Bilans & Rapports

La négociation collective en 2017

Édition 2018

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL

BILANS ET RAPPORTS

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2017

Ministère du Travail
Direction générale du travail
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Pour connaître toutes les publications
du ministère du Travail
vous pouvez consulter son site internet :
www.travail-emploi.gouv.fr

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

Collaboration rédactionnelle et réalisation
Parties Prenantes

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

© Ministère du Travail
Paris 2018

AVANT-PROPOS 11

PARTIE 1 - APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2017

LES NIVEAUX ET THÈMES DE LA NÉGOCIATION

I. LE NOMBRE D'ACCORDS CONNAÎT UNE ÉVOLUTION CONTRASTÉE EN 2017 17

II. LA FRÉQUENCE DES THÈMES LES PLUS ABORDÉS RESTE CEPENDANT GLOBALEMENT INCHANGÉE 19

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES 23

LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS 25

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT) 27

CONTRIBUTION CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT-CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (CFE-CGC) 59

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC) 73

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT) 81

LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS 123

CONTRIBUTION DE FORCE OUVRIÈRE (FO) 111

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CPME) 125

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ, DE LA COOPÉRATION ET DU CRÉDIT AGRICOLES (CNMCCA) 139

CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES (FNSEA) 153

CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF) 159

CONTRIBUTION DE L'UNION NATIONALE DES PROFESSIONS LIBÉRALES (UNAPL) 169

CONTRIBUTION DE L'UNION DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ (U2P) 179

PARTIE 2 - LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LE CONTEXTE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

I. LES ORDONNANCES POUR LE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL **183**
I.1. Les innovations en matière de négociation collective dans l'entreprise **184**
I.2. Les nouvelles règles de la négociation collective dans la branche **202**
I.3. L'amélioration des conditions de travail et l'accès au droit **212**
II. LA CONSOLIDATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE **221**
II.1. Représentativité des organisations syndicales de salariés **222**
II.2. Représentativité des organisations professionnelles d'employeurs **229**
II.3. La mise en œuvre de la réforme du financement du paritarisme s'est poursuivie dans le cadre du fonds de financement du dialogue social **236**

ACTION DE L'ÉTAT

I. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2017 **239**
I.1.Le rôle d'intermédiation des commissions mixtes paritaires **239**
I.2. L'activité des commissions mixtes paritaires **242**
I.3. Les négociations spécifiques : les négociations relatives à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation **243**
I.4. La négociation dans le cadre de commissions mixtes paritaires **244**
II. LE DÉPÔT ET L'ENREGISTREMENT DES TEXTES **246**
II.1. Le dépôt des textes de branche **246**
II.2. Le dépôt des textes d'entreprise **251**
III. L'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DE SES SOUS-COMMISSIONS **256**
III.1. L'activité de la sous-commission des conventions et accords **257**
III.2. La restructuration des branches professionnelles **287**
IV. LES ÉVOLUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL **295**
IV.1. Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles **295**
IV.2. Les dynamiques territoriales de la négociation **299**
IV.3. Le plan de lutte contre le travail illégal, vecteur essentiel du partenariat social **301**

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE ET AU NIVEAU INTERNATIONAL

303
I. LA PRÉSIDENCE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE **304**
I.1. Les actions dans le domaine social sous la présidence maltaise : premier semestre 2017 **304**
I.2. Les actions de la présidence estonienne dans le domaine social : deuxième semestre 2017 **306**
II. LES INITIATIVES ET CONSULTATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE **309**
II.1. Les initiatives de la Commission européenne dans le domaine social **309**
II.2. Les consultations de la Commission européenne dans le domaine social **318**
III. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL **324**
III.1. Le sommet social tripartite du 8 mars 2017 **324**
III.2. Le sommet social tripartite du 18 octobre 2017 **325**
III.3. Le sommet social tripartite extraordinaire du 16 novembre 2017 **326**
III.4. Les autres échanges avec les partenaires sociaux au niveau européen **326**
IV. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL **329**
V. LE DIALOGUE SOCIAL FRANCO-ALLEMAND **331**
VI. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU INTERNATIONAL **333**

PARTIE 3 - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2017

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES

I. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE INTERPROFESSIONNELLE EN 2017 341

II. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE 344

II.1. Une activité conventionnelle de branche en hausse 344

II.2. La négociation collective de branche selon le niveau géographique, le type de texte et le thème 346

III. LA SIGNATURE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES DES SALARIES 356

LA NÉGOCIATION PAR THÈMES

I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES 359

I.1. Négociation salariale de branche : activité conventionnelle et pourcentages d'augmentation 360

I.2. Conclusions : la mobilisation reste forte mais des marges de progrès subsistent 380

II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES 395

II.1. Tendance 395

II.2. Un nombre important de refontes de grilles privilégie les critères classants 398

II.3. Des modifications et ajustements des classifications professionnelles comme moyens d'adaptation aux réalités des emplois 409

II.4. Les aménagements consécutifs à la mise en œuvre de nouveaux dispositifs de formation professionnelle dans la branche 411

II.5. La question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de classifications 413

III. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 415

III.1. Une hausse significative du nombre d'accords en 2017 416

III.2. Les bonnes pratiques de la négociation de branche 418

IV. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉPARGNE SALARIALE 439

IV.1. Les accords collectifs et conventions collectives signés en 2017 439

IV.2. Conclusion et perspectives 443

V. LA NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA DURÉE ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 445

V.1. L'aménagement du temps de travail, les forfaits et les heures supplémentaires 446

V.2. Le temps partiel 454

V.3. Les autres thèmes de la négociation sur le temps de travail 466

VI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL 479

VI.1. La négociation collective relative à la « qualité de vie au travail » 479

VI.2. La négociation sur la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels 483

VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE 491

VII.1. Les thèmes abordés 491

VIII. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI 513

VIII.1. Activité partielle 513

VIII.2. Emploi des personnes handicapées 514

VIII.3. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 520

VIII.4. Contrat de génération 523

IX. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE 533
IX.1. Actualité de la négociation collective en 2017 533
IX.2. Caractéristiques des accords examinés en 2017 541
X. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL 553
X.1. Recrutement 553
X.2. Exécution du contrat 555
X.3. Rupture du contrat 561
X.4. Contrats particuliers 565
X.5. Lutte contre le harcèlement (moral et sexuel) et les discriminations 569
XI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE NÉGOCIATION DES ACCORDS COLLECTIFS 575
XI.1. La révision des instances paritaires de négociation 576
XI.2. Les règles de fonctionnement des commissions paritaires 581

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 2017 597
I. LE CONTEXTE JURIDIQUE ET LA MÉTHODOLOGIE 598
I.1. La négociation d'entreprise : définitions et cadrage juridique 598
I.2. Le circuit de la collecte des accords d'entreprise 602
I.3. Le champ des accords et la terminologie 603
II. LE NOMBRE ET LES TYPES DE TEXTES EN 2017 605
II.1. La répartition des textes selon leur nature en 2017 605
II.2. Tendance globale en 2017 606
II.3. Les types de textes signés par les délégués syndicaux 607
III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME 608
III.1. Les thèmes des accords signés par des syndicats en 2017 608
III.2. L'épargne salariale 612
IV. LES SYNDICATS SIGNATAIRES D'ACCORDS 614
V. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ 616
V.1. Les secteurs non agricoles 616
V.2. La négociation collective dans le secteur agricole 618

PARTIE 4 - LES DOSSIERS

DOSSIER Nº 1 : LES FICHES STATISTIQUES SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE EN 2015 623
Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

DOSSIER Nº 2 : ÉTUDE STATISTIQUE SUR LES GRÈVES EN 2016 : DES GRÈVES PLUS INTENSES ET UN PEU PLUS FRÉQUENTES, PORTÉES PAR DES MOTS D'ORDRE INTERPROFESSIONNELS 647
Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

DOSSIER Nº 3 : LES REGROUPEMENTS D'INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL : UN POINT D'ÉTAPE ENTRE LA LOI REBSAMEN ET LES ORDONNANCES DE SEPTEMBRE 2017 667
Dossier réalisé par madame Hélène Chamboredon de la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) Île-de-France et par madame Catherine Daniel de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

DOSSIER Nº 4 : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE MISE EN ŒUVRE DANS LE CADRE DES DÉROGATIONS GÉOGRAPHIQUES AU REPOS DOMINICAL PRÉVUES PAR LA LOI DU 6 AOÛT 2015 687
Dossier réalisé par la direction générale du travail (DGT)

DOSSIER Nº 5 : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ALLEMAGNE EN 2017 697
Dossier réalisé par le Professeur Dr. Thorsten Schulten, Directeur des Archives du Wirtschafts-und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) sur les politiques salariales, par Andre Müller, Directeur de la politique salariale et tarifaire auprès de la Confédération des Associations patronales allemandes (BDA), par Manuel Bougeard, Conseiller pour les Affaires sociales en Allemagne et par Maud Venturini, chargée de mission.

DOSSIER Nº 6 : LA MISE EN PLACE DE L'INSTANCE DE REGROUPEMENT DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ MAGASINS GALERIES LAFAYETTE (MGL) 713
Dossier réalisé par la direction juridique et affaires sociales des Magasins Galeries Lafayette et par les principales organisations syndicales de salariés signataires

DOSSIER Nº 7 : LA CONFORMITÉ AU SMIC DES MINIMA DE BRANCHES S'EST-ELLE AMÉLIORÉE EN DIX ANS ? 721
Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

DOSSIER Nº 8 : LE MODE DE DÉSIGNATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES 741
Dossier réalisé par la direction générale du travail (DGT)

PARTIE 5 - ANNEXES ET DOCUMENTS

■ ANNEXES : LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE 753

ANNEXE 1 • NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BDCC 755

ANNEXE 2 • TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHES SIGNÉS EN 2016 : RÉSULTATS DÉFINITIFS 757

ANNEXE 3 • LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2017 758

ANNEXE 4 • LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET DES ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2017 760

ANNEXE 5 • LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT EN 2017 763

ANNEXE 6 • LISTE DES BRANCHES EN COMMISSION MIXTE PARITAIRE (CMP) 799

ANNEXE 7 • LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES POUR LESQUELLES LA CNNC À RENDU UN PREMIER AVIS SUR UN PROJET DE RESTRUCTURATION 802

ANNEXE 8 • POIDS DES ORGANISATIONS SYNDICALES RECONNUES REPRÉSENTATIVES DANS LES BRANCHES AYANT FAIT L'OBJET D'UN ARRÊTÉ DE REPRÉSENTATIVITÉ AU JOURNAL OFFICIEL AU TITRE DE LA DEUXIÈME MESURE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE (2013-2016) 817

■ **TABLE DES GRAPHIQUES, DES TABLEAUX ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE** 824

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

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

Avant-propos

L'année 2017 constitue une étape majeure dans la construction, pour notre pays, d'un nouveau mode de régulation des relations professionnelles dans lequel l'ordre conventionnel construit par les acteurs eux-mêmes occupe une place centrale. Le double mouvement d'élargissement des marges de manœuvre des partenaires sociaux pour négocier, en particulier au plus près du terrain, et de consolidation de leur représentativité, initié depuis une dizaine d'années, se prolonge en effet avec les transformations impulsées par les ordonnances.

S'agissant des nouvelles marges de manœuvre reconnues aux partenaires sociaux au niveau de l'entreprise, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective étend le périmètre de la primauté de l'accord d'entreprise, permettant ainsi aux acteurs, à ce niveau, de trouver ensemble, par la négociation collective, un équilibre dans le cadre « d'un panier » de négociation élargi entre le « socialement souhaitable » et l'« économiquement possible ». Concernant la méthode, ces mêmes acteurs seront désormais libres de déterminer leur agenda social et de choisir les thèmes de négociation et leur périodicité en fonction de leurs propres priorités.

S'agissant des entreprises de moins de cinquante salariés, en l'absence de délégué syndical, ce qui est le plus fréquent, de nouvelles possibilités de négociation leur sont ouvertes afin de leur permettre de participer elles aussi à la définition des meilleurs équilibres.

Les innovations du dialogue social des entreprise portent également sur son organisation institutionnelle, avec la fusion des instances représentatives du personnel, prévue par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. L'ordonnance vise à optimiser l'efficacité du dialogue social en entreprise en ouvrant, là encore, les moyens du possible pour définir le cadre et les modalités les plus adaptées à leurs activités et à leur organisation.

Dans le même temps, la représentativité des acteurs et la légitimité des accords sont renforcées. S'agissant des accords d'entreprise, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a anticipé la généralisation de l'accord majoritaire au 1er mai 2018. Initialement prévue au 1er septembre 2019 dans le cadre de la

loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, celle-ci est ainsi désormais en vigueur sur tous les thèmes depuis le 1er mai 2018.

