fabrication main (semi-automatique) (1821) <i>Salaires minima (SMG et SMP) 2014</i> <i>Garanties collectives de prévoyance</i>	<i>30/01/2014</i> <i>02/06/2014</i>	3281	<i>2014/10</i> <i>2014/28</i>

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	Verre métiers union chambre syndicale (2306) <i>Salaires minima 2014 et primes</i>	30/10/2014	3310	2014/49
CCNE	Verre miroiterie transformation négoce (1499) <i>Salaires minimaux professionnels (SMP) 01/03/2014</i> <i>Certificats de qualification professionnelle (CQP)</i>	13/02/2014 23/07/2014	3050	2014/15 2014/36
CCNE	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>Avenant n° 60 salaires (valeur du point) au 01/01/2014 (rectificatif)</i> <i>Travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 61 modifiant l'article 1 champ d'application</i> <i>Avenant n° 63 valeur du point 2015</i> <i>Avenant n° 64 formation professionnelle</i>	11/02/2014 30/06/2014 30/10/2014 30/10/2014 30/10/2014	3282	2014/20 2014/31 2015/1 2015/1 2015/1
CCNE	Vétérinaires praticiens salariés (2564) <i>Travail à temps partiel</i> <i>Avenant n° 36 modifiant l'article 1 champ d'application</i> <i>Avenant n° 38 valeur du point 2015</i> <i>Avenant n° 39 formation professionnelle</i>	30/06/2014 30/10/2014 30/10/2014 30/10/2014	3332	2014/31 2015/1 2015/1 2015/1
CCNE	Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>Avenant n° 83 revalorisation des salaires au 01/02/2014</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 13/05/2009 paritarisme</i>	05/02/2014 03/04/2014	3179	2014/17 2014/34
CCNE	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>Avenant n° 17 salaires minima au 01/04/2014</i>	12/02/2014	3029	2014/17
CCNE	Volailles industries transformation (1938) <i>Désignation d'un OPCA</i> <i>Salaires minima garantis pour 2014</i>	11/03/2014 18/03/2014	3111	2014/19 2014/19
CCNE	Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>Avenant à l'accord du 10/12/2013 régime de prévoyance</i>	04/07/2014	3061	2014/37
CCN	Associations de gestion et de comptabilité (3160) <i>Salaires NAO 2014</i> <i>Prévoyance complémentaire</i>	29/01/2014 04/06/2014		2014/10 2014/27
CCN	Assurances sociétés échelons intermédiaires (438) <i>Rémunérations minimales pour 2014</i>	17/03/2014		2014/26
CCN	Assurances sociétés producteurs salariés (653) <i>Rémunérations minimales pour 2014</i>	17/03/2014		2014/26
CCN	Avocats au Conseil d'État et la Cour de cassation (2329) <i>Avenant n° 13 salaires (valeur du point) au 01/01/2014</i>	21/01/2014		2014/14
CCN	Coopératives de consommateurs salariés (3205) <i>Accord-cadre pour nouveau contrat social</i>	16/10/2014		2014/49
CCN*	Coopératives de consommation salariés (179) <i>Accord relatif au temps partiel</i>	13/02/2014	3072	2014/13
CCN	Crédit maritime mutuel (2622) <i>Salaires NAO 2014</i> <i>Financement du paritarisme et moyens syndicaux</i>	09/01/2014 08/10/2014	3342	2014/14 2014/49
CCN	Crédit mutuel (1468) <i>Accord relatif à l'égalité professionnelle</i>	09/12/2014		2015/4

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCN	Cuisine magasins prestataires de services (2754) <i>Avenant n° 3 CQP "poseur de cuisine"</i>	15/05/2014	3359	2014/41
CCN	Hébergement réadaptation centres CHRS (783) <i>Protocole n° 155 régime complémentaire santé</i> <i>Avenant n° 1 au protocole n° 155 sur complémentaire santé</i>	04/07/2014 20/10/2014		2015/10 2015/10
CCN	Hospitalisation à but non lucratif FEHAP (29) <i>Avenant n° 2014-01 reconstitution du socle conventionnel</i>	04/02/2014	3198	2014/27
CCN	Papiers cartons production cadres et ingénieurs (700) <i>Avenant n° 2 à l'accord du 13/12/2010 classification</i>	06/02/2014	3011	2014/15
CCN	Papiers cartons transformation cadres (707) <i>Avenant n° 2 à l'accord du 13/12/2010 classification</i>	06/02/2014	3068	2014/15
CCN	Personnes inadaptées et handicapées établissements (413) <i>Avenant n° 327 formation des salariés sans qualification</i> <i>Avenant n° 328 régime complémentaire de santé</i>	28/03/2014 01/09/2014	3116	2015/11 2015/11
CCN	Photographie professions (3168) <i>Développement du dialogue social</i> <i>Salaires minima 2014</i>	02/04/2014 02/04/2014		2014/28 2014/22
CCN	Portage de presse (2683) <i>Durée du travail des porteurs de presse</i>	28/05/2014	3350	2014/34
CCN	Presse agences employés (2014) <i>Avenant à l'accord d'étape du 16/09/2013</i>	20/01/2014	3142	2014/12
CCN	Presse agences personnel encadrement (1903) <i>Accord d'étape révision salaires classification</i>	28/05/2014	3142	2014/37
CCN	Presse hebdomadaire régionale d'information cadres (1563) <i>Salaires (valeur du point) 2014</i>	31/01/2014	3291	2014/16
CCN	Presse hebdomadaire régionale employés (1281) <i>Salaires (valeur du point) 2014</i>	31/01/2014	3291	2014/16
CCN	Régies de quartier (3105) <i>Avenant n° 1 portant modification de l'annexe 1 prévoyance</i> <i>Contributions conventionnelles complémentaires</i> <i>Salaires 2015</i>	08/09/2014 05/12/2014 15/12/2014	3369	2014/43 2015/3 2015/3
CCN	Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405) <i>Avenant n° 01-2014 prime de service et d'assiduité</i> <i>Avenant n° 02-2014 heures complémentaires</i> <i>Avenant n° 09-2014 complémentaire santé</i> <i>Avenant n° 10-2014 temps partiel</i> <i>Avenant n° 11-2014 congés payés pour événement familial</i>	31/01/2014 23/05/2014 30/06/2014 19/09/2014 19/09/2014		2014/21 2014/33 2015/10 2015/7 2015/7
CCN	Sociétés financières (478) <i>Accord modifiant le champ d'application (article 1)</i> <i>Accord modifiant les dispositions d'articles de la convention</i>	12/03/2014 23/10/2014	3059	2014/23 2014/51
CCN	Structures associatives pêche loisir aquatique (3203) <i>Avenant n° 1 salaires minima</i>	23/05/2014		
CCN	Travaux publics cadres (2409) <i>Avenant n° 1 responsabilité sociétale des entreprises</i>	06/05/2014	3005-T4	2014/34