Si la place de la négociation d'entreprise est renforcée, les ordonnances réaffirment également le rôle de régulation de la branche dans la construction de l'ordre social, en prévoyant sa primauté dans treize domaines. Elles consacrent en particulier son rôle dans les domaines présentant des enjeux de régulation de la concurrence, tout en veillant à la prise en compte des spécificités et des besoins des petites entreprises, à travers par exemple, l'obligation de prévoir, dans les accords de branche, des clauses spécifiques pour pouvoir être étendus ou encore par l'instauration d'un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets sociaux-économiques de la concurrence, en particulier pour les petites entreprises.

En matière de structuration du paysage conventionnel des branches, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a affirmé l'objectif de réduction du nombre de branches professionnelles et a renforcé les pouvoirs de la ministre en la matière. La première étape, conduite par l'État en concertation avec les partenaires sociaux du niveau national, a été celle de la réduction du nombre de branches de 687 à 494 branches entre 2014 et 2017. Il s'agissait souvent de branches « mortes » sans production conventionnelle depuis des années. La nouvelle étape sera celle du regroupement de branches actives où devront être trouvées avec les partenaires sociaux, les cohérences entre activités des entreprises et parcours professionnels, non seulement pour les branches dites catégorielles ou territoriales mais pour de nombreuses branches dont la taille réduite rend nécessaire « l'adossement » à une branche plus large.

Par ailleurs, 2017 marque l'aboutissement opérationnel de la réforme de la représentativité patronale qui contribue à compléter le cadre de la démocratie sociale, en asseyant la représentativité des organisations patronales sur des critères objectifs. A ainsi été établie pour la première fois, la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans les branches professionnelles, au niveau national et interprofessionnel, et au niveau national multiprofessionnel. L'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel a été pris par la ministre du Travail le 22 juin 2017, ainsi que trois arrêtés pris pour fixer la liste des organisations d'employeurs représentatives au niveau national et multiprofessionnel. Au 31 décembre 2017, outre ces arrêtés, 291 arrêtés listant

les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans des branches professionnelles avaient été publiés.

S'agissant de la représentativité syndicale, après un début de l'année 2017 marqué par la fin de la deuxième édition du scrutin des très petites entreprises et des échanges en Haut Conseil du dialogue social, l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel a été publié le 22 juin 2017, et 291 arrêtés ont été pris pour les branches professionnelles.

Si la construction de ce nouveau modèle de régulation des relations professionnelles passe par le renforcement des marges de manœuvre et de la place des acteurs du dialogue social, elle passe aussi par le développement d'une nouvelle dynamique de négociation fondée sur une culture commune, une compréhension mutuelle et une plus grande confiance entre représentants des salariés et des employeurs. Dans l'objectif de soutenir le développement d'une telle culture du dialogue social, la loi du 8 août 2016 a prévu la mise en place de formations communes dont les contours ont été précisés dans le cadre du décret du 2 mai 2017, et qui seront mises en place en 2018.

Enfin, cet édifice, dans lequel le droit négocié trouve sa place aux côtés du droit produit par le législateur, ne serait pas complet sans un accès des salariés et des entreprises, mais aussi, plus largement, des citoyens aux sources de ce droit négocié. Ainsi, il est impossible de conclure cet avant-propos sans mentionner l'évolution majeure que constitue la publicité des accords. Depuis l'automne 2017, outre les accords de branche, tous les accords d'entreprise conclus après le 1er septembre 2017 sont ainsi publiés sur Légifrance ; un premier pas majeur sur le chemin de la construction d'un « droit du travail numérique », le second étant la mise à disposition des employeurs, des salariés et de leurs représentants du « code du travail numérique », permettant ainsi de répondre aux questions concrètes que chacune et chacun peuvent se poser au quotidien dans leur vie professionnelle. L'effectivité du droit est aussi liée à son accessibilité.

Yves Struillou
Directeur général du Travail

Partie 1

APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2017

LES NIVEAUX ET THÈMES DE LA NÉGOCIATION

I. LE NOMBRE D'ACCORDS CONNAÎT UNE ÉVOLUTION CONTRASTÉE EN 2017

En 2017, 1 094 accords de branche ont été signés et enregistrés (données provisoires). Ce nombre est en hausse par rapport à 2016 de 6 % (1 033 accords en données définitives). Il s'inscrit à un niveau supérieur à celui des quatre dernières années.

Sept conventions collectives (CC)[1] ont été signées dont deux nouvelles conventions et cinq qui se substituent à des conventions antérieures (deux CC avaient été signées en 2016 et six en 2015). Trois nouvelles conventions résultent de la fusion de CC catégorielles.

Le nombre d'accords conclus au niveau interprofessionnel a, quant à lui, légèrement chuté par rapport à l'année passée. Seize textes ont été ainsi conclus aux échelons national et infranational dont trois accords interprofessionnels au niveau national (un en 2016, cinq en 2015) et un au niveau infranational, les autres textes relevant d'avenants à des accords interprofessionnels antérieurs. La baisse constatée en 2016 par rapport à 2015 (respectivement 29 et 52 accords) se confirme en 2017 avec treize textes en moins. En outre, 19 accords professionnels ont été conclus, soit six de moins qu'en 2016. Ces nouveaux accords sont quasi exclusivement nationaux (18 sur 19).

Ainsi, sur l'ensemble des accords et avenants conclus aux niveaux interprofessionnel et de branche, la hausse en 2017 est de 4 %.

1) Convention collective nationale (CCN) des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes du 19 janvier 2017, CCN des salariés en portage salarial du 22 mars 2017, CCN du personnel des Offices Publics de l'Habitat (OPH) du 6 avril 2017, CCN des employés, techniciens et cadres des agences de presse du 7 avril 2017, CCN de la distribution des papiers-cartons commerce de gros du 12 juillet 2017, CCN des employés et des cadres des éditeurs de la presse magazine du 30 octobre 2017, CCN de la poissonnerie du 28 novembre 2017.

Textes interprofessionnels et de branches signés en 2017 (données provisoires)

2017 (données provisoires/publiées)	Textes de base	Accords et avenants	Total
Accords interprofessionnels	3	9	12
Accords professionnels	18	49	67
Conventions collectives	7	691	698
TEXTES NATIONAUX	**28**	**749**	**777**
Accords interprofessionnels	0	0	0
Accords professionnels	1	2	3
Conventions collectives	0	214	214
TEXTES RÉGIONAUX	**1**	**216**	**217**
Accords interprofessionnels	1	3	4
Accords professionnels	0	5	5
Conventions collectives	0	107	107
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX	**1**	**115**	**116**
TOTAL	30	1 080	1 110
dont : niveau interprofessionnel	*4*	*12*	*16*
niveau branche	*26*	*1 068*	*1 094*

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC).

Dans les entreprises, 38 000 accords entre employeurs et délégués syndicaux, représentants du personnel ou salariés mandatés, ont été signés et enregistrés en 2017 (42 200 en 2016), renouant avec le niveau de 2015 (36 600). Cette baisse de 10 % de l'activité conventionnelle au niveau de l'entreprise est la résultante des calendriers des négociations sur des thèmes précis et de leur périodicité :

- les accords triennaux sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes conclus massivement en 2015,
- ceux relatifs à l'épargne salariale pour lesquels les dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ont produit leur effet en 2016 et diminuent de 20 % en 2017, retrouvant leur niveau de 2015.

À l'inverse, la signature d'accords sur les conditions de travail a quasiment doublé, portée notamment par le télétravail et par le droit à la déconnexion, dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Sur la base des données provisoires au 1er janvier 2018 mais comparables d'une année sur l'autre, le nombre de textes établis en entreprise en 2017 marque une baisse sensible avec 61 000 textes contre 71 000 en 2016 (-14 %), retrouvant, là encore, le niveau de 2015. Cette baisse

concerne l'ensemble des textes : accords, décisions unilatérales (dont les plans d'action [-21 %]), textes ratifiés par référendum (-10 %).

Au-delà, les termes « accords d'entreprise » recouvrent des périmètres variables (de l'établissement au groupe) et des modalités de conclusion différentes des textes. Ainsi, le nombre de textes signés par les élus du personnel est en forte baisse (-20 %), tout comme ceux signés par les représentants d'organisations syndicales (-7,9 %).

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

Au niveau des branches, la hiérarchie des thèmes les plus abordés dans les accords en 2017 est différente de celle observée les années précédentes. Si le thème des salaires reste le plus abordé par les partenaires sociaux et est en hausse de 12 %[(2)], celui relatif aux conditions de conclusion, en forte hausse cette année avec plus de trois cents mentions, se situe à nouveau en deuxième position. En revanche, on constate une baisse du nombre d'accords concernant la formation professionnelle, la retraite complémentaire et la prévoyance, notamment.

Au niveau de l'entreprise, à l'exception de la forte hausse des conditions de travail (+82 %) et de la stabilité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tous les thèmes connaissent une baisse en nombre d'accords. Elle est particulièrement marquée pour l'épargne salariale (-20 %) et la protection sociale (-19 %). Pour les autres thèmes (emploi, salaire et prime, ou prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire par exemple), la baisse est moins marquée.

S'agissant des **salaires**, le dynamisme de l'activité conventionnelle de branche observé en 2016 se confirme en 2017. Le nombre d'avenants salariaux est en hausse de 12 %, tous secteurs confondus et plus de huit branches sur dix de plus de 5 000 salariés (74 % en 2016) ont conclu au moins un accord ou émis une recommandation patronale dans l'année. Les salaires et primes demeurent également, au niveau de l'entreprise, un thème structurant avec 37 % des textes signés par les délégués syndicaux sur ce thème. Ils sont en grande partie issus des négociations obligatoires, en incluant toute disposition liée à la rémuné-

2) La hausse mentionnée est basée sur des chiffres légèrement supérieurs à ceux du tableau « Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique » de ce chapitre du fait d'une actualisation plus récente effectuée par le service en charge de l'analyse des salaires (cf.infra partie 3 la négociation collective de branche selon le thème des accords et avenants).

ration (primes, prise en charge de frais divers, tickets repas…). Pour autant, globalement, le nombre d'accord sur les salaires et les primes est en baisse de 4 % par rapport à 2016.

S'agissant des **conditions de conclusion** des accords collectifs, de plusieurs centaines de mentions chaque année, la hausse du nombre d'accords s'explique, en 2017, par la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) (116 textes contre 3 en 2016), rendue obligatoire par l'article 24 de la loi du 8 août 2016. En outre treize textes mentionnent exclusivement le thème du dialogue social (onze en 2016). L'impact de la restructuration incite également les branches concernées à établir des accords de méthode relatifs à la fusion de branches. Quatre textes ont été élaborés sur ce thème. Au niveau de l'entreprise, la baisse de 14 % des textes relatifs au droit syndical, aux institutions représentatives du personnel (IRP) et à l'expression collective peut s'expliquer par une attente des dispositions des ordonnances du 22 septembre 2017.

S'agissant de l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, en 2017, le nombre d'accords de branche conclus est en hausse de 25 % (169 textes à comparer aux 135 conclus en 2016). Cette hausse doit se lire avec celle des accords salariaux. Le nombre total d'accords conclus cette année est non seulement en hausse par rapport à l'année précédente, mais le nombre d'accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale, passe de 6 accords en 2016 à 19 accords en 2017, retrouvant pour la première fois le niveau de 2012. Les textes d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes connaissent également une hausse de 4 % (3 817 contre 3 657).

Alors que le thème de l'**épargne salariale** est quasi inexistant au niveau de la branche (quatre textes sur spécifiques et trois CC comportant ces dispositions), il est, dans l'entreprise, un des plus présents : 30 000 textes dont 6 718 signés par des syndicats, soit le troisième thème le plus abordé des accords signés par des délégués syndicaux. Il baisse cependant fortement en 2017 par rapport à 2016 (-22 %).

Le domaine de la **formation professionnelle** et de l'**apprentissage** connaît une baisse de 20 %.au niveau de la branche (139 textes contre 192 en 2016) et de 3 % au niveau de l'entreprise. La diminution du nombre d'accords s'explique d'une part par l'intégration par les branches professionnelles en 2015 et 2016 des dispositions des lois n° 2014-288 du 5 mars

2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et du 8 août 2016 et, d'autre part, au regard de la réforme annoncée de la formation professionnelle en 2018.

Après une année 2016 marquée par l'entrée en vigueur de l'obligation, pour toutes les entreprises, de mettre en place une couverture obligatoire de l'ensemble de leurs salariés en matière de remboursements complémentaires de frais de santé, l'année 2017 est marquée par baisse de 22 % des accords de branche en matière de **prévoyance et retraite complémentaire** (128 contre 165 en 2016) et de 19 % au niveau de l'entreprise (2 158 contre 2 664 en 2016). Cependant, cinq textes supplémentaires ont été conclus concernant le remboursement complémentaire des frais de santé (77 contre 72 en 2016) et, 163 accords ont été examinés par la commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) contre 129 en 2016.

Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords de branche signés en 2017 et 2016

Rang 2017	Thèmes	2017 (provisoire)	2016 (actualisé)	2016 (publié)
1	Salaires	**463**	418	401
2	Condition de conclusion des accords	**319**	240	229
3	Condition d'application des accords	**188**	155	142
4	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	**169**	150	135
5	Système et relèvement de primes	**163**	143	143
6	Formations professionnelle / apprentissage	**153**	192	177
7	Retraite complémentaire et prévoyance	**128**	165	155
8	Contrat de travail	**86**	103	99
9	Temps de travail	**67**	68	65
10	Droit syndical	**66**	51	48

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC).
Note : ce tableau présente les fréquences des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. La somme des valeurs par thème est supérieure au nombre total des textes signés par année.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

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

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

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

LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

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

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

I. 2017, UNE ANNÉE EN DEMI-TEINTE POUR LE DIALOGUE SOCIAL

I.1. La représentativité syndicale

La première place qu'occupe désormais la CFDT chez les salariés du secteur privé confirme que son type de syndicalisme, force de proposition pour transformer le quotidien des salariés, capable de s'engager dans la négociation et d'obtenir des résultats concrets, répond aux attentes des salariés. Cette première place lui confère une grande responsabilité.

Pour la CFDT, le dialogue social de qualité doit impérativement s'appuyer sur des organisations syndicales solides et reconnues à chaque niveau pertinent de négociation.

Le troisième cycle qui a démarré au 1er janvier 2017 est l'occasion de réaffirmer la volonté de la CFDT de modifier le scrutin des très petites entreprises (TPE) pour améliorer la participation en abandonnant le vote par sigle pour celui par liste. Ce troisième cycle doit également permettre de poursuivre et d'achever le chantier de regroupement des branches professionnelles. Cette dernière mesure de la représentativité et la disparition de certaines organisations syndicales dans des secteurs d'activité motivera probablement des acteurs à accélérer des regroupements, sans poursuivre une logique de filière ou de métiers. Les travaux dans le cadre de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles (SCRBP) de la commission nationale de la négociation collective (CNNC) devront permettre aux partenaires sociaux d'identifier ces risques tout en maintenant cette dynamique de reconfiguration du paysage des branches.

La loi du 20 août 2008 prévoit trois niveaux de représentativité : le national interprofessionnel, la branche et l'entreprise. Sans se limiter à l'Outre-mer, la thématique de la représentativité territoriale soulève de nombreuses questions qui devront être étudiées à l'occasion de ce nouveau cycle, tant en termes d'objectifs que de modalités pratiques.

Prise en compte du vote des salariés comme fondement de la légitimité des organisations syndicales, validation des accords collectifs par des organisations représentant une majorité de salariés… la réforme de la représentativité repose également sur le principe d'un financement rénové. Ce troisième cycle devra être l'occasion de franchir une nouvelle étape dans les règles de financement du paritarisme afin d'intégrer l'audience syndicale comme critère de répartition des fonds opérée par l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) et ainsi mieux prendre en compte la représentativité.

Enfin, la mesure de contournement sur l'élection du délégué syndical (désormais, le délégué syndical n'a plus besoin de recueillir 10 % des suffrages sur son nom aux élections professionnelles), introduite par un amendement adopté par le Sénat le 14 février 2018 dans le cadre du projet de loi de ratification relative aux ordonnances, est pour la CFDT une menace importante de la loi du 20 août 2008. En effet, cet assouplissement, sans concertation avec les partenaires sociaux, est une attaque à la légitimité des élus auprès des salariés et à l'heure de la remise en cause des corps intermédiaires, cette mesure est fort dommageable.

I.2. La nouvelle mandature présidentielle, de nouvelles réformes

Lors de la campagne électorale, le nouveau président de la République avait annoncé qu'il lancerait une grande réforme du code du travail afin de renforcer le dialogue social, libérer le marché du travail pour lutter contre le chômage tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés. La ministre du Travail a donc lancé trois concertations et/ou multilatérales avec les partenaires sociaux, de juin 2017 à début 2018, sur le renforcement du dialogue social (les ordonnances du 22 septembre 2017), l'apprentissage et l'assurance chômage.

I.2.1. La concertation sur les ordonnances

La CFDT n'était pas demandeuse d'une nouvelle réforme du code du travail après les nombreuses réformes engagées au cours des années précédentes. En effet, elle estimait que les entreprises et les acteurs du social avaient besoin de stabilité et que les effets des réformes engagées devaient être évalués avant d'envisager de nouvelles évolutions.

La CFDT a abordé cette concertation, dont elle avait demandé la tenue, en considérant qu'elle était l'occasion d'avancer vers des relations sociales marquées par plus de maturité, plus de responsabilité, plus de démocratie sociale. Car c'est bien de la qualité du dialogue social que dépendent à la fois le bien-être au travail des salariés et le dynamisme économique des entreprises. Pour la CFDT, l'entreprise est en effet un bien commun, un lieu de création collective qui implique un partage du pouvoir, la confrontation des logiques et la recherche de compromis entre les employeurs et les salariés représentés par les organisations syndicales. Pour la CFDT, dans l'exercice de leur mandat les représentants des salariés sont affranchis du lien de subordination et sont alors porteurs de l'intérêt général.

D'ailleurs, certaines mesures phares des ordonnances ont été, dans ce sens, défendues par la CFDT. Mais elles restent déséquilibrées par d'autres mesures qui représentent un danger, en particulier dans les petites entreprises, et qui font de cette réforme une occasion manquée.

La CFDT a toujours été favorable au développement de la négociation dans l'entreprise, au plus près des salariés et des problèmes à résoudre. Dans le même temps, le rôle régulateur de la branche a été renforcé dans les domaines où c'est nécessaire pour éviter que ne se développe une concurrence exacerbée au détriment des conditions d'emploi et de travail. Sur ce plan, la CFDT s'est félicitée d'avoir été entendue lors de la concertation et satisfaite des équilibres trouvés. Elle a approuvé en particulier le rôle donné à la branche sur les questions relevant de la qualité de l'emploi. Mais la CFDT n'a pas accepté que le renforcement de la négociation d'entreprise ne soit pas accompagné des moyens nécessaires pour que la négociation soit partout équilibrée et loyale : en particulier la possibilité laissée à l'employeur de négocier sans un élu syndiqué ou mandaté dans les moins de cinquante salariés, et pire,

le pouvoir unilatéral accordé à l'employeur dans les TPE de moins de vingt salariés, assorti d'une pseudo-consultation des salariés. Ces choix ont traduit une conception dépassée du pouvoir patronal dans l'entreprise. De même, l'occasion d'ouvrir des domaines à la codécision n'a pas été réellement saisie, tout comme le gouvernement n'a pas choisi de renforcer la place des représentants des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance.

Enfin, pourquoi ne pas faire confiance à la négociation d'entreprise sur le sujet du regroupement des instances représentatives du personnel (IRP) ? Ce choix de la marche forcée et d'imposer un cadre standard, sans rechercher les conditions les mieux adaptées à chaque entreprise, est en contradiction totale avec la volonté de renforcer le dialogue social au plus près des réalités économiques et sociales de chaque entreprise. La CFDT n'a pas accepté non plus que les moyens ne soient pas renforcés, tant en possibilité d'expertise qu'en termes de mandats et d'heures de délégation.

Sur l'ordonnance visant à « sécuriser, simplifier et moderniser les relations de travail », la CFDT a relevé positivement l'augmentation des indemnités légales de licenciement, mais elle demandait une revalorisation plus importante. Le « benchmark européen » doit valoir pour ce domaine comme pour les autres. Mais cette ordonnance contient beaucoup de dispositions que la CFDT a désapprouvées comme sur le contentieux prud'homal et le périmètre du licenciement économique. Si la CFDT a été partiellement entendue sur certaines de ses propositions, cette ordonnance reste éloignée de l'équilibre et sécurise bien davantage les entreprises que leurs salariés.

Pour la CFDT, les belles ambitions affichées en amont de la concertation ont été impactées par des visions passéistes qui considèrent les organisations syndicales comme des obstacles à contourner le plus possible et l'entreprise comme une propriété privée refermée sur elle-même. Ainsi le gouvernement se refuse à reconnaître que le syndicalisme réformiste est celui auquel font confiance une majorité des salariés dans notre pays.

I.2.2. La concertation sur l'apprentissage

En novembre 2017, les partenaires sociaux et les différents acteurs de l'apprentissage étaient réunis par la ministre du Travail pour lancer la concertation relative à la « réforme systémique » de l'apprentissage, l'un des trois axes du futur projet de loi « pour la Liberté de choisir son avenir professionnel » que le gouvernement présentera au Parlement au printemps 2018. Les deux autres volets porteront sur la formation professionnelle et l'assurance chômage.

Lors de cette première rencontre, la ministre a indiqué l'enjeu de cette concertation et la méthode de travail choisie. Selon elle, la réforme a pour but de faire de l'apprentissage une voie de réussite pour la formation professionnelle des jeunes afin de faciliter leur accès à l'emploi et de satisfaire les besoins en compétences au moment où l'activité économique repart. Concernant la méthode, des réunions en plénière ont alterné avec des travaux en groupe sur les thèmes suivants :

- **le parcours de l'apprenti :** ce groupe a traité les questions d'orientation et d'accès à l'apprentissage, de conditions de travail, y compris de logement, de restauration, de mobilité, de l'insertion et de la lutte contre les ruptures de contrats ;
- **les entreprises et l'apprentissage :** ce groupe a évoqué notamment les questions relatives à la simplification des démarches pour les employeurs, à l'accueil et à la formation de l'apprenti en entreprise, à l'accompagnement de l'entreprise, aux règles relatives au maître d'apprentissage ;
- **la gouvernance et les financements :** ce groupe s'est concentré sur le coût, le financement de l'apprentissage, la rémunération des apprentis, les aides à l'apprentissage, la gouvernance régionale et nationale de l'apprentissage ;
- **l'offre de formation et de certification :** ce groupe a analysé les questions relatives au processus qualité et à l'offre de services des centres de formation des apprentis (CFA), à la construction des certifications et à la place des branches professionnelles et des partenaires sociaux, aux liens entre CFA et lycées professionnels et aux passerelles entre les voies de formation.

La contribution de la CFDT

Lors de cette première plénière, la CFDT a considéré que cette concertation démarrait sous de bons auspices et qu'elle validait cette méthode ainsi que les axes de travail proposés. Elle a rappelé également que ces discussions devaient apporter de nouvelles sécurités pour les travailleurs et les jeunes. C'est pourquoi, ce cycle de réunions devait permettre de repenser la totalité du système en veillant à l'articuler avec les autres réformes en cours, plus particulièrement avec celle de la formation professionnelle ainsi que celle du baccalauréat et du lycée. Enfin, la CFDT a indiqué les objectifs qu'elle visait au travers de cette concertation :

- **de nouveaux droits pour les apprentis :**
  - l'amélioration des services de l'orientation en matière d'apprentissage,
  - le développement d'un statut rénové de l'apprenti, basé sur l'accompagnement tout au long du parcours,
  - la revalorisation de la grille de rémunération des apprentis,
  - la simplification et la lisibilité des aides pour les apprentis, par la mise en place d'un cadre national portant création d'un « pack d'aides » comprenant des aides à l'achat du matériel, au logement et au transport.
- **une réforme systémique de l'apprentissage qui assure :**
  - une meilleure identification par les branches professionnelles des besoins en emplois et compétences et des données prospectives pour une offre de formation plus ajustée,
  - un système d'accompagnement de l'apprenti tout au long du parcours et pour répondre à un ensemble de besoins : orientation, recherche du contrat d'apprentissage, mobilisation des droits, intégration dans l'entreprise, accompagnement pédagogique, insertion professionnelle à l'issue du contrat,
  - le développement de l'ingénierie de l'alternance pour une formation initiale professionnelle de qualité par l'articulation entre les deux lieux de formations (le CFA et l'entreprise) et la coopération entre le maître d'apprentissage et le CFA,
  - des certifications professionnelles rénovées.