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCN	Tribunaux de commerce greffes (240) <i>Avenant n° 80 salaire minimum conventionnel</i> <i>Régime complémentaire santé</i>	12/03/2014 12/12/2014		2014/20 2015/5
CCN	Universités instituts catholiques (2270) <i>Accord de méthode sur la négociation collective</i> <i>Désignation OPCA OPCALIA</i>	17/01/2014 24/10/2014	3308	2014/19 2014/50
AINE	Retraite cadres - accord du 14/03/1947 - AGIRC <i>Avenant A-277 modifiant l'article 8 bis de l'annexe I</i> <i>Avenant A-278 relatif aux cotisations - sommes isolées</i> <i>Modification de la délibération D3</i> <i>Avenant A-279 modifiant l'article 8 de la convention</i> <i>Modification de la délibération D17</i>	03/06/2014 03/06/2014 03/06/2014 19/09/2014 09/12/2014		2014/27 2014/27 2014/27 2014/43 2015/2
AINE	Retraite non cadres accord du 08/12/1961 - ARRCO <i>Avenant n° 128 modifiant l'article 23 de l'annexe A</i> <i>Avenant n° 129 cotisations - sommes isolées</i> <i>Avenant n° 130 modifiant l'article 8 de l'annexe A</i> <i>Modification délibération 6B</i>	03/06/2014 03/06/2014 19/09/2014 09/12/2014	BO bis 1988/11	2014/27 2014/27 2014/43 2015/2
AIN*	Contrat de sécurisation professionnelle (convention) <i>Avenant n° 4 prorogation de la convention</i> <i>Avenant n° 5 modification d'articles de la convention de 06/05/2011</i> <i>Avenant n° 6 prorogation de la convention</i>	22/03/2014 14/04/2014 17/12/2014		
AIN**	Indemnisation du chômage <i>Avenant n° 3 modifiant la liste relative au champ d'application de l'annexe VIII pour le spectacle vivant privé</i> <i>Avenant n° 3 à l'accord d'application n° 24</i> <i>Avenant n° 6 modifiant l'article n° 34</i> <i>Avenant n° 4 à l'article 9 prorogation de la convention</i>	14/01/2014 20/01/2014 20/01/2014 22/03/2014		
AIN**	Indemnisation du chômage <i>Régime d'assurance-chômage apprenti secteur public</i> <i>Financement de points de retraite complémentaire</i> <i>Accord d'application n° 22 territoire monégasque</i> <i>Indemnisation sur le territoire monégasque</i> <i>Avenant n° 1 à l'annexe VIII prestations techniques</i> <i>Avenant n° 1 aux annexes VIII et X différé d'indemnisation</i> <i>Avenant n° 2 annexe VIII modifiant liste spectacle vivant</i>	14/05/2014 15/05/2014 29/09/2014 29/09/2014 09/10/2014 14/10/2014 24/10/2014		
AIN**	Indemnisation du chômage à Mayotte <i>Avenant n° 2 de prorogation de l'accord du 26/10/2012</i>	22/03/2014		
APNE	Ameublement négoce prévoyance <i>Avenant n° 7 prévoyance</i>	20/05/2014	3056	2014/30
APNE	Associations cynégétiques retraite supplémentaire <i>Avenant n° 3 régime de retraite supplémentaire</i>	30/06/2014	3327	2014/33
APNE	Assurances réassurances courtage ARTT <i>Avenant à l'accord forfait jour cadres autonomes</i>	19/11/2014	3110	2015/9

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
APNE	Bâtiment TP maître d'apprentissage <i>Indemnité exercice fonction des maîtres d'apprentissage confirmés Pays de la Loire</i> <i>Avenant n° 3 indemnité maître apprentissage confirmé 2015 Basse-Normandie</i>	04/02/2014 27/11/2014	3107	2014/38 2015/4
APNE	Bâtiment TP participation CPNE et CPREF <i>Indemnisation participation aux réunions Picardie</i>	24/04/2014	3107	2014/23
APNE	Bâtiment TP régime de prévoyance <i>Avenant n° 17 régime de prévoyance des cadres (RNPC)</i> <i>Avenant n° 18 règlement des régimes de frais médicaux</i> <i>Avenant n° 19 règlement des régimes de frais médicaux retraités</i> <i>Avenant n° 20 règlements d'adhésion à BTP prévoyance</i>	14/05/2014 14/05/2014 14/05/2014 14/10/2014	3107	2014/34 2014/34 2014/34 2015/7
APNE	Bâtiment TP régime de prévoyance ETAM <i>Avenant n° 32 modifiant régime de prévoyance et annexe III</i>	14/05/2014	3107	2014/34
APNE	Bâtiment TP régime de prévoyance ouvriers <i>Avenant n° 54 modifiant régime de prévoyance et annexe III</i>	14/05/2014	3107	2014/34
APNE	Bâtiment TP validation des accords <i>Avenant n° 1 crédit d'heures et saisine de la commission</i>	14/01/2014		2014/18
APNE	Bois emballage industrie classification salaires <i>Additif n° 21 salaires 2014</i>	25/02/2014	3041	2014/24
APNE	Bois industrie classification salaires ouvriers <i>Avenant n° 24 salaires minima 2014</i>	25/02/2014	3041	2014/24
APNE	Bois industrie classifications salaires ETAM cadres <i>Avenant n° 22 salaires minima 2014</i>	25/02/2014	3041	2014/24
APNE	Carrières matériaux construction contribution OPCA 3+ <i>Avenant n° 1 collecte des contributions de formation</i>	12/11/2014		2015/5
APNE	Casinos répartition des pourboires <i>Avenant n° 18 rémunérations minimales mensuelles</i>	31/01/2014	3167	2014/14
APNE	Électriques et gazières couverture maladie <i>Avenant n° 1 à l'accord du 04/06/2010 couverture maladie</i>	08/04/2014	3368	2014/22
APNE	Électriques et gazières égalité professionnelle homme - femme <i>Prorogation de l'accord égalité professionnelle entre les hommes et les femmes</i>	28/11/2014		2015/2
APNE	Maroquinerie formation professionnelle <i>Affectation fonds de professionnalisation aux CFA</i>	20/03/2014		2014/29
APNE	Médico-sociale sanitaire non lucratif OPCA UNIFAF <i>Avenant n° 2 à l'accord 2011-05 OPCA UNIFAF</i>	06/05/2014		2014/36
APNE	Menuiseries charpentes classifications et salaires <i>Avenant n° 11 classifications salaires et primes 2014</i>	13/03/2014		2014/22
APNE	Papiers cartons aménagement temps travail <i>Avenant n° 4 indemnisation des périodes d'astreintes</i>	06/02/2014		2014/15
APNE	Papiers cartons intersecteurs formation professionnelle GPEC <i>Avenant n° 3 mise à jour des annexes</i>	25/03/2014		2014/21
APNE	Papiers cartons salaires minima <i>Avenant n° 7 salaires pour 2014</i>	06/02/2014	3250	2014/26