En soutenant le principe d'un dialogue entre les acteurs de l'apprentissage et notamment les régions et sur la gouvernance, la CFDT a soutenu l'idée d'impliquer plus fortement les branches professionnelles

dans le système d'apprentissage au niveau des certifications professionnelles (élaboration et validation), au niveau de l'expression des besoins à la fois pour fonder l'offre de formations et pour fournir des données aux jeunes et aux familles sur des débouchés en éclairant ainsi les décisions d'orientation.

La CFDT s'est investie dans cette concertation, qui a néanmoins subie un blocage en décembre qui faisait suite aux critiques de plusieurs participants et notamment des régions qui mettaient en cause son utilité et la façon dont elle était organisée.

La fin de la concertation est prévue fin 30 janvier et ses résultats seront pris en compte pour le volet « alternance » de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation en cours de négociation et qui doit être publié en février 2018.

I.2.3. Les multilatérales sur l'assurance chômage

En décembre 2017, la ministre du Travail a réuni en multilatérale les partenaires sociaux sur la réforme de l'assurance chômage qu'elle entendait mener dans l'axe III du projet de loi « pour la Liberté de choisir son avenir professionnel ».

Elle a demandé aux partenaires sociaux de lui faire des propositions pour la mi-février 2018 sur :

1. l'indemnisation des démissionnaires,
2. l'indemnisation des indépendants,
3. la lutte contre la précarité.

Des discussions multilatérales avec l'État seront également envisagées sur l'évolution des sanctions et le contrôle des demandeurs d'emploi ainsi que sur l'évolution de la gouvernance. Mais elles ne seront finalement pas tenues.

Les partenaires sociaux ont à l'occasion de cette multilatérale transmis au gouvernement un document élaboré paritairement pour contribuer à cette concertation. Il identifiait les principaux enjeux pour l'assurance chômage de demain, exposait les réflexions des partenaires sociaux sur

les évolutions envisageables et rappelait les principes fondamentaux sur lesquels une réforme du régime pourrait s'appuyer.

Lors de cette rencontre, la CFDT a affirmé qu'elle était dans un état d'esprit constructif mais exigeant, afin de répondre aux enjeux posés par les évolutions du marché du travail (chômage de masse, précarité croissante dans et hors le salariat, parcours professionnels plus variés et complexes, accès difficile à l'emploi de qualité pour les femmes, les jeunes, les seniors…). Elle exigeait de faire de l'indemnisation un des éléments clés de sécurisation des parcours professionnels, avec la formation et l'accompagnement personnalisé et global.

La CFDT a également rappelé que les partenaires sociaux avaient une expertise forte, fondée sur leur connaissance des réalités et des besoins des salariés, des demandeurs d'emploi et des entreprises. Autant de sujets qui exigent une coordination entre l'assurance chômage et les politiques publiques, régulièrement demandée par la CFDT et jamais vraiment mise en œuvre. Le partage des responsabilités financières entre l'État et l'assurance chômage reste toujours à clarifier (financement de Pôle emploi, de la politique culturelle, des départs anticipés des seniors… à l'origine de la moitié de la dette) : les sujets à traiter avec l'État ne pouvaient donc se résumer à la seule question de la gouvernance.

L'exigence de la CFDT a porté sur sa volonté d'approfondir avec le gouvernement non seulement le diagnostic mais aussi les objectifs de la réforme. En effet, les évolutions envisagées laissaient des questions majeures en suspens, particulièrement la nature même de l'indemnisation chômage. Pour la CFDT, un impôt affecté (la contribution sociale généralisée [CSG]) doit financer un « risque universel », c'est-à-dire que chacun peut subir et dont les prestations ne dépendent pas de son revenu d'activité (maladie, politique familiale). En revanche, le risque chômage (comme la retraite) doit être financé par des cotisations perçues sur les revenus d'activité car elles assurent le revenu de remplacement dépendant du niveau de salaire et de la durée de l'emploi précédant. Ce revenu maintient le niveau de vie indispensable pour la recherche active d'un emploi et une éventuelle formation. Le financement du chômage par la CSG pourrait à terme se traduire par

la transformation du revenu de remplacement en une allocation forfaitaire, voire minimale : la CFDT refuse de prendre ce risque. Elle a donc fait une proposition sur une évolution du financement qui permet de préserver cohérence et équité et a demandé à ce qu'elle soit étudiée et chiffrée.

Pour la CFDT, ces questions devaient être approfondies et dépassaient les cinq thèmes proposés par le gouvernement. Pour autant, elle a fait aussi des propositions pour sécuriser les parcours de certains démissionnaires et indépendants. En effet, les conditions existantes pour être indemnisé en cas de démission pouvaient être améliorées, notamment pour ceux qui avaient un projet professionnel. Tout en évitant deux écueils : créer des effets d'aubaine pour ceux qui n'en avaient pas réellement besoin de cette sécurité et ne pas créer de fausse promesse pour ceux qui n'avaient pas un projet solide.

De même, la CFDT voulait ouvrir l'indemnisation chômage aux « indépendants économiquement dépendants » en faisant cotiser les plateformes notamment. Pour lutter contre les contrats courts, la CFDT continuera de revendiquer la cotisation patronale dégressive en fonction de la durée dans l'emploi. La CFDT refusera toute réforme majeure du cumul salaire et allocation en cas de reprise d'un emploi court (dispositif dit d'activité réduite) qui réduirait les droits. La CFDT a rappelé que le président de la République s'était engagé, alors qu'il était candidat, à ne pas baisser les droits des demandeurs d'emploi. Enfin, le contrôle des chômeurs n'était pas tabou pour la CFDT, pour peu qu'il soit approfondi et personnalisé et permette de reprendre contact avec ceux « perdus dans le système » et de relancer leur accompagnement.

Lors de cette multilatérale, la CFDT s'est montrée ouverte à la négociation, tout en réaffirmant sa volonté d'avoir de réelles marges de manœuvre et la possibilité de faire des contre-propositions. La ministre demandait un accord ambitieux pour la fin janvier 2018. Sept des huit

organisations représentatives au plan national et interprofessionnel, dont la CFDT, signeront un accord, en février 2018.

I.3. Le lancement de deux autres concertations

I.3.1. La réforme des retraites

Le président de la République a prévu, lors de son quinquennat, une réforme structurelle des retraites, pour mettre en place un système universel, dans lequel « un euro cotisé donne les mêmes droits à la retraite », afin de rendre le système plus juste, plus simple, donc plus lisible. C'est dans ce sens qu'un Haut Commissariat à la réforme des retraites (HCRR) a été créé, en septembre 2017, pour préparer cette réforme majeure.

En novembre 2017, le HCRR a lancé une série de rencontres avec les partenaires sociaux mais aussi avec l'ensemble des acteurs de la retraite, notamment les présidents et directeurs des caisses de retraite, mais sans dévoiler sa feuille de route. Concernant la méthode, le Haut-commissariat a indiqué travailler en lien étroit avec la direction de la sécurité sociale (DSS) et toutes les administrations qui peuvent apporter un éclairage utile sur notre système de retraites par leur réflexion et leurs simulations : conseil d'orientation des retraites (COR), direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DRESS)…. Même si la méthode de concertation avec les partenaires sociaux reste à préciser, elle se déroulera courant 2018. Les textes législatifs quant à eux devraient être finalisés avant l'été 2019.

La CFDT milite depuis longtemps en faveur d'une « réforme systémique » des retraites, mais elle en a précisé les objectifs : créer plus de solidarité entre les secteurs professionnels, d'équité entre les salariés, converger vers plus de justice sociale et développer des droits nouveaux. Elle souligne que des avancées ont déjà été obtenues en ce sens dans les réformes précédentes et qu'elles doivent être préservées. Elle insiste enfin sur la consolidation financière des régimes acquise par les réformes précédentes et exclut donc de nouvelles mesures paramétriques.

Elle a précisé que le chemin à parcourir était aussi important que l'objectif à atteindre : l'année 2018 devra être consacrée à organiser

la concertation avec les partenaires sociaux, voire le débat avec les citoyens, car la réforme des retraites est une réforme sociétale. À ce titre, la CFDT lancera en juin 2018, une grande enquête « Parlons Retraites ».

De plus, la CFDT a posé les idées force suivantes :

- le système doit être universel mais pas uniforme ;
- il doit prendre en compte les mécanismes de solidarité et les adapter aux nouveaux enjeux de notre société ;
- il doit être soucieux de justice sociale ;
- il doit apporter des droits nouveaux aux salariés, particulièrement pour accroître leur liberté de choix.

I.3.2. La concertation sur l'intéressement et la participation salariale

Début décembre 2017, les partenaires sociaux ont été réunis, sous la présidence conjointe des ministres de l'Économie et du Travail, pour lancer une concertation sur l'intéressement et la participation.

En préalable, le ministre de l'Économie a rappelé l'engagement du président de la République « de mieux faire participer les salariés aux résultats de l'entreprise » et a précisé que cette concertation débouchera sur le projet de loi « Entreprises » examiné par le Parlement au printemps 2018. Il a également indiqué l'objectif du gouvernement qui était de donner accès à 100 % des salariés à la participation ou à l'intéressement, tout en ouvrant également la possibilité de revoir et d'améliorer les dispositifs.

Après la présentation d'un état des lieux de l'épargne salariale (300 000 entreprises couvertes, pour 17 milliards euros de revenu par an soit 2 400 euros par salarié, malgré de grosses disparités [un salarié sur deux bénéficiaires] suivant le secteur et la taille des entreprises), la ministre du Travail a posé deux principes auxquels le gouvernement était attaché :

- l'association des salariés aux résultats qu'elle a présentée comme un facteur de compétitivité et de cohésion sociale ;
- le dialogue social que nourrit l'épargne salariale.

La contribution de la CFDT

Pour le gouvernement, plusieurs questions doivent être posées dans le cadre de cette concertation :

- rendre le système plus simple ;
- faire de la pédagogie économique pour le salarié ;
- l'orientation de l'épargne salariale vers le long terme ;
- la revue des cas de déblocage anticipé.

Pour sa part, la CFDT a d'abord relevé le choix surprenant d'ouvrir le chantier sur la transformation de l'entreprise par la question de la participation des salariés et l'épargne salariale. Elle a rappelé son souhait d'évoquer en premier lieu les questions de gouvernance et de statut des entreprises. Elle a ensuite rappelé son attachement à faire de l'épargne salariale un levier de dialogue social et éviter la substitution à la distribution de salaire. Pour la CFDT, il est important que le conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS) soit à nouveau saisi, car c'est un lieu permanent de débat sur ces sujets.

La CFDT a ensuite indiqué ses grands axes des propositions[1], en insistant sur :

- la lutte contre les inégalités d'accès à l'épargne salariale, par exemple en abaissant le seuil de versement de la participation à dix salariés ;
- une meilleure protection des salariés, par exemple en généralisant le conseil aux salariés, en soumettant les teneurs de compte d'épargne salariale à la directive 2004/39 dite marché d'instruments financiers, en effectuant une diversification minimale des fonds d'actionnariat salarié et en formant les représentants des salariés ;
- l'orientation vers le long terme pour répondre à l'absence de contribution sociale sur l'épargne salariale qui génère deux difficultés cumulatives, l'absence de financement suffisant de notre modèle social et l'absence de constitution de droits sociaux pour les salariés sur une fraction de leurs revenus ;
- la mobilisation de l'épargne des salariés vers le progrès, donc vers l'investissement socialement responsable, le cas échéant en modulant

1) Un document présentant les vingt propositions de la CFDT pour une réforme ambitieuse de l'épargne salariale a été remis aux participants.

le forfait social pour récompenser l'impact positif des fonds ou la signature d'un premier accord.

La CFDT a conclu en évoquant ses craintes à la suite de la publication du rapport du groupe d'expert sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) et le fait qu'il n'est pas acceptable pour la CFDT qu'on supprime l'ensemble des variables de revalorisation automatique du SMIC. Ces questions ne peuvent pas être entièrement disjointes d'un débat portant sur la rémunération et la participation des salariés en ayant pour ambition de renforcer la cohésion sociale au sein de l'entreprise.

Les travaux du COPIESAS ont, durant le premier trimestre 2018, conduit à dégager un consensus entre les parties prenantes de l'épargne salariale et à adopter un avis dont la CFDT attend la publication et la mise en œuvre. Le rapport du COPIESAS ouvre la voie à la généralisation longtemps attendue des dispositifs d'épargne salariale. Il propose une nouvelle formule de participation dont les simulations montrent qu'elle devrait permettre de couvrir plus d'entreprises et de distribuer aux salariés une part plus importante des profits. Il importe comme le propose le rapport que la transition de l'ancienne vers la nouvelle formule soit organisée et que les partenaires sociaux soient informés des résultats de l'ancienne et de la nouvelle formule pour pouvoir en connaissance de cause négocier la formule la plus appropriée.