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
APNE	Professions libérales FAF-PL <i>Annexe 1 à l'avenant n° 3 OPCA PL</i> <i>Collecte et gestion taxe apprentissage OPCA PL</i> <i>Avenant n° 3 à l'accord du 15/11/2000 OPCA PL</i>	19/11/2014 19/11/2014 19/11/2014		2015/4 2015/4 2015/4
APNE	Sanitaire sociale formation professionnelle <i>Avenant n° 1 comité pilotage de l'observatoire</i>	06/05/2014		2014/36
APNE	Transports de fonds et valeurs conditions d'emploi <i>Avenant n° 18 révision nomenclature emplois création prime</i> <i>Avenant n° 19 à l'annexe III salaires et primes</i>	27/05/2014 04/07/2014	3085	2014/31 2014/37
APNE	Travail temporaire cadres prévoyance <i>Avenant n° 2 à l'accord du 10/07/2009 fonds de solidarité</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 13/01/2010 désignation organisme</i>	14/01/2014 21/11/2014	3212	2014/22 2015/6
APNE	Travail temporaire non-cadres prévoyance <i>Avenant n° 2 à l'accord du 10/07/2009 fonds de solidarité</i> <i>Avenant n° 1 prévoyance des intérimaires non-cadres</i> <i>Avenant n° 1 rente éducation</i> <i>Avenant n° 3 à l'accord du 10/07/2009 fonds de solidarité</i> <i>Avenant n° 2 à l'accord du 13/01/2010 désignation organisme</i>	14/01/2014 27/06/2014 27/06/2014 27/06/2014 21/11/2014	3212	2014/22 2014/43 2014/43 2014/38 2015/6
APN**	Assurance assistance affectation des fonds aux CFA <i>Versements aux CFA pour 2014</i>	16/06/2014		2014/36
APN	Assurances sociétés retraite prévoyance <i>Dispositif professionnel de fonds de pension</i> <i>Régime de retraite - RRP fermé</i> <i>Régime professionnel de prévoyance</i> <i>CREPSA action sociale</i> <i>Régime de retraite professionnel - RRP fermé</i>	12/05/2014 12/05/2014 12/05/2014 08/12/2014 08/12/2014	3265	2014/35 2014/35 2014/35 2015/9 2015/9
APN	Banque Populaire régime de prévoyance <i>Avenant n° 1 section II et III portabilité des garanties</i>	20/05/2014		2014/28
APN	Bâtiment TP cessation anticipée d'activité <i>Couverture des salariés en cessation activité</i>	25/06/2014	3107	2014/40
APN	Bâtiment TP salaires ingénieurs et cadres <i>Avenant n° 66 appointements minimaux au 01/02/2014</i>	15/01/2014	3322	2014/15
APN	Caisse d'Épargne frais de santé <i>Avenant n° 3 à l'accord frais de santé du 24/11/2005</i>	27/06/2014		2014/35
APN	Caisse d'Épargne régime de prévoyance <i>Avenant n° 1 à l'accord du 24/11/2005 régime de prévoyance</i>	15/04/2014		2014/22
APN	Caisse d'Épargne retraite supplémentaire <i>Avenant n° 2 régime retraite supplémentaire</i>	15/04/2014		2014/22
APN	Caisses d'Épargne droit syndical <i>Avenant n° 2 à l'accord du 30/09/2003 droit syndical</i>	23/09/2014		2014/42

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
APN	Coopération agricole industrie agroalimentaire régime frais santé <i>Avenant n° 1 mise en place de garanties complémentaire frais de santé</i>	02/12/2014		
APN	Papiers cartons régime de prévoyance <i>Avenant n° 1 prévoyance conventionnelle</i>	30/06/2014		2014/31
APN	Sanitaire social CPNEFP et délégations régionales <i>Avenant n° 2 à l'accord de branche 2010-01</i>	06/05/2014		2014/37
APN	Sanitaire social médico-social commission <i>Avenant n° 1 à l'accord de branche du 28/04/2004</i> <i>Avenant n° 1 à l'accord du 11/03/1996</i>	06/05/2014 06/05/2014		2014/37 2014/37
APN	Transports adhésion interbranches OPCA transports <i>Avenant n° 3 portant adhésion du secteur propreté</i>	08/07/2014		2014/39
APN	Travail temporaire contribution au FPSPP <i>Avenant n° 5 à l'accord du 10/12/2009 répartition FPSPP</i>	09/10/2014	3212	2014/47

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES RÉGIONAUX				
CCRE	Bâtiment ouvriers Basse-Normandie (1785) <i>Avenant n° 16 prime d'outillage</i> <i>Avenant n° 18 indemnités de petits déplacements</i>	27/11/2014 27/11/2014	BO bis 1994/5	2015/4 2015/4
CCRE	Bâtiment TP ETAM Guadeloupe (3144) <i>Salaires minima 2014</i>	21/05/2014		2014/26
CCRE	Bâtiment TP ETAM Martinique (3107) <i>Protocole d'accord contrat de génération</i> <i>Salaires 2014</i>	24/06/2014 24/06/2014		2014/35 2014/35
CCRE	Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528) <i>Avenant n° 17 salaires minima conventionnels</i>	19/02/2014		2014/24
CCRE	Bois pin maritime Gascogne (172) <i>Avenant n° 10 politique salariale 2014</i> <i>Réactualisation de la convention</i>	14/03/2014 01/07/2014		2014/22 2014/52
CCRE	Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) <i>Avenant n° 54 salaires et primes pour 2015</i>	03/10/2014	3234	2014/45
CCRE	Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-de-Haute-Provence (2630) <i>Salaires (TGA et RMH) 2014</i>	14/04/2014	3344	2014/33
CCRE	Métallurgie Drôme-Ardèche (1867) <i>Avenant n° 56 salaires (TEGA, RMH et primes) 2014</i>	25/02/2014	BO bis 1995/1	2014/16
CCRE	Métallurgie Gard et Lozère (2126) <i>Salaires (RAG) et valeur de point 2014</i>	30/04/2014	BO bis 2000/4	2014/30
CCRE	Métallurgie Gironde Landes (1635) <i>Salaires minima 2014 (REG)</i>	02/06/2014	BO bis 1991/4	2014/41
CCRE	Métallurgie Haute-Marne et Meuse (1315) <i>Salaires minima (REGA) 2014</i> <i>Salaires minima (valeur du point) 2014</i> <i>Avenant de révision diverses dispositions de la convention</i>	31/03/2014 31/03/2014 23/04/2014		2014/22 2014/22 2014/25
CCRE	Métallurgie Haute-Vienne et Creuse (937) <i>Modification de certains articles de la convention</i>	13/11/2014		2015/3
CCRE	Métallurgie Hérault Aude Pyrénées-Orientales (1577) <i>Salaires (RMH - RAG) et primes 2014</i>	20/05/2014	BO bis 1990/11	2014/28
CCRE	Métallurgie Isère Hautes-Alpes (mensuels) (2221) <i>Salaires (TEGA et RMH) et primes 2014</i> <i>Avenant n° 1 régime complémentaire de frais de santé</i> <i>Avenant n° 2 à l'avenant du 19/10/2011 frais de santé</i>	11/03/2014 23/07/2014 22/10/2014	BO bis 2002/2	2014/18 2014/40 2014/49
CCRE	Métallurgie Loire et arrondissement d'Yssingeaux (1578) <i>Avenant n° 1 salaires (RMH) au 01/05/2014</i> <i>Avenant n° 3 indemnité de panier de nuit</i> <i>Salaires (REGA) au 01/01/2014</i>	14/03/2014 14/03/2014 14/03/2014	BO bis 1990/9	2014/20 2014/20 2014/20
CCRE	Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) <i>Salaires (RMH et primes) 2014</i> <i>Salaires (taux effectifs garantis) au 01/01/2014</i> <i>Avenant à l'accord du 27/04/2006 garanties prévoyance</i>	17/02/2014 17/02/2014 21/05/2014		2014/17 2014/17 2014/29
CCRE	Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine (863)			

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

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC⁽²⁾
TEXTES RÉGIONAUX (suite)				
	<i>Salaires minima (RMH) 2014</i>	29/04/2014		2014/24
CCRE	Métallurgie OETAM région parisienne (54) <i>Salaires minima (TGA, SMH et primes) 2014</i>	12/03/2014	3126	2014/19
CCRE	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx (2615) <i>Salaires (REG) 2014</i> <i>Salaires (RMH) et primes au 01/07/2014</i>	19/06/2014 19/06/2014	3341	2014/35 2014/35
CCRE	Soierie ETAM Sud-Est (35) <i>Avenant n° 1 prévoyance non-cadre et frais de santé</i> <i>Avenant n° 2 prévoyance non-cadre et frais de santé</i>	10/06/2014 10/06/2014		2014/40 2014/40
CCRE	Soierie ouvriers Sud-Est (642) <i>Avenant n° 1 prévoyance non-cadre et frais de santé</i> <i>Avenant n° 2 prévoyance non-cadre et frais de santé</i>	10/06/2014 10/06/2014		2014/40 2014/40
CCRE	Vins de Champagne (1384) <i>Salaires au 01/01/2014 (accord tripartite)</i> <i>Accord tripartite modifiant le champ application de la convention</i> <i>Mise à jour de la convention collective</i>	02/04/2014 25/04/2014 10/10/2014		2014/22 2014/40 2014/45
CCR	Roquefort industrie (2891) <i>Révision classification agents maîtrise et cadres</i>	14/02/2014	3374	2014/32