Cet avis comprend en outre des propositions dont la CFDT attend la mise en œuvre :

- la création d'une aide à la décision dans ses choix d'investissement pour le salarié,
- le déport des employeurs au moment des votes sur les résolutions dans les fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) d'actionnariat salarié,
- l'orientation des fonds d'épargne vers des fonds socialement responsables et solidaires (plusieurs propositions),
- la négociation d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) national,
- la possibilité pour le salarié de mieux organiser la désensibilisation progressive de son PERCO au risque actions en fonction de ses projets ;

- l'encadrement des frais de gestion du salarié en cas de départ de l'entreprise.

Tout en s'inquiétant de la remise en question permanente du financement de notre modèle social, notamment par les employeurs, y compris pour des dispositifs qui sont aujourd'hui plus favorables que le versement de salaire comme l'épargne salariale ou des demandes de réduction de la fiscalité du patrimoine en cas de cession d'entreprise, la CFDT souhaite la mise en œuvre de ces propositions consensuelles.

II. Le fruit des négociations interprofessionnelles

II.1. La convention sur l'assurance chômage

Dès la fin 2016, la CFDT a impulsé la mise en place d'un groupe paritaire pour reprendre les travaux sur l'assurance chômage. En effet, les partenaires sociaux s'étaient quittés en juin sur un procès-verbal de désaccord puisque le patronat n'avait pas de mandat pour négocier sur une cotisation concernant les contrats courts.

La CFDT s'est donc félicitée de la réouverture des négociations, en mars 2016, sur la base des travaux qui avaient déjà été menés au printemps 2016 et a réaffirmé ses objectifs :

- faire de l'assurance chômage un outil de sécurisation des parcours professionnels, notamment en luttant contre l'usage abusif des contrats courts ;
- inciter les entreprises à embaucher des jeunes et garder les seniors ;
- assurer la pérennité du régime.

Pour rappel, la CFDT revendique depuis 2014 la modulation des cotisations patronales en fonction de l'ancienneté dans l'emploi pour faire diminuer la précarité croissante sur le marché du travail, tout en incitant les entreprises à allonger la durée des contrats, sans alourdir le coût du travail.

La CFDT a souhaité aborder les thèmes suivants dans cette négociation :

- les modalités de calcul de l'allocation et des règles de cumul allocation et emploi,
- la réforme de la filière senior,
- les contrats courts,
- la mise en place d'un groupe de travail pour préparer les évolutions à venir,
- la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi,
- les discussions à ouvrir avec l'État.

Malgré un contexte politique complexe où plusieurs candidats à l'élection présidentielle étaient tentés d'imposer de nouvelles règles, y compris via la suppression de la négociation par les partenaires sociaux, toutes les organisations ont marqué leur volonté d'assumer leurs responsabilités paritaires sur ce dossier et d'aboutir à un accord rapidement.

Après quatre séances de négociation, la CFDT a obtenu des avancées sur :

- **le calcul de l'indemnisation :** plus équitable et plus simple (une formule de calcul unique en jours travaillés quelle que soit la nature du contrat de travail), plus protecteur pour les personnes éloignées de l'emploi et plus incitatif à travailler plus ;
- **la filière senior :** 500 heures de formation supplémentaires en cas de chômage des seniors ;
- **les contrats courts :** face à la proposition des employeurs d'une augmentation générale temporaire des cotisations (et non une surcotisation en fonction de la durée des contrats), maintien de la surcotisation sur les contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) et, surtout, ouverture de négociations de branches pour encadrer les contrats courts. Un comité de pilotage interprofessionnel vérifiera l'issue de ces négociations de branches et évaluera les résultats des mesures prises sur les contrats courts pour la sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche,
- **une amélioration du dispositif d'incitation à la création ou reprise d'entreprise.**

Au regard de ces résultats, la CFDT a décidé d'engager sa signature.

II.2. Le nouveau régime de retraite complémentaire

L'accord du 30 octobre 2015 concernant les régimes de retraite complémentaire de l'association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) et de l'association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC), signé par la CFDT, comportait deux volets :

- des mesures paramétriques afin de pérenniser la retraite complémentaire des salariés du secteur privé tout en préservant leurs droits inscrits et les pensions versées aux retraités ;
- la création du régime de retraite complémentaire unifié au 1er janvier 2019.

La CFDT souhaitait depuis longtemps l'unification des deux régimes, car les systèmes de retraite complémentaire étaient devenus complexes, éclatés, tandis que la catégorisation cadres ou non-cadres en matière de retraite complémentaire perdait son caractère objectif. Les statuts hérités de l'histoire méritaient donc d'être réécrits. À cela s'ajoutaient une convergence largement engagée des réglementations et une solidarité financière de l'ARRCO vers l'AGIRC avec une situation financière de l'ARRCO et de l'AGIRC très dégradée.

À compter du 1er janvier 2019, le nouveau régime de retraite complémentaire reprendra l'intégralité des droits acquis par le passé et la cotisation ne dépendra plus que du niveau de la rémunération, sans référence au statut (cadre ou non-cadre).

L'accord du 17 novembre 2017 s'inscrit dans la durée en instituant un pilotage stratégique des régimes sur quatre ans. Cela évite d'avoir à renégocier les paramètres tous les deux ans, comme c'était le cas auparavant, et permet donc de sécuriser salariés et retraités. Par ailleurs, cela permet de revenir sur certaines mesures paramétriques en cas de retour à une meilleure conjoncture.

Si les partenaires sociaux ont consacré les années 2016 et 2017 à expliciter techniquement cet accord, pour pour définir le règlement d'application en 2019, l'année 2017 leur a permis de préciser les nouvelles règles opérationnelles. Elle a aussi permis d'aborder des éléments plus politiques, qui n'avaient pas été tranchés dans l'accord de 2015, c'est-à-dire :

- le devenir des cotisations : l'association de gestion du fonds de financement (AGFF), la garantie minimale de points (GMP) et la contribution exceptionnelle temporaire,
- l'harmonisation des paramètres de la réversion (âge, taux de service, orphelins),
- le niveau du plafond des majorations familiales,
- la gouvernance du régime.

Lors de cette négociation, la CFDT a pesé pour inscrire ce nouvel accord dans des valeurs communes. Au-delà des principes de répartition, de solidarité et d'équité, sont désormais affirmés l'attachement au développement durable, par l'inscription d'une politique d'investissement socialement responsable (ISR) et de gestion des réserves du régime, la définition du rôle des partenaires sociaux négociateurs (pilotage stratégique) et des partenaires sociaux gestionnaires (pilotage tactique), l'amélioration de la qualité de service aux ressortissants du régime par la création d'un médiateur. Sur un plan plus technique la CFDT a obtenu :

- l'harmonisation des contributions sans incidence majeure ni pour les salariés ni pour les entreprises mais qui pérennise les ressources financières du régime ;
- l'harmonisation des paramètres de réversion : les nouveaux paramètres déterminés par l'accord sont tous favorables aux assurés (l'âge minimal est fixé à 55 ans, le taux de service des majorations familiales en cas de réversion à 100 % et le taux pour les orphelins est de 50 %).
- Un regret cependant au niveau de la gouvernance du nouveau régime concernant l'application de la mesure de la représentativité : il n'y aura pas de pondération des voix des délégations en fonction de leur représentativité.

Enfin, un accord a été signé pour maintenir et sécuriser le dispositif actuel de prévoyance des cadres dans l'attente de la conclusion de la négociation interprofessionnelle sur l'encadrement.

Une nouvelle fois, les partenaires sociaux ont assumé leurs responsabilités en élaborant un accord sur la retraite complémentaire. Cela confirme la force du paritarisme de négociation et de gestion au nom

de valeurs communes. La CFDT reste toutefois vigilante quant à la mise en place concrète du nouveau régime, notamment sur l'information en amont aux affiliés, le système d'information et l'organisation de la gouvernance.

II.3. La formation professionnelle

À la mi-novembre 2017, la ministre du Travail a adressé aux partenaires sociaux un document d'orientation relatif à la réforme de la formation professionnelle. Ces derniers, après avoir partagé leur appréciation sur le contenu du document, ont convenu d'ouvrir une négociation sur la formation professionnelle.

Concernant le document d'orientation, la CFDT a pointé le décalage entre des axes stratégiques qui ouvrent de vrais champs de discussion (alternance, développement des compétences dans l'entreprise, accompagnement…) et la manière dont sont formulés les sujets de négociation proposés aux partenaires sociaux (fortement contraints, avec un risque de créer des « silos par public » à l'inverse d'une vision systémique indispensable). Pour la CFDT, la négociation doit limiter ces risques en affirmant les priorités et les ambitions des partenaires sociaux en matière d'apprentissage, d'accompagnement et de sécurisation du parcours des actifs.

Certains thèmes proposés par la ministre ne relevaient pas, pour la CFDT, du seul champ de compétences des partenaires sociaux. L'apprentissage faisait d'ailleurs l'objet d'une concertation en parallèle, mais la question de la certification professionnelle, ou encore de l'expression des besoins dans les territoires, exigeaient une articulation avec d'autres acteurs. La CFDT a indiqué qu'il était indispensable qu'un temps d'échange quadripartite (partenaires sociaux, État, régions) soit prévu.

Afin que les séances de négociation soient constructives, la CFDT a proposé de la structurer en cinq séquences :

1. les droits et l'accompagnement,
2. l'alternance, le développement des compétences dans l'entreprise et l'expression des besoins,
3. la certification professionnelle, la qualité et l'évaluation,

4. la gestion des parcours professionnels et la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) territoriale,
5. la gouvernance, dans ses multiples dimensions : paritaire à différents niveaux et articulée aux autres acteurs.

Pour la CFDT, les partenaires sociaux avaient une responsabilité éminente concernant les trois premiers thèmes. Son choix de placer l'alternance assez tôt dans les discussions tenait compte de la concertation sur l'apprentissage avec laquelle il faudrait converger au bon moment. Sur les deux autres thèmes, il serait nécessaire d'avoir un dialogue avec l'État et les régions. Après quelques échanges, c'est cette structuration que les partenaires sociaux décideront de retenir.

Dans ce document d'orientation, une autre contrainte forte apparaissait, celle du calendrier. En effet, le gouvernement souhaitait que la négociation soit conclue pour la fin janvier. Les partenaires sociaux ont donc défini un calendrier d'une dizaine de réunions, soit un rythme soutenu d'environ une réunion par semaine, le vendredi, jusqu'à mi-février.

Lors des séances de négociations, la CFDT a décliné ses propositions concernant les thèmes précités :

- **les droits et l'accompagnement :**
  - la CFDT a souhaité que le compte personnel de formation (CPF) s'affirme comme le levier de trois niveaux de droits :
    - un droit socle pour tous les salariés (peu ou prou le CPF actuel) ;
    - un droit différencié en fonction de situations spécifiques (dans le but de simplifier les différents abondements introduits par les lois et ordonnances depuis 2014) ;
    - un droit à la reconversion (sous forme d'un congé utilisé pour acquérir une qualification nouvelle, avec une large place faite à la valorisation des acquis de l'expérience [VAE]).
  - la CFDT a rappelé que l'accompagnement était indispensable à la mobilisation des droits : à chaud lors des transitions choisies ou subies, à froid pour anticiper. Quelle que soit la situation de la personne et sans le réserver à une catégorie plus qu'à une autre, l'accompagnement doit être accessible pour tout un chacun, de

l'école jusqu'au départ à la retraite, avec plus ou moins d'intensité selon le degré d'autonomie de la personne. D'une manière générale, c'est une culture de l'interrogation sur les compétences qu'il faut développer.