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX				
CCDE	Bâtiment ouvriers Savoie (2354) <i>Indemnité de repas 2014</i>	10/06/2014	BO bis 2003/13	2014/32
CCDE	Bâtiment TP ETAM La Réunion (627) <i>Protocole d'accord salaires et primes 2014</i>	31/03/2014		2014/22
CCDE	Bâtiment TP ingénieurs et cadres La Réunion (771) <i>Protocole d'accord salaires et primes 2014</i>	31/03/2014		2014/22
CCDE	Bâtiment TP ouvriers La Réunion (2389) <i>Protocole d'accord salaires et primes 2014</i>	31/03/2014	BO bis 2004/3	2014/22
CCDE	Bâtiment TP ouvriers Martinique (749) <i>Déplacement administrateurs de groupe BTPR</i> <i>Protocole d'accord contrat de génération</i> <i>Salaires et prime transport</i>	24/06/2014 24/06/2014 24/06/2014		2014/35 2014/35 2014/35
CCDE	Bâtiment travaux publics ouvriers Guadeloupe (2328) <i>Salaires minima 2014 et primes</i>	21/05/2014	BO bis 2003/7	2014/26
CCDE**	Bâtiment travaux publics ouvriers Guyane (2870) <i>Grille de salaires (valeur du point) et primes 2014</i>	16/07/2014	3371	2014/41
CCDE	Métallurgie Ain (914) <i>Salaires 2014 (TEGA - RMH et prime) annexe II</i>	21/03/2014		2014/21
CCDE	Métallurgie Aisne (2542) <i>Procès-verbal d'interprétation indemnité du panier de nuit</i> <i>Salaires (GRE) et prime de vacances</i>	25/04/2014 11/06/2014	3331	2014/25 2014/35
CCDE	Métallurgie Alpes-Maritimes (1560) <i>Salaires (RMH et TGA) 2014</i>	12/06/2014	BO bis 1990/2	2014/32
CCDE	Métallurgie Ardennes (827) <i>Salaires (RAG et RMH) et primes</i>	14/05/2014		2014/25
CCDE	Métallurgie Aube (2294) <i>Salaires minima (SMEG et RMH) au 01/01/2014</i>	04/06/2014	BO bis 2002/11	2014/29
CCDE	Métallurgie Belfort Montbéliard (2755) <i>Avenant de mise à jour de la convention</i> <i>Salaires (RMAE et RMH) et primes 2014</i>	04/04/2014 27/05/2014	3362	2014/22 2014/29
CCDE	Métallurgie Calvados (943) <i>Régime de prévoyance</i> <i>Salaires (RMH et RAG) 2014</i>	12/06/2014 12/06/2014		2014/31 2014/31
CCDE	Métallurgie Charente (1572) <i>Salaires (TEG et VP) pour 2014</i>	12/12/2014	BO bis 1990/6	2015/4
CCDE	Métallurgie Charente-Maritime (923) <i>Salaires (RAEG et VP)</i>	12/05/2014		2014/29
CCDE	Métallurgie Cher (1576) <i>Avenant modifiant l'article 45 indemnités de restauration</i> <i>Salaires (GRE) au 01/01/2014</i> <i>Salaires (valeur du point) au 01/02/2014</i> <i>Avenant à l'accord du 12/10/2005 prévoyance</i>	24/01/2014 24/01/2014 24/01/2014 12/09/2014	BO bis 1990/7	2014/13 2014/13 2014/13 2014/42
CCDE	Métallurgie Corrèze (1274) <i>Avenant n° 71 salaires (RAG et RMH et primes) 2014</i>	10/01/2014		2014/10

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX (suite)				
CCDE	Métallurgie Côte-d'Or (1885) <i>Avenant n° 2014-01 salaires et primes</i>	26/11/2014	BO bis 1996/2	2014/52
CCDE	Métallurgie Côtes-d'Armor (1634) <i>Salaires (RMH) au 01/07/2014</i> <i>Salaires (TEGA) à partir de 2014</i>	20/06/2014 20/06/2014	BO bis 1991/11	2014/33 2014/33
CCDE	Métallurgie de l'Oise (2700) <i>Prime de panier avenant "mensuels"</i> <i>Garanties annuelles de rémunération 2014</i> <i>Salaires RMH et prime de panier 2014</i>	26/05/2014 17/06/2014 09/07/2014	3360	2014/28 2014/37 2014/37
CCDE	Métallurgie Deux-Sèvres (1628) <i>Salaires 2014 (TEGA et valeur du point)</i>	15/04/2014	BO bis 1992/10	2014/23
CCDE	Métallurgie Dordogne (1353) <i>Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2014</i> <i>Rémunérations effectives garanties 2014</i>	13/01/2014 13/01/2014		2014/14 2014/14
CCDE	Métallurgie Doubs (1375) <i>Indemnité de restauration sur le lieu de travail</i> <i>Rémunérations (RAG et RMH) et primes 2014</i>	23/04/2014 26/05/2014		2014/26 2014/29
CCDE	Métallurgie Eure (887) <i>Salaires (RMH et RAG) 2014 et primes</i>	16/01/2014		2014/12
CCDE	Métallurgie Eure-et-Loir (984) <i>Salaires RMH (valeur du point) 2014</i>	25/04/2014		2014/25
CCDE	Métallurgie Finistère (860) <i>Avenant n° 47 salaires (TEGA) 2014</i>	13/10/2014	BO bis 1994/6	2014/49
CCDE	Métallurgie Haute-Saône (3053) <i>Modification régime prévoyance et prime panier</i> <i>Salaires minima (RAEG et RMH) et primes 2014</i>	07/04/2014 03/06/2014		2014/21 2014/28
CCDE	Métallurgie Haute-Savoie (836) <i>Salaires (RAG et RMH) et primes 2014</i>	04/04/2014		2014/22
CCDE	Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626) <i>Mise en place d'un régime de prévoyance</i> <i>Salaires (RMH) 2014</i> <i>Salaires (TEGA) 2014</i>	24/03/2014 24/03/2014 24/03/2014	BO bis 1992/12	2014/20 2014/20 2014/20
CCDE	Métallurgie Haut-Rhin (1912) <i>Salaires (valeur du point, RAMG et primes)</i>	01/07/2014	BO bis 1996/6	2014/36
CCDE	Métallurgie Indre (934) <i>Salaires (TEGA) au 01/12/2014</i> <i>Salaires (valeur du point) au 01/12/2014</i>	02/12/2014 02/12/2014		2015/4 2015/4
CCDE	Métallurgie Indre-et-Loire (2992) <i>Salaires (RAG et RMH) 2014</i>	07/10/2014	3378	2014/47
CCDE	Métallurgie Jura (1809) <i>Salaires (REG et RMH) 2014</i>	04/06/2014	BO bis 1994/17	2014/29
CCDE	Métallurgie Loiret (1966) <i>Rémunérations annuelles garanties (RAG) 2014</i> <i>Salaires (RMH) et valeur du point 2015</i>	18/12/2014 18/12/2014	BO bis 1997/7	2015/6 2015/6