De plus, au niveau de l'entreprise, il s'agit de rendre opérationnel ce qui a été posé dans les ANI de 2013 et 2014, c'est-à-dire articuler l'entretien professionnel avec le conseil en entretien professionnel (CEP). Pour la CFDT, les services des ressources humaines et les représentants du personnel notamment, ont une responsabilité à cet égard,

- **l'alternance, le développement des compétences dans l'entreprise et l'expression des besoins, la GPEC territoriale :**
  - concernant l'alternance, la CFDT a la volonté de dépasser l'approche historique qui sépare, en France, le processus d'apprentissage du processus de production. Les articulations entre formation et compétences, entre formation et travail doivent être fortement réinterrogées si les partenaires sociaux veulent donner leur plein sens aux pédagogies de l'alternance. À partir de cette vision qui ancre les apprentissages dans le travail, la proposition déroule un fil qui part de la redéfinition de ce qu'est une action de formation jusqu'à une culture partagée de l'évaluation, en passant par la réorientation du dialogue social (d'entreprise, sectoriel et territorial) pour renforcer le lien formation-emploi,
  - s'agissant du développement des compétences, la CFDT a rappelé qu'il fallait aller au bout de la logique initiée par les précédentes réformes qui avaient fait de la certification des compétences un enjeu majeur de la sécurisation des parcours professionnels, la formation n'étant qu'un levier pour y parvenir (d'autres voies d'accès à la certification sont possibles, inspirées de la VAE notamment),
  - pour l'expression des besoins des entreprises, la CFDT partage l'idée sur l'importance de doter les observatoires de branches de moyens plus importants. En parallèle, elle a pointé la faiblesse actuelle de beaucoup de branches (ce qui en fait un enjeu du processus de regroupement des branches). Mais, pour la CFDT, le premier niveau d'expression des besoins, c'est l'entreprise elle-même. Qu'il s'agisse du dialogue social dans l'entreprise, des travaux des observatoires de branches, de ceux des observatoires régionaux, des travaux plus prospectifs réalisés à l'échelle des filières, rien ne pourra se

substituer à la qualité des données collectées dans les entreprises. Un deuxième axe est défendu par la CFDT : l'élaboration des diagnostics en matière de besoins en compétences qui associerait l'ensemble des acteurs. C'est même la première étape de leur mobilisation coordonnée en vue de définir des orientations en matière d'emploi et de formation, qu'il s'agisse de GPEC d'entreprise ou territoriale, ou de travaux prospectifs à plus long terme et sur un périmètre d'activité plus vaste,

- **la certification professionnelle, la qualité et l'évaluation :**
  - pour la CFDT, il faudra engager une réforme du système de certification structurée autour d'un référentiel de compétences à partir duquel les certifications seraient organisées en blocs permettant leur acquisition progressive. Enfin, il devient indispensable de mettre en œuvre le passeport d'orientation, de formation et de compétences (prévu dans la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale). Ainsi, il garantira la traçabilité et la conservation des certifications validées et des blocs de compétences acquis,
- **la gouvernance, à ses multiples niveaux, paritaire et articulée aux autres acteurs :**
  - s'agissant de la gouvernance nationale, la CFDT a indiqué que cette négociation était une opportunité pour fusionner le conseil paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Ce choix relève d'une vision à la fois très pragmatique, par rapport à l'organisation bicéphale actuelle qui altère l'efficacité de l'action des partenaires sociaux, et très politique, pour asseoir leur légitimité et les placer au niveau des responsabilités que leur fixent la réforme de l'alternance et la mise en place du plan d'investissement dans les compétences (PIC). Toutefois, la CFDT reconnaît l'importance du quadripartisme dans les autres lieux stratégiques,
  - s'agissant de la gouvernance en régions, la CFDT défend un rôle stratégique du conseil paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF), avec une capacité d'action y compris infrarégionale sur les besoins en compétences, un rôle de pilotage sur le CEP, une fonction de régulation du droit à la reconversion et des moyens pour les assumer,

- de plus, la question de la redéfinition des missions des OPCA est un enjeu important (il s'agit d'outils au service des partenaires sociaux). Il est nécessaire de réaffirmer au préalable le rôle politique des commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE), notamment au regard des responsabilités majeures que les branches vont devoir assumer sur le pilotage de l'apprentissage.

La CFDT qui continuera de faire des propositions et des contre-propositions jusqu'à la fin des négociations signera l'accord en février 2018. Cet ANI ne sera malheureusement que peu repris dans le projet de loi « pour la Liberté de choisir son avenir professionnel ».

II.4. L'encadrement

En décembre 2017 s'est tenue la première séance de négociation entre organisations syndicales et patronales relative à l'encadrement. Cette négociation s'inscrivait dans le prolongement de l'ANI du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires ARRCO-AGIRC, qui avait acté dans son article 8 qu'une négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement devait s'ouvrir avant le 1er janvier 2018.

L'ensemble des organisations syndicales s'est félicité de l'ouverture de ces négociations. En effet, celles-ci doivent permettre de moderniser les principes de l'ANI du 25 avril 1983 relatif au personnel d'encadrement au regard des évolutions sociales et économiques dont notamment l'émergence du numérique. De plus, elles seront l'occasion d'adapter la couverture des cadres au titre de la prévoyance (taux de cotisation de 1,5 %).

Pour la CFDT, cette négociation est l'opportunité d'enrichir et définir plus clairement la notion d'encadrement afin de répondre aux attentes des salariés cadres et d'appréhender leurs spécificités au sein d'un collectif de travail. **Pour ce faire, la CFDT a identifié trois critères pour caractériser la fonction d'encadrement :**

1. les compétences,
2. l'autonomie,
3. la responsabilité.

La contribution de la CFDT

Au-delà de la définition, cette négociation doit préciser et compléter les droits attachés à cette fonction : l'accès à la fonction « cadre », la liberté d'expression, le droit d'alerte, le droit à la déconnexion, le droit à la formation, le droit à une rémunération adaptée, l'encadrement de la charge de travail, la protection de leur santé…

Enfin, pour la CFDT cette négociation doit s'articuler avec les futures négociations de branches sur l'encadrement.

Les partenaires sociaux s'étaient fixés comme objectif de conclure un accord au printemps 2018. Malheureusement, en mars 2018, le patronat a choisi de proposer un texte qui renvoyait aux branches le soin de déterminer les « cotisants » à la prévoyance et ne fixait des critères qu'à titre supplétif, ces derniers n'ayant vocation à s'appliquer qu'à défaut de dispositions de l'accord de branche.

Pour la CFDT, cette première version de texte ne correspondait pas aux objectifs de la négociation prévus par l'accord de 2015. L'approche de la notion de cadre à travers la seule cotisation prévoyance était beaucoup trop restrictive : il ne s'agissait plus de définir ce qu'était un cadre ou l'encadrement, mais uniquement de préciser les bénéficiaires « des 1,5 % de cotisations » pour la prévoyance. Ce n'était donc ni l'esprit ni la lettre de l'accord de 2015. Pour la CFDT, l'approche devait, au contraire, être beaucoup plus globale.

Cette séance n'a pas été suivie à ce jour d'une nouvelle séance.

III. La négociation multiprofessionnelle : le développement du dialogue social dans les professions libérales

Lors du dernier trimestre 2016, les partenaires sociaux ont négocié un avenant à l'accord national pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans les professions libérales du 28 septembre 2012. L'accord de 2012 prévoyait la mise en place de commissions paritaires régionales (CPR) mais le Conseil d'État a annulé, en 2015, l'arrêté d'extension.

Cet avenant avait également pour vocation de pérenniser l'organisation du dialogue social et de mettre en conformité les commissions paritaires régionales des professions libérales (CPR-PL) avec la loi dite Rebsamen d'août 2015. La loi impose à ces dernières d'avoir au minimum, les mêmes missions que les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) issue de cette loi.

De plus, les CPR-PL doivent être composées d'au moins cinq représentants des organisations professionnelles d'employeurs et d'au moins cinq représentants des organisations syndicales de salariés, issus pour chaque côté d'entreprises de moins de onze salariés.

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

- favoriser et développer la participation des salariés des secteurs professionnels visés ;
- formaliser l'existence des CPR-PL et de sécuriser leur financement par le biais d'une collecte conventionnelle ;
- créer des moyens spécifiques pour les mandatés au moins égaux à ceux des CPRI, notamment par l'information et la formation des mandatés ;
- mettre en place un règlement intérieur pour un paritarisme renforcé.

L'ensemble des objectifs de la CFDT n'ont pas été atteints, notamment en ce qui concerne la prise en compte de l'audience des organisations syndicales dans la répartition des sièges. Après plusieurs mois de négociations tendues, **les partenaires sociaux ont abouti à un accord, dont la CFDT a été signataire, le 31 janvier 2017**. Les dispositions contenues

dans cet avenant à l'accord de 2012 permettent une adaptation et la pérennisation de ces instances, utiles aux salariés.

IV. Les négociations dans les branches et les entreprises

IV.1. Les branches professionnelles

IV.1.1. La concertation sur les ordonnances

Grâce à l'action de la CFDT lors de la concertation sur les ordonnances, le rôle et les missions de la branche professionnelle ont été sanctuarisés. En effet, cette dernière se voit renforcée notamment en matière de négociation, puisque ce sont treize thèmes qui lui sont réservés[2] (contre six auparavant). La CFDT a également milité pour que les branches professionnelles aient une responsabilité nouvelle et renforcée quant à la qualité de l'emploi, en particulier sur les contrats courts (CDD, intérim). Ainsi, elles pourront, par le dialogue social, agir sur la précarité dans leur secteur d'activité. Mais pour que les branches professionnelles puissent pleinement remplir leur rôle pivot entre la loi et les accords d'entreprise, leur restructuration est nécessaire.

IV.1.2. La restructuration des branches professionnelles

IV.1.2.1. Les travaux de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles de la commission nationale de la négociation collective

Depuis la création du SCRBP en octobre 2015, ce sont 168 branches qui ont été fusionnées ou supprimées car elles n'avaient pas bénéficié d'arrêté de représentativité en 2013 ou conclu d'accord depuis plus de quinze ans ou avaient un champ d'application local, territorial et/ou catégoriel.

2) Les salaires minima hiérarchiques ; les classifications ; la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ; la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ; les garanties collectives complémentaires en matière de protection sociale ; le temps de travail (notamment les heures d'équivalences ; le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit ; la modulation du temps de travail sur une période supérieure à un an et jusqu'à trois ans) ; le temps partiel qui reste régulé par la branche (durée minimale de travail ; taux de majoration des heures complémentaires ; modalités d'augmentation temporaire de la durée de travail par avenant) ; certaines dispositions relatives aux contrats à durée déterminée ([CDD] durée ; transmission du contrat écrit ; contrats successifs sur le même poste ; délai de carence) ; et aux contrats de travail temporaire (durée ; renouvellement ; succession de contrats ; délai de carence) ; les mesures relatives aux contrats de chantier ou d'opération ; l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ; le transfert conventionnel du contrat de travail ; certains cas de recours au travail temporaire (personnes en difficulté d'insertion ; complément de formation…) ; la rémunération minimale et l'indemnité d'apport d'affaire du salarié porté.

La contribution de la CFDT

À la suite de l'ordonnance n° 2017-1385 sur le renforcement de la négociation collective, l'objectif de la restructuration des branches couvrant moins de 5 000 salariés et/ou n'ayant pas conclu d'accord depuis neuf ans (soit au 31 juillet 2009) a été avancé d'une année par rapport à la loi Travail. En effet, les branches professionnelles concernées ont jusqu'au 7 août 2018 pour ouvrir des négociations pour se rapprocher d'une autre branche. Dans le cas contraire, la ministre pourra décider d'autorité de la branche de rattachement et les partenaires sociaux ne pourront pas s'y opposer au sein de la sous-commission afférente de la CNNC.

C'est dans ce cadre que la CFDT a accepté de participer activement au **groupe de travail** crée par la DGT **à la suite des ordonnances** qui a pour vocation de :

- faire le point sur les travaux en cours dans les branches professionnelles ;
- échanger avec tous les acteurs (syndicaux et patronaux) pour que ce chantier aboutisse dans les meilleures conditions possibles pour les salariés.

L'objectif de ce groupe de travail est d'avoir traité 200 branches en août 2019.

IV.1.2.2. Les travaux paritaires dans les branches professionnelles

Outre celles de la *métallurgie* et des *ouvriers des bâtiments occupant jusqu'à dix salariés et des ouvriers des bâtiments occupant plus de dix salariés*, les branches se sont petit à petit emparées du sujet. Des accords de méthode sur la restructuration des branches ou des accords de fusion des champs conventionnels sont en cours de négociation ou ont été signés dans les secteurs suivants :

- les professions regroupées du *cristal, du verre et du vitrail*,
- les branches du *papier-carton*,
- l'*enseignement privé non lucratif*,
- l'*enseignement privé indépendant*,
- les *guides accompagnateurs* et *accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme*,

- l'*agriculture,*
- les *employés, techniciens et cadres des agences de presse*,
- les *carrières et matériaux* (fusion des conventions collectives nationales [CCN] respectives des *ouvriers et employés techniciens et agents de maîtrise*),
- les *ouvriers de la navigation intérieure de marchandises*.

Dans d'autres branches, les réflexions ont commencé comme :

- les métiers liés à l'architecture (*conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement [CAUE]* ; *cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers ; collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs…*),
- le *commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs* et *l'industrie du camping*,
- les branches du maritime (*coopération maritime [salariés non navigants, cadres et non cadre], Crédit maritime mutuel, officiers des entreprises de transport et services maritimes*).

Même si les fédérations CFDT sont mobilisées et force de proposition sur ce chantier, elles sont trop souvent confrontées à l'immobilisme de certaines organisations patronales et/ou syndicales.

IV.1.3. L'activité conventionnelle des branches

Les quatre principaux thèmes d'accords conclus dans les branches ont été les salaires, les modifications administratives de la négociation, les conditions de conclusions d'accord et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cela a représenté 1 094 accords contractualisés entre partenaires sociaux.

Afin d'illustrer, l'utilité et l'efficience d'un dialogue social de branche de qualité pour les salariés et les entreprises, voici quatre accords intéressants.

L'accord don de jours dans la branche de la plasturgie

L'accord de branche du 22 novembre 2017, signé par la CFDT, couvre plus de 120 000 salariés issus majoritairement de petites entreprises (c'est-à-dire moins de cinquante salariés). Cet accord prévoit la possibilité pour un salarié ayant une personne de son entourage proche (enfants, conjoint, concubin ou pacte civil de solidarité [PACS]) confrontée à la maladie d'avoir recours à un appel aux dons de congés auprès du personnel de son entreprise et/ou de son groupe. Pour la CFDT, cette avancée pour les salariés est également un signal fort sur le caractère social de la branche et contribue à l'attractivité du secteur d'activité.

L'accord qualité de vie au travail dans la branche Pôle emploi

L'accord de branche, signé par la CFDT, couvre près de 55 000 salariés. Cet accord prévoit un certain nombre d'axes pour améliorer la qualité de vie au travail (QVT) des agents comme : le télétravail, l'accompagnement et l'encadrement de la transition numérique, le droit à la déconnexion, l'intégration de la QVT au sein des projets de l'entreprise, la mise en place d'espaces d'expression des salariés afin d'interroger notamment leur organisation de travail, l'aménagement d'horaires pour les seniors (de plus de 57 ans), la lutte contre le sexisme ordinaire et les discriminations, le nomadisme et la QVT des managers.

L'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'industrie pharmaceutique

L'accord de branche du 6 juillet 2017, signé par la CFDT, couvre plus de 120 000 salariés. Les partenaires sociaux ont constaté que, malgré le fait que les femmes représentent 57 % du salariat de la branche, il existait des écarts salariaux importants, notamment chez les femmes à haut niveau de responsabilité (16 %). C'est pour cela qu'un accord sur l'égalité professionnelle a été ouvert à négociation, dont voici les trois mesures phares concernant :

- l'organisation du temps de travail en tenant compte de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle (comme éviter les réunions trop matinales et trop tardives, favoriser le temps partiel choisi pour

tous les salariés ou sur des lieux de formation géographiquement accessibles),
- le principe de non-discrimination lors des recrutements,
- le respect du principe « à travail égal, salaire égal », par la correction des écarts salariaux identifiés et non objectivés dans les trois mois par l'entreprise et la création par exemple d'une enveloppe financière dédiée aux réajustements de ces écarts.

Les parcours professionnels des élus d'entreprise dans la branche du Crédit agricole

L'accord de branche du 1er décembre 2017, signé par la CFDT, couvre près de 37 000 salariés. Il porte sur des thèmes pour lesquels les directeurs des quarante-deux entités du *Crédit agricole* devront échanger avec les organisations syndicales comme : l'entretien de début et de fin de mandat, l'organisation du travail de l'élu ou mandaté, le maintien des compétences, l'entretien professionnel, l'évolution salariale, la progression de carrière, la VAE, l'égal accès à un parcours professionnel entre les femmes et les hommes élus ou mandatés… Pour la CFDT, cet accord doit contribuer, par le dialogue social, à améliorer les parcours des élus et mandatés, tout en rendant ces derniers acteurs de leur engagement.

IV.1.4. Un point particulier sur les travaux de la commission des accords de retraite et de prévoyance

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

Durant l'année 2017, ce sont 128 avenants d'accord concernant la protection sociale complémentaire qui ont été étudiés par la commission. Pour la plupart d'entre eux, ils visaient à mettre les accords initiaux en conformité avec la loi de juin 2013 sur la généralisation de la complémentaire santé. Pour rappel, cette loi est la transposition législative de

l'accord interprofessionnel de 2013 sur la sécurisation des parcours professionnels, dont la CFDT est signataire.

Grâce à cette avancée sociale, ce sont 7 salariés du privé sur 10 [3] qui bénéficient d'une couverture santé dont la cotisation est prise en charge à hauteur minimum de 50 % par son employeur.

IV.2. Les négociations salariales : le dialogue social est utile, y compris en période de reprise économique !

Concernant les négociations portant sur les salaires, le nombre d'accords signés au sein des branches et des entreprises est en nette progression. Pour ne prendre que les accords et avenants signés dans les branches, cela représente 463 accords, soit une augmentation de 13 % entre 2016 et 2017. Dans les entreprises, les négociations portant sur les rémunérations ont très souvent abouti à des revalorisations allant au-delà du niveau d'inflation, permettant ainsi d'assurer au plus grand nombre le maintien du pouvoir d'achat. Au regard de la dynamique économique actuelle (augmentation de 2 % du produit intérieur brut [PIB] en 2017), le contraire aurait été inquiétant, voire alarmant. Car la reprise a bénéficié à tous les secteurs d'activités. Le nombre d'accords et le niveau des augmentations négociées sont liés aux tensions constatées sur le marché de l'emploi. Plus un secteur peine à embaucher, plus cela a d'impact sur le niveau des revalorisations salariales. Le secteur du bâtiment, qui n'arrive pas à pourvoir toutes ses offres d'emplois, a revalorisé le salaire moyen de plus de 2,5 % entre 2016 et 2017. L'industrie, le commerce et les services ont été amenés à revaloriser leurs salaires, mais cela dans une moindre mesure.

Les accords signés et les revalorisations salariales consenties ne seraient-ils que la traduction de mécanismes économiques bien réglés ? Dans un contexte de reprise, quelle est la plus-value du dialogue social ?

La revalorisation des salaires est indissociable de la capacité de notre économie à créer des richesses. Il est aussi indéniable que les employeurs et leurs représentants ajustent leurs politiques de rémunérations aux tensions qui s'exercent sur le marché du travail. Mais il est tout

3) Sources « Les questions d'économie de la Santé » de janvier 2018.

aussi indéniable que la présence syndicale dans les entreprises, en particulier celle de la CFDT, améliore le niveau des salaires et contribue à réduire les inégalités salariales. Sur ce point, il est à noter qu'au cours de l'année 2017, les augmentations de rémunération ont permis la revalorisation des salaires de base mensuels, donc de la partie fixe et stable des rémunérations. Pour autant, la seule présence syndicale dans une entreprise ne suffit pas pour changer la donne : le pouvoir de négociation des syndicats dépend notamment du taux de syndicalisation (levier supplémentaire dans le rapport de force).

La CFDT se fixe comme objectifs de poursuivre ce travail d'encadrement des politiques de rémunération et de juste répartition de la valeur ajoutée entre les parties constituantes de l'entreprise. Mais cette ambition est indissociable de notre capacité à développer nos implantations. Par ailleurs, face à la recomposition lente et continue du marché du travail, nos actions syndicales doivent encore davantage intégrer toutes les catégories d'actifs reléguées aux bornes des entreprises. Nous faisons ici référence aux salariés sous contrats précaires et atypiques (intérimaires, CDD, temps partiels) ou contenus en marge des entreprises (auto entrepreneurs, indépendants dépendants économiquement…). Eux aussi ont le droit à une juste rémunération, de pouvoir vivre décemment de leur travail. Nous devons collectivement travailler à des mécanismes distributifs plus justes pour les actifs insuffisamment rémunérés.

Conclusion

Le nombre global d'accords et d'avenants signés en 2017 est en légère augmentation par rapport à 2016 (1094 au lieu de 1033). Cela est dû à la mise en place obligatoire des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) issue de la loi Travail. Au regard de la qualité et du nombre d'accords de branche, cela confirme que celle-ci est le lieu pertinent de la négociation collective.

Pour la CFDT, l'année 2018 devra permettre aux branches de poursuivre leur mutation pour répondre aux enjeux liés à l'apprentissage, la formation professionnelle et la qualité de l'emploi. Elles devront continuer leur restructuration afin notamment de garantir des parcours professionnels de qualité aux salariés qu'elles couvrent.

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

À l'heure du bilan, la confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres (CFE-CGC) souhaite revenir sur la qualité des organisations syndicales habilitées à négocier et sur les changements qui ont, à nouveau, impacté les règles de la négociation collective. La CFE-CGC tient également à mettre en avant la très grande diversité des discussions et négociations qui ont eu lieu au niveau national interprofessionnel, ainsi que le résultat, plutôt contrasté, des négociations de branche.

I. La représentativité des organisations syndicales habilitées à négocier

Cette partie résume la contribution de la CFE-CGC sur le bilan du cycle électoral 2013-2016 qui a été remis aux membres du Haut Conseil du dialogue social (HCDS).

I.1 Le déroulement retardé des élections dans les très petites entreprises (TPE)

Les salariés des TPE étaient initialement appelés à voter pour élire leurs représentants dans les commissions paritaires nationales interprofessionnelles (CPRI) du 28 novembre au 12 décembre 2016. Ces élections ont été reportées et se sont déroulées du 30 décembre au 13 janvier 2017. Les résultats de cette deuxième édition des élections dans les TPE ont finalement été proclamés le vendredi 3 février 2017. Pour la CFE-CGC, cette élection a été un véritable feuilleton à rebondissements durant 2016 et début 2017 ! Le rebondissement le plus médiatique a été la candidature du syndicat des travailleurs corses (STC) aux élections dans le champ national interprofessionnel. Les centrales syndicales ont

toutes fait part de leur étonnement face à cette candidature : un syndicat régional comme le STC peut-il se présenter sur un champ plus large ? Les péripéties autour de cette candidature ont eu un impact certain sur le processus électoral. Les propagandes et le matériel de vote sont partis très tardivement. En outre, diverses anomalies et dysfonctionnements se sont accumulés.

Au moment de faire le bilan, nous déplorons la très faible participation des salariés (taux de participation : 7,35 %) et les trop nombreux dysfonctionnements qui ont considérablement affecté le bon déroulement du vote. Il est important que toutes les parties prenantes puissent tirer ensemble les enseignements de cet échec afin que le prochain scrutin se déroule dans les meilleures conditions. Il est primordial que des critères plus clairs et plus précis de recevabilité des candidatures aux niveaux national et régional soient définis. Une réflexion doit également être menée sur les délais et le calendrier en cas de contentieux, pour éviter les écueils des précédentes éditions de ce scrutin (envoi tardif des professions de foi, report des élections…).

I.2 Les salariés cadres des TPE sans voix distinctive dans les CPRI !

Les sièges des CPRI sont répartis proportionnellement à l'audience obtenue par chaque organisation dans la région lors des dernières élections dans les TPE. Avec près de 29 % des voix dans le collège cadre, la CFE-CGC était satisfaite de son score, tout en ne niant pas la faible participation. Cependant, les textes d'application de la loi du 17 août 2015 ne prévoient aucune répartition des sièges par collège électoral, en dépit du fait que les résultats des élections dans les TPE, dont émane la composition des CRPI, sont basés sur deux collèges électoraux, à savoir « cadres » et « non cadres ». En d'autres termes, seule l'audience globale (tous collèges confondus) obtenue par chacune des organisations syndicales a servi de clé de répartition et d'attribution des sièges des CPRI, contrairement aux dispositions applicables en matière d'élections professionnelles. Les CPRI font donc exception quand bien même elles ont vocation à représenter tous les salariés, à la fois « cadres » et « non cadres », comme toute autre institution représentative du personnel

(IRP). Dès lors, dans les TPE, les salariés cadres sont privés d'une représentation spécifique.

Pour la CFE-CGC, ces dispositions bafouent le pilier de toute IRP : être le reflet fidèle de son corps électoral pour en assurer son expression la plus juste.