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC ⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC ⁽²⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX (suite)				
CCDE	Métallurgie Loir-et-Cher (2579) <i>Salaires (RAG et RMH et primes) 2014</i>	21/03/2014	3334	2014/20
CCDE	Métallurgie Maine-et-Loire (1902) <i>Salaires (RMH et TEGA) et indemnités de panier 2014</i>	17/01/2014	BO bis 1996/3	2014/10
CCDE	Métallurgie Manche (828) <i>Avenant n° 35 - salaires minima (RMH et TEGA) 2014</i>	26/05/2014		2014/29
CCDE	Métallurgie Meurthe-et-Moselle (1365) <i>Salaires 2014 (RMH et GRE) et primes</i>	28/02/2014		2014/18
CCDE	Métallurgie Moselle (714) <i>Prévoyance complémentaire</i> <i>Salaires (RAEG - BRG - IPD et primes)</i> <i>Congé de formation économique sociale et syndicale</i>	27/02/2014 27/02/2014 24/11/2014		2014/21 2014/20 2015/6
CCDE	Métallurgie Nièvre (1159) <i>Salaires (REAG et RMH) et primes 2014</i>	02/04/2014		2014/22
CCDE	Métallurgie Orne (948) <i>Salaires minima (TEGA) 2014</i> <i>Salaires minima (valeur du point et RMH) 2014</i>	12/06/2014 12/06/2014		2014/33 2014/33
CCDE	Métallurgie Pas-de-Calais (1472) <i>Avenant modifiant l'article 15 sur la prime spéciale</i> <i>Salaires REMA pour 2014</i> <i>Salaires RMH et indemnité panier au 01/10/2014</i>	01/09/2014 01/09/2014 01/09/2014	BO bis 1988/8	2014/44 2014/44 2014/44
CCDE	Métallurgie Rhône (878) <i>Salaires (RAG et RMH) 2014</i> <i>Champ d'application</i> <i>Avenant de révision de l'article 40 bis sur la prévoyance</i>	13/02/2014 12/06/2014 12/06/2014		2014/15 2014/32 2014/31
CCDE	Métallurgie Rouen Dieppe (Seine-Maritime) (1604) <i>Salaires REAG 2014, primes et indemnités</i>	23/01/2014	BO bis 1991/6	2014/13
CCDE	Métallurgie Saône-et-Loire (1564) <i>Salaires (RAG et RMH) et primes 2014</i>	23/05/2014		2014/30
CCDE	Métallurgie Sarthe (930) <i>RAEG 2014 - RMH (valeur du point) 2015 et primes</i>	18/06/2014		2014/35
CCDE	Métallurgie Savoie (822) <i>Salaires (REGA et RMH) pour 2014</i>	12/02/2014		2014/15
CCDE	Métallurgie Seine-et-Marne (911) <i>Annexe II - salaires (TEGA) et primes au 01/01/2014</i>	14/01/2014		2014/12
CCDE	Métallurgie Var (965) <i>Salaires (TEGA et RMH) 2014</i>	09/09/2014	BO bis 1987/7	2014/42
CCDE	Métallurgie Vaucluse (829) <i>Avenant n° 65 salaires (valeur du point et TGA)</i>	07/11/2014		2015/3
CCDE	Métallurgie Vendée (2489) <i>Salaires (TEGA) au 01/01/2014</i>	13/03/2014	3325	2014/20
CCDE	Métallurgie Yonne (1732) <i>RMH, prime et TEG 2014</i>	17/01/2014	BO bis 1993/18	2014/12
CCD	Métallurgie Somme (2980) <i>Avenant n° 6 salaires (REAG et prime)</i>	11/06/2014		2014/37

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

	Intitulé des textes (IDCC⁽¹⁾)	Date de signature	N° de Brochure	BOCC⁽²⁾
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX (suite)				
CCD	Métallurgie Vienne (920) <i>Salaires (valeur du point et GRE) 2014</i>	15/05/2014		2014/25
CCD	Personnel des cabinets médicaux Martinique (3206) <i>Avenant n° 20 salaires</i>	12/02/2014		
CCAE	Métallurgie Dunkerque (Nord) (1525) <i>Salaires (RMH - SEGA) 2014</i>	12/08/2014		2014/43
CCAE	Métallurgie Flandres Douaisis (1387) <i>Salaires (TEGA, RMH et primes) 2014</i>	12/06/2014		2014/33
CCAE	Métallurgie Le Havre (Seine-Maritime) (979) <i>Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)</i>	26/02/2014		2014/15
CCAE	Métallurgie Maubeuge (Nord) (1813) <i>Prime de vacances du 01/06/2013 au 31/05/2014</i>	11/03/2014	BO bis 1994/4	2014/23
CCAE	Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007) <i>Avenant n° 72 salaires (TEGA) 2014</i> <i>Avenant n° 73 salaires barème RMH</i> <i>Avenant n° 74 salaires (travailleurs à domicile)</i>	26/09/2014 26/09/2014 26/09/2014		2014/46 2014/46 2014/46
CCAE	Métallurgie Valenciennois Cambrésis (Nord) (1592) <i>Salaires RAHG 2014</i> <i>Salaires (valeur du point) et prime panier de nuit</i>	21/05/2014 21/05/2014	BO bis 1990/17	2014/28 2014/28
CCA	Textile industrie Roubaix-Tourcoing (Nord) (392) <i>Élections pour renouvellement des IRP</i>	16/09/2014		2014/46
APDE	Hôtellerie restauration Corse commission paritaire <i>Avenant de révision de l'accord du 19/02/2009</i>	23/04/2014		2014/23
CCT	Métallurgie Somme Vimeu (1164) <i>Salaires minima 2014 (RAG)</i> <i>Salaires minima 2014 (RMH)</i>	20/02/2014 20/02/2014		2014/15 2014/15

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

* texte archivé.

** texte avec une date de fin prévue.

1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.

2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr rubrique BO Convention collective.

GLOSSAIRE

Accord collectif / convention collective

Une convention ou un accord collectif est un acte écrit, conclu entre des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives et des organisations syndicales d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs. La convention collective se doit de traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés et de leurs garanties sociales pour toutes les catégories professionnelles. L'accord collectif ne traite que d'un ou de plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

La convention collective de branche est conclue entre organisations syndicales représentatives d'une branche d'activité (ex. : *caoutchouc, commerces de gros*, etc.). Elle s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application professionnel (activité) et géographique (national, régional, départemental, local) et ayant adhéré à une organisation patronale signataire de ladite convention.

La convention collective d'entreprise est conclue entre l'employeur pris individuellement, et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Accord de méthode

La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a pérennisé la possibilité pour les entreprises de conclure des accords dits "de méthode" qui avait été introduite par la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques.

Lorsqu'un licenciement économique est envisagé, des accords de méthode peuvent être négociés au niveau de l'entreprise, du groupe ou de la branche. Ces accords fixent les conditions d'information du comité d'entreprise et les moyens d'action de celui-ci, au sein de l'entreprise et du groupe (article L.1233-22 du code du travail).

Accord interprofessionnel

Les accords interprofessionnels peuvent être de portée locale, départementale, régionale ou nationale. Les accords conclus au niveau national interprofessionnel assurent la cohérence d'ensemble des niveaux de négociation. Sont négociés à ce niveau les accords de gestion sociale qui mettent en œuvre des mécanismes de solidarité interentreprises (ex. : formation professionnelle), des normes à caractère général ou des modalités d'application de dispositions législatives ou des accords-cadres fixant les grands objectifs devant être déclinés dans les branches.

C'est au niveau national que la négociation interprofessionnelle s'engage dans le cadre de la procédure de concertation prévue par la loi n° 2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

Adhésion

L'adhésion est l'acte par lequel une partie non signataire à une convention ou un accord déjà signé devient signataire dérivé de ce texte. Ainsi, les organisations d'employeurs et de salariés non signataires des conventions ou accords ont la possibilité d'adhérer, *a posteriori*, à ces textes. Pour avoir un effet juridique, l'adhésion doit être totale, c'est-à-dire qu'elle doit porter sur l'ensemble du texte.

Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Les CQP sont créés et délivrés par les branches professionnelles, généralement au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE). Ils attestent, par référence à un descriptif d'activités et de capacités, d'une qualification dans un emploi propre à la branche.

Champ d'application

Chaque convention collective définit le champ géographique et professionnel qu'elle va couvrir. Le champ d'application professionnel d'une convention collective est exprimé en termes d'activité économique exercée à titre principal. Il fait souvent référence à la nomenclature d'activités française (NAF), dont le niveau le plus fin est constitué du code de l'activité principale exercée (APE), attribué par l'INSEE aux entreprises et leurs établissements.

Le champ d'application est librement déterminé par des organisations qui doivent être représentatives du champ pour lequel elles négocient. Le champ géographique est le domaine d'application territorial de la convention. Il peut être local, départemental, régional ou national.

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)

Aux termes de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ont une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi. Elles ont notamment pour objet d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel et de définir des priorités de formation.

Délégué du personnel

L'organisation d'élections de délégués du personnel est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 11 salariés. Les délégués du personnel n'ont pas vocation à négocier des accords avec l'employeur sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés s'ils ont été désignés pour faire fonction de délégué syndical (DS).

Délégué syndical

Les syndicats représentatifs peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux (DS) dans les entreprises d'au moins 50 salariés. À compter des premières élections professionnelles organisées dans le cadre des règles introduites par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, le DS doit être désigné parmi les candidats aux élections. Dans les entreprises de moindre taille, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical. En principe, les DS ont le monopole de la négociation dans l'entreprise. À défaut de DS, la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a ouvert la possibilité pour l'employeur, sous réserve qu'une convention de branche étendue le prévoit, de négocier avec des représentants du personnel élus (comité d'entreprise, ou, à défaut, délégués du personnel) ou, en leur absence (sur la base d'un procès-verbal de carence), avec des salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives. Depuis le 1^{er} janvier 2010, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 a étendu, sous certaines conditions, aux entreprises non couvertes par une convention de branche étendue les possibilités de négociations en l'absence de DS.

Dénonciation

La dénonciation est la décision émanant de l'un des signataires de la convention ou de l'accord, qui manifeste l'intention de s'exonérer de son application. La convention peut prévoir les conditions dans lesquelles elle peut être dénoncée, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, cette durée est de trois mois. Si la dénonciation émane de la totalité des signataires, elle a pour effet de mettre fin à l'application du texte. À l'issue du délai de préavis de trois mois, les parties ont l'obligation de négocier un nouveau texte. Des conditions dérogatoires de dénonciation sont prévues dans le cas où une ou plusieurs des organisations signataires auraient perdu leur représentativité.

Droit de saisine

C'est la possibilité donnée aux syndicats représentatifs de demander l'ouverture de négociations sur certains thèmes selon des modalités définies par un accord de branche.

Élargissement

L'élargissement, prononcé par arrêté ministériel, rend applicable, à un secteur professionnel ou géographique donné, une convention ou un accord collectif qui a déjà fait l'objet d'une extension dans un autre secteur d'activité ou territorial.

Épargne salariale

La notion d'épargne salariale renvoie à l'ensemble des dispositifs définis par le code du travail (articles L.3311 et suivants), relatifs à la participation, l'intéressement et les plans d'épargne salariale (plans d'épargne d'entreprise, plans d'épargne interentreprises, plans d'épargne pour la retraite collectifs).

Distinctes du salaire, les sommes versées dans le cadre de l'épargne salariale peuvent ouvrir des droits à exonérations sociales et fiscales tant pour les employeurs que les salariés. La mise en place de ces dispositifs doit faire l'objet d'un accord qui peut être conclu selon des modalités élargies (signature avec le comité d'entreprise, ratification à la majorité des deux tiers du personnel, etc.)

Éventail des salaires

Pour une branche donnée, l'éventail des salaires est le rapport entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum. Il peut être calculé pour l'ensemble de la grille salariale ou pour une catégorie donnée.

Dans une entreprise donnée, l'éventail des salaires peut être calculé de la même façon comme l'écart entre le salaire maximum et le salaire minimum effectivement versé par l'employeur, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise ou pour une catégorie professionnelle particulière.

Extension

Une convention ou un accord collectif s'applique, dans un champ géographique, économique et professionnel défini au préalable, à tous les signataires de ce texte ainsi qu'à leurs adhérents (entreprises adhérentes des organisations professionnelles d'employeurs).

Pour que ce texte soit applicable à tous les salariés et à tous les employeurs compris dans son champ d'application, il doit faire l'objet d'un arrêté d'extension (article L.2261-15 du code du travail).

La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi à l'ensemble des entreprises, même celles qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations patronales signataires, entrant dans le champ d'application du texte.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Les entreprises employant au moins 300 salariés ont l'obligation d'engager tous les trois ans une négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Cette obligation vise à inciter les entreprises à adopter une démarche d'anticipation et à traiter en amont, par le dialogue social, les évolutions futures de l'emploi.

Hiérarchie des normes

Elle permet d'établir la règle qui prévaut dans les rapports entre les différents niveaux de normes du droit du travail (Constitution, traités, loi, décret, conventions et accords collectifs, usages, règlement intérieur, contrat de travail).

Mise en cause

L'application d'un accord collectif ou d'une convention collective est mise en cause notamment en cas de fusion, de cession ou de scission d'entreprises, de changement d'activité, de disparition des organisations signataires du texte, etc. La mise en cause d'un texte entraîne l'application des mêmes règles que celles applicables en cas de dénonciation d'un texte par la totalité de ses signataires. La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail précise que la perte de représentativité de l'ensemble des organisations syndicales signataires d'un texte n'entraîne pas sa mise en cause.

Négociation d'entreprise

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du code du travail ou celles émanant du droit conventionnel aux spécificités et besoins de l'entreprise. Ce sont, en principe, les délégués syndicaux qui négocient avec l'employeur. Mais pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégué syndical, un accord peut être conclu, sous certaines conditions, par les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (ou à défaut par les délégués du personnel) ou, en l'absence de représentants élus, par un salarié spécifiquement mandaté. La négociation peut être obligatoire (avec des thèmes et un rythme imposés) ou libre. Dans tous les cas, les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité, et au respect de formalités spécifiques.

Négociation de branche

La négociation de branche joue un rôle structurant d'encadrement et d'impulsion de la négociation d'entreprise à travers l'existence de règles communes à la profession. Le niveau de la branche permet d'assurer aux salariés un système de droits et de garanties collectives adapté aux réalités économiques et sociales et d'éviter des distorsions anormales de concurrence entre les entreprises.

Négociation de groupe

Déjà reconnu par la jurisprudence, l'accord de groupe a été légalisé par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Les parties à la négociation de l'accord de groupe sont, d'une part, l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants mandatés à cet effet par les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord. Les négociateurs restent libres de fixer le périmètre de l'accord. Ainsi, un accord de groupe pourra concerner toutes les entreprises de ce groupe ou seulement certaines d'entre elles.

Procès-verbal de carence

Si l'employeur n'a pas pu mettre en place de comité d'entreprise ou des délégués du personnel (par absence de candidature), il doit établir un procès-verbal de carence qu'il doit afficher dans l'entreprise et transmettre dans les 15 jours à l'Inspection du travail.

Protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire comporte principalement :

- la retraite complémentaire légalement obligatoire, qui relève d'une négociation interprofessionnelle dans le cadre de l'Association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) et de l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) ;
- la prise en charge à titre obligatoire ou facultatif des risques décès, incapacité de travail et invalidité, le remboursement des frais de santé ainsi que la constitution d'indemnités ou de primes de départ en retraite ; ces garanties sont mises en place au niveau professionnel ou instaurées par l'entreprise ;

- plus rarement, l'instauration à titre obligatoire ou facultatif de régimes de retraite supplémentaire qui procurent aux bénéficiaires un revenu de remplacement venant s'ajouter aux pensions de retraite servies par les régimes de sécurité sociale et les régimes ARRCO et AGIRC ; ces régimes sont le plus souvent mis en place au niveau de l'entreprise.

Représentant de la section syndicale

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a créé le mandat de représentant de la section syndicale (RSS). Le RSS ne peut être désigné que par un syndicat non représentatif. Il est désigné dans l'attente des élections professionnelles qui vont éventuellement permettre à son syndicat d'être reconnu représentatif et il exerce les attributions dévolues à la section syndicale (heures de délégation, liberté de déplacement, collecte de cotisation, mise à disposition de panneaux d'affichage, publication et diffusion de tracts, réunion syndicale mensuelle dans l'entreprise). Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus, tout salarié de l'entreprise ou de l'établissement peut être désigné RSS et dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le délégué du personnel peut être désigné comme RSS.

Révision

Les conventions ou accords collectifs prévoient les formes selon lesquelles et l'époque à laquelle ils pourront être révisés. La révision est conclue dans les mêmes formes qu'une convention ou un accord collectif. Seuls les syndicats de salariés signataires de la convention ou de l'accord sont habilités à signer les avenants qui en opèrent la révision, mais ce sont tous les syndicats représentatifs qui doivent être appelés à négocier. L'avenant portant révision se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie.

Salaire médian

Le salaire médian correspond à la valeur en dessous de laquelle la moitié des salariés les moins bien payés est rémunérée (ou au-dessus de laquelle la moitié des salariés les mieux payés est rémunérée).

Salaires minima hiérarchiques

Salaires minima, horaires ou mensuels, dont l'assiette est celle du SMIC ou en est très proche (c'est-à-dire essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature).

Salaires minima garantis

Salaires minima garantis, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que celle du SMIC. Sont ainsi incluses les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, les primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni.

Salarié mandaté

Il s'agit d'un salarié désigné par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pour mener des négociations dans l'entreprise en l'absence de délégués syndicaux et de représentants élus du personnel constatée par procès-verbal de carence.

TABLE DES GRAPHIQUES, DES TABLEAUX ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE

PARTIE 1 - APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2014

- Textes interprofessionnels et de branches signés en 2014
(données provisoires) 18
- Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords
de branche signés en 2014 et 2013 19

PARTIE 2 - LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les chantiers relatifs à la représentativité syndicale et à la représentativité patronale 201

- Le système d'information de la mesure de l'audience
pour la représentativité des organisations syndicales 203
- Les fonctionnalités du site Internet dédié aux élections
professionnelles 207
- Le planning prévisionnel de la réforme de la représentativité
patronale 209

Action de l'État 211

- La négociation en commission mixte paritaire 211
- Principaux thèmes négociés en commission mixte paritaire 212
- Synthèse du déroulement de la procédure 222
- Nombre de demandes d'extension par an 224
- Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'examen 225
- Délai moyen d'instruction des demandes d'extension selon les
thèmes des accords 226

- Textes portant sur le pacte de responsabilité et de solidarité conclus dans les branches suivies dans le cadre du groupe de travail dédié	243
---	-----

Le dialogue social en Europe	251
-------------------------------------	-----

- La présidence du Conseil de l'Union européenne	252
- La lutte contre les abus et les fraudes au détachement	255
- Rappel des objectifs de la stratégie "Europe 2020"	259
- Le projet de création d'une "Plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré"	261
- Projet "euro détachement"	262
- Décision relative au sommet social tripartite	265
- Le Comité du dialogue social	267
- Les acteurs du dialogue social interprofessionnel	268
- Le dialogue social au niveau international	269
- Liste des partenaires sociaux européens consultés au titre de l'article 154 du Traité TFUE	269

PARTIE 3 - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2014

La négociation interprofessionnelle et de branche : données générales	275
--	-----

- Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature	276
- Nombre d'accords de branche selon l'année de signature	278
- Méthodologie	278
- Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique	280
- Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique	281
- Taux de conventions collectives ayant eu un avenant selon le niveau géographique et l'année	282
- Les différents types de textes de branche	282
- Conventions collectives signées en 2014	283
- Taux de signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale	286
- Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2014	289

La négociation par thèmes	291
I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES	291
- Les salaires minima conventionnels	292
- Nombre d'avenants salariaux et nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année	293
- Effectifs salariés réactualisés à compter du 1 ^{er} janvier 2014	293
- Nombre de textes (conventions et accords professionnels) couvrant plus de 5 000 salariés et effectifs salariés concernés répartis en secteurs d'activité	294
- Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés	295
- Répartition des accords selon le mois de signature, tous secteurs confondus	296
- Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale et effectifs salariés concernés	300
- Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un relèvement et effectifs salariés concernés	302
- Les salaires minima : hiérarchiques et garantis	303
- Répartition des conventions collectives selon le pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis	304
- Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques	306
- Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis	307
- Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC dans le secteur général depuis 2005	312
- Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au SMIC	314
- Répartition des branches du secteur général selon le montant du premier niveau par rapport au montant du SMIC	320
- Évolution du pourcentage de branches du secteur général disposant d'une grille intégralement conforme au SMIC (fixant le premier coefficient au moins au niveau du SMIC) avant et après chaque revalorisation du SMIC	321
- L'éventail des salaires conventionnels	324
- Évolution des éventails moyens de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés par catégories socioprofessionnelles et par secteurs d'activité	327

- La méthode de travail en matière de suivi de la négociation salariale de branche	328
II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES	329
- Nombre d'accords et d'avenants de branche relatifs aux thèmes des classifications et des salaires selon l'année de signature	329
- Liste des textes abordant le thème des classifications	345
III. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	347
- Nombre d'accords de branche abordant le thème de l'égalité professionnelle et salariale par rapport au nombre total de textes (interprofessionnels, professionnels, nationaux ou infranationaux)	348
- Répartition des accords spécifiques en fonction des observations à l'extension	350
- Liste des textes abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	357
IV. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE	363
- Liste des textes abordant le thème de la participation financière	365
V. LA NÉGOCIATION SANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	366
- Respect de la santé et de la sécurité des salariés sous convention de forfait en jours : exemple de l'accord du 1 ^{er} avril 2014 dans la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, société de conseils	369
- Liste des accords de branche sur le temps partiel étendus	376
- Durée minimale définie dans les branches recourant structurellement au temps partiel	378
- Le temps partiel, un thème également évoqué sous l'angle de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes	383
- Liste des textes abordant le thème de la durée et de l'aménagement du temps de travail	393
VI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL	398
- Liste des textes abordant le thème des conditions de travail	404

VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE	407
- Liste des textes abordant le thème de la formation professionnelle	422
VIII. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE GÉNÉRATION	431
- Liste des textes abordant le thème du contrat de génération	460
IX. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI	461
- Liste des textes abordant le thème de l'emploi	473
X. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE	476
- La protection sociale complémentaire	476
- Rappel de l'évolution des régimes de retraite complémentaire	487
- Liste des textes abordant le thème de la protection sociale complémentaire	489
XI. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	497
- De récentes décisions nationales et européennes sont venues encadrer le recours au contrat à durée déterminée	498
- Délai de prévenance	500
- Article 21 de la loi du 4 août 2014	505
- Liste des textes abordant le thème du contrat de travail	511
La négociation d'entreprise en 2014	519
- Répartition des textes signés et enregistrés en 2014	526
- Nombre de textes signés dans les entreprises en 2014 et évolution estimée par rapport à 2013 selon le mode de conclusion	527
- Nature des textes signés par des délégués syndicaux en 2014	528
- Le calendrier de signature des accords d'entreprise pour l'année 2013	529
- Répartition trimestrielle des accords salariaux signés par des délégués syndicaux en 2013	529
- Répartition trimestrielle des textes sur l'épargne salariale signés en 2013	529
- Les textes signés par les élus du personnel	530
- Les thèmes de négociation en 2014 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés	533
- Évolution des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale	534
- Taux de signature par organisation syndicale	536

- Propension à signer pour chaque organisation syndicale	537
- Répartition des accords et autres textes signés par des délégués syndicaux, par secteur d'activité (hors agriculture)	539

PARTIE 4 – LES DOSSIERS

Dossier n° 1 – Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2012

- Définitions	553
- Fiches statistiques sur les conventions collectives de branche de 5 000 salariés ou plus en 2012	553
- Caractéristiques d'emploi et de salaires pour les principales conventions collectives de branche non agricoles au 31/12/2012	560

Dossier n° 2 – Étude statistique sur les grèves dans les entreprises en 2013

- Entreprises ayant déclaré au moins une grève en 2011, 2012 et 2013 par secteur et par taille	572
- Indicateurs de conflictualité selon le secteur d'activité	573
- Entreprises ayant déclaré au moins une grève et nombre de jours de grèves pour 1 000 salariés de 2005 à 2013	574
- Répartition des types de grèves selon le secteur	575
- Motifs des grèves selon le secteur	576
- Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur	578
- L'enquête ACEMO sur le "Dialogue social en entreprise"	581
- Les grèves dans les entreprises par branche professionnelle	582

Dossier n° 4 – L'impact des relèvements salariaux de branche sur la dynamique des salaires de base

- Glissement annuel du salaire conventionnel, du salaire mensuel brut de base, de l'indice des prix à la consommation et du SMIC	605
- Taux de croissance du SMB et du salaire conventionnel sur les périodes 2003-2008 et 2009-2012	607
- Évolutions trimestrielles du SMB, du salaire conventionnel et du salaire conventionnel "hors effet du SMIC"	609
- Estimation de l'impact à court terme des relèvements de branche sur l'évolution du SMB	611

- Effet des relèvements de branche (hors effet du SMIC) sur le SMB selon le niveau de qualification	612
- Évolutions trimestrielles du SMB et du salaire conventionnel “hors effet du SMIC” pour les premiers niveaux des ouvriers et des employés	614
- Effet des relèvements de branche (hors effet du SMIC) sur le SMB selon la taille d’entreprise	615
- Effet des relèvements de branche (hors effet du SMIC) sur le SMB selon la durée écoulée depuis la dernière revalorisation	616
- Trois niveaux de fixation des salaires en France	617
- Sources et données	619
- La crise ne s’est pas traduite par un recul marqué de la négociation salariale de branche	620
- Évolution du nombre de textes ayant au moins un avenant relatif aux salaires dans l’année	620
- Méthode de calcul des hausses moyennes des salaires conventionnels et estimation de leur impact sur l’évolution du SMB	621
Dossier n° 5 – Les processus “atypiques” de négociation collective en entreprise	625
- Méthodologie et portée des études de cas	631

Ont notamment contribué à ce bilan :

Kathleen AGBO (DGEFP) • Christelle AKKAOUI (DGT) • Jean-François ALLOUCHERIE (DGT) • Geneviève AMAND (DGT) • Marie-Claude AMPHOUX (DGT) • David ANGLARET (DGEFP) • Gaëlle ARNAL-BURTSCHY (DGT) • Pascal BARANSKI (DGT) • Olivier BARRAT (DGT) • Francine BEN ARIBI (DGT) • Heidi BORREL (DGT) • Pascaline BOUCHIAIRE (DGT) • Florent BOUDJEMAA (DARES) • Anne-Laure BOUTOUNNET (DGT) • Evelyne BROUARD (DGT) • Anthony BROUSSILLON (DGT) • Axel BRUNETTO (DGT) • Marine BUFFAT (DGT) • Jérémie CASABIELHE (DGT) • Marie-Soline CHOMEL (DGT) • Philippe COMBAULT (DARES) • Marianne COTIS (DGT) • Olivier DE LA MOISSONNIERE (DGEFP) • Gilbert DE STEFANO (DGT) • Amadis DELMAS (DGT) • Guillaume DESAGE (DARES) • Patrice DISCHAMPS (DGT) • Camille DOJKA (DGT) • Sylvie DUBOIS (DGEFP) • Catherine ESPAGNET (DGT) • Karl EVEN (DARES) • Dimitra FINIDORI (DGT) • Deborah GILBERT (DGEFP) • Pierre-Benjamin GRACIA (DGT) • Elsa GRATIEUX (DGT) • Rémy HOARAU (DGT) • Vincent JIMENEZ (DGT) • Christine LE BEC-KOLOMIITSEV (DGEFP) • Alice LE BRECH (DGT) • Brigitte LE ROCH (DGEFP) • Florence LEFRANCOIS (DGT) • Brice LEPETIT (DSS) • Alice MANNES (DGEFP) • Anne MARVIE (DGT) • Malika MERAD (DGT) • Cynthia METRAL (DGT) • Aymeric MORIN (DGT) • Amine NAOUAS (DARES) • Christine NGUYEN (DGT) • Cécile NISSEN (DGT) • Florence PICOT (DGT) • Raymond POINCET (DGT) • Patrick POMMIER (DARES) • Jean-Henri PYRONNET (DGT) • Francine QUEVAL-PAILLARD (DGT) • Fatma RAHIL (DGEFP) • Yves RANCON (DGEFP) • Alain RIVOAL (DGT) • Laurence RIVOAL (DGT) • Alain ROCHEBLOINE (DGT) • Fabrice ROMANS (DARES) • Élodie ROSANKIS (DARES) • Sophie ROUSSET (DSS) • Claire SELLIER (DGT) • Jeanne STRAUSZ (DGEFP) • Sylvie THEROUANNE (DGT) • Fabrine THUILLIER (DGT) • Fabien TOUTLEMONDE (DARES) • Boris VIEILLARD (DGT) • Pierre VIGNAL (DGT) • Ludovic VINCENT (DARES)

Depuis de nombreuses années s'opère une transformation progressive du système français de relations professionnelles. La négociation collective y prend une place grandissante et constitue un préalable à toute réforme des relations individuelles et collectives de travail. Le rapport, préparé par le ministère chargé du Travail et présenté devant la Commission nationale de la négociation collective, rend compte de ces évolutions.

La Négociation collective en 2014 retrace à grands traits l'actualité de la négociation, en dégage les principales tendances et s'ouvre sur les analyses des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs.

L'ouvrage détaille les évolutions du contexte législatif et réglementaire, pour présenter ensuite une analyse par thèmes des accords collectifs conclus par les acteurs sociaux. Fondée sur un recensement exhaustif des accords collectifs, cette partie offre ainsi au lecteur une source d'information unique.

Des dossiers spécifiques permettent en outre d'élargir le propos sur des thématiques connexes à celles de la négociation collective.

Le bilan annuel de la négociation collective constitue une référence pour les acteurs sociaux, les universitaires et, plus largement, tout lecteur intéressé par la question du fonctionnement du système des relations professionnelles.