I.3 La fin de la période transitoire « descendante » des critères de représentativité : un chantier bien mené

L'année 2017 marque la fin de la période transitoire « descendante » des critères de représentativité dans les branches. Ainsi, chaque organisation syndicale a dû se mettre en ordre de marche pour prouver les sept critères de représentativité – hors audience, pour établir sa représentativité au niveau de chaque convention collective pour les quatre ans à venir. Le chantier était donc colossal ! Les pièces ne devant être renseignées qu'à partir d'avril 2017, la direction générale du travail (DGT) a pris les devants et a amorcé, bien en amont, un réel travail constructif avec les organisations syndicales. Face aux nombreuses conventions collectives, le choix a été fait de fonctionner par lots d'identifiant de la convention collective (IDCC). Malgré un système efficace, la gestion des lots a parfois suscité quelques difficultés (manque de communication dans la mise à jour des lots, croisement des lots…).

De manière générale, le chantier définissant les modalités de dépôt des pièces justifiant les critères de représentativité hors audience a été rondement mené par la DGT. L'anticipation de ce travail laborieux a permis à nos structures CFE-CGC d'être parfaitement opérationnelles et de renseigner le système d'information dépôt dans les délais impartis.

II. Les règles de la négociation collective à nouveau bouleversées par les ordonnances Macron !

Depuis 2015, l'hyperactivité du législateur rend toujours plus ardue l'appropriation par nos négociateurs des nouvelles règles applicables. Après la loi du 17 août 2015 qui a réformé la représentation collective des salariés et quelques aspects de la négociation collective, la très décriée loi Travail en 2016 a modifié en profondeur les règles de

celle-ci. L'actualité avec les ordonnances Macron nous prouve que le grand bouleversement n'est pas fini ! En effet, le grand rendez-vous de la rentrée sociale 2017 fut marqué par une énième réforme du code du travail, réalisée cette fois-ci par voie d'ordonnances. La CFE-CGC a accepté la méthode. Nous nous sommes engagés avec confiance dans la phase « inédite » de concertation bilatérale, marquant ainsi notre volonté de contribuer à faire du texte final un projet positif pour l'économie et la société. La CFE-CGC a fait des propositions. Hélas, force est de constater qu'à l'issue des diverses rencontres, le gouvernement est resté sourd aux remarques et propositions que la CFE-CGC a portées, et en particulier concernant la gouvernance de l'entreprise.

Ainsi, ces ordonnances marquent pour nous un recul majeur dans divers domaines. À l'occasion de cette contribution au bilan de la négociation collective 2017, la CFE-CGC souhaite commenter deux points précis.

II.1 Une volonté toujours plus accrue d'encourager la négociation en dehors des organisations syndicales

Les ordonnances du 22 septembre 2017 et du 20 décembre 2017 marquent une volonté toujours plus accrue et pressante d'encourager la négociation collective en dehors des organisations syndicales : recours au référendum dans les TPE, négociation avec les élus du comité social et économique (CSE), mise en place du conseil d'entreprise. Or nous ne cesserons de le rappeler : conserver le canal syndical pour la négociation collective est primordial pour la CFE-CGC !

Le recours au référendum ne peut en aucun cas être assimilé à de la négociation collective qui, par principe, se décompose en deux temps : d'une part la discussion des éléments de l'accord, et d'autre part son approbation ou non. Toutefois, dans les entreprises sans élu, le fait de consulter les salariés directement par voie de référendum conduit à éluder le débat nécessaire à la recherche d'un texte équilibré. Ici encore, nous ne pouvons que dénoncer la contradiction entre l'objectif affiché, qui serait de favoriser le dialogue social, et un texte faisant la part belle au référendum à l'initiative de l'employeur.

Par ailleurs, la CFE-CGC a toujours été opposée à la fusion des IRP incluant le délégué syndical. La mise en place du conseil d'entreprise a pour conséquence d'évincer le délégué syndical de la négociation collective. Or, le négociateur syndical doit être l'unique interlocuteur de la direction pour négocier car il se situe, par son mandat syndical, moins dans la relation de subordination qui existe avec l'employeur. Il peut donc rester indépendant avec des moyens propres.

II.2 La place de l'accord d'entreprise davantage renforcée dans la hiérarchie des normes

Historiquement, l'accord de branche a une vocation régulatrice entre les entreprises d'un même secteur. Le principe de faveur a été associé à ce rôle de régulation. Toutefois, depuis 2004, le niveau de la branche n'a cessé de perdre du terrain au profit de l'accord d'entreprise. La dernière réforme achève cette évolution en favorisant davantage la négociation au niveau de l'entreprise. La « loi Travail » avait consacré le principe de primauté de l'accord d'entreprise en matière de temps de travail avec pour seule exception les horaires d'équivalence. L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective généralise la mise en œuvre de ce principe.

En outre, même dans les domaines dans lesquels la primauté de l'accord d'entreprise est en principe écartée, cet accord pourra quand même s'appliquer s'il comporte des « garanties au moins équivalentes » à celles prévues par l'accord de branche. Cette nouvelle notion de « garanties au moins équivalentes » remplace celle bien connue de « dispositions plus favorables », ce qui conduit à substituer l'appréciation du *« mieux »* par celle du *« au moins égal à »*. En pratique, il n'est pas certain que cette appréciation soit plus simple - bien au contraire ! L'incertitude constatée concernant le périmètre d'application de la notion de « garanties au moins équivalentes » est une source importante de contentieux.

La CFE-CGC déplore cette évolution qui vise à privilégier le niveau de l'entreprise au détriment de la branche.

II.3 La mise en place du comité d'évaluation des ordonnances

La mise en place du comité d'évaluation des ordonnances répond à une demande forte de la CFE-CGC d'instaurer un système d'évaluation de l'impact des ordonnances. Une lettre de cadrage du projet de mise en place fut envoyée au ministre du Travail en décembre 2017. Deux réunions se sont tenues en fin d'année. Outre les organisations syndicales et patronales, des personnes qualifiées sont également associées aux travaux du comité (universitaires, membres des services des ministères…), qui vont se poursuivre en 2018.

III. La grande diversité des discussions et négociations collectives nationales interprofessionnelles

III.1 La convention attendue de l'assurance chômage en mars 2017

Face à l'échec de la négociation menée en 2016, des groupes de travail paritaires ont permis d'élaborer un diagnostic partagé en vue de la négociation qui devait reprendre en 2017. Lors de cette négociation, la CFE-CGC est restée fidèle à ses principes : nécessité d'un régime paritaire, défense du caractère assurantiel du régime d'assurance chômage, recherche de la plus grande équité possible. Ayant obtenu satisfaction sur ses principales revendications, la CFE-CGC a signé la nouvelle convention d'assurance chômage et a salué la méthode ainsi que la philosophie du paritarisme de négociation et de gestion.

III.2 La création d'une convention collective pour les salariés portés

La négociation de la convention collective de branche du portage salarial s'est conclue le 22 mars 2017 par la signature unanime des partenaires sociaux. Cette convention a ensuite été étendue par un arrêté du 28 avril 2017. La signature de cette convention collective démontre une fois de plus la capacité des partenaires sociaux à s'adapter, par le dialogue social, aux mutations économiques et sociales qui ont un impact sur l'emploi et le travail. C'est un signal fort qui montre la vitalité

du syndicalisme dans notre pays. La négociation s'est poursuivie au cours de l'année 2017. La branche du portage salarial continue activement son travail d'encadrement conventionnel pour offrir un cadre plus protecteur à ces salariés atypiques, et éviter ainsi que le portage salarial devienne le « Cheval de Troie » de la déréglementation du droit du travail.

III.3 La concertation sur le télétravail signée à l'unanimité

Cette concertation avait pour principal objet de partager un diagnostic sur la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 et identifier les pratiques relatives au télétravail. La CFE-CGC s'est fortement impliquée dans cette concertation. À l'instar de l'ensemble des partenaires sociaux ayant participé aux échanges, nous avons signé le rapport conjoint transmis à la ministre du Travail. Ce rapport fait état des pratiques des entreprises ainsi que des enjeux du télétravail, dont certains sont chers à la CFE-CGC : l'organisation du temps de travail et la question du fractionnement des temps de repos, la vigilance quant à la charge de travail, l'impact du télétravail sur l'encadrement de proximité et la nécessité de relations basées sur la confiance. Cependant, la CFE-CGC regrette que le fruit de cette concertation n'ait pas servi de base à l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur le sujet.

III.4 L'aboutissement d'un long dialogue économique sur le partage de la valeur ajoutée.

En 2014, les partenaires sociaux se sont saisis du sujet du partage de la valeur ajoutée dans le cadre du groupe de travail « dialogue économique ». Au terme de plus de trois ans de réflexion, de plusieurs interruptions du processus de discussion et du retrait de la confédération générale du travail (CGT) et de Force ouvrière (FO), ce groupe de travail va enfin publier son document commun en 2018. Ce document consiste en une réflexion approfondie sur l'évolution du partage de la valeur ajoutée des entreprises en France.

III.5 La signature de la délibération commune des partenaires sociaux « La responsabilité sociale et environnementale (RSE) dans les TPE-PME »

Le dialogue s'est engagé en 2016 sur ce sujet à l'initiative de la confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) et avec les organisations syndicales représentatives. Une délibération fut adoptée dont l'objectif était de favoriser le déploiement des pratiques de responsabilité sociale des entreprises au sein des entreprises de moins de 500 salariés. À l'instar de toutes les autres organisations syndicales, la CFE-CGC s'est associée à cette délibération commune.

III.6 La négociation sur la formation professionnelle et la concertation sur l'apprentissage

La concertation sur l'apprentissage s'est ouverte le 10 novembre 2017 et avait pour but de recueillir les avis et propositions en vue d'enrichir le futur projet de loi. La synthèse de cette concertation a été présentée le 30 janvier 2018 et contient 44 propositions, dont certaines étaient notamment portées par la CFE-CGC : la suppression du plafond de l'âge d'entrée en apprentissage, la certification des maîtres d'apprentissage et la reconnaissance financière de leur action, la rémunération de l'apprenti en fonction du diplôme et non de l'âge, l'élaboration de référentiels d'activités par les branches professionnelles.

Parallèlement, la négociation sur la formation professionnelle s'est déroulée du 17 novembre 2017 au 22 février 2018, à raison d'une séance par semaine en moyenne. Suite à des différends avec les régions sur le thème de l'apprentissage, la partie patronale a stoppé les discussions début janvier 2018. Cela a décalé le calendrier initial. Un accord a finalement été trouvé et signé par les partenaires sociaux à l'exception de la CGT. Dans cet accord, on retrouve certaines revendications portées par la CFE-CGC comme le financement des observatoires et la consolidation de leurs travaux au niveau national, le financement du conseil en évolution professionnelle (CEP), le développement des accords permettant l'abondement et la mobilisation du compte personnel de formation (CPF), la définition du CPF de transition comme nouvel outil financé remplaçant le congé individuel de formation (CIF), une meilleure

régulation de l'apprentissage et une gouvernance du système nationale et ambitieuse.

III.7. Retraites complémentaires et prévoyance : les suites de l'ANI du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires

III.7.1. Deux séances plénières, deux ANI signés le 17 novembre 2017 !

L'ANI du 30 octobre 2015 prévoyait de mettre en place un régime unifié de retraite complémentaire au 1er janvier 2019. À cette fin, un ANI devait être signé au plus tard au 1er janvier 2018. Ce délai a bien été respecté. Dès 2016, et durant le premier semestre de 2017, de nombreux groupes de travail ont traité les sujets techniques liés à la fusion des régimes association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) et association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO). Certaines décisions ont donc pu être prises en amont dans le cadre des commissions paritaires. Ainsi, durant la phase de négociation, seuls quelques points restaient encore à arbitrer, notamment la gouvernance du nouveau régime. Sur ce point, la CFE-CGC a obtenu le maintien d'une répartition égalitaire des sièges et des voix entre les organisations syndicales. Fort de ce travail préparatoire, seules deux séances plénières de négociation ont été nécessaires et la séance conclusive du 17 novembre 2017 a même donné naissance à deux accords ! Le premier est l'ANI instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire à compter du 1er janvier 2019. Le second est l'ANI relatif à la prévoyance des cadres qui permet de pérenniser certaines dispositions AGIRC, conformément aux prévisions de l'ANI de 2015. Signé à l'unanimité, cet accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2019 uniquement à défaut d'ANI sur l'encadrement.

En parallèle de cette négociation, la CFE-CGC n'a eu de cesse de réclamer l'ouverture de la négociation sur la définition de l'encadrement.

III.7.2. Le début de la négociation sur l'encadrement tant attendue

L'ouverture de cette négociation était une revendication de la CFE-CGC, inscrite qui plus est dans l'ANI de 2015, et devait aboutir

avant la fin de l'année 2017. Nous avons donc appelé au respect de cet engagement. La première séance s'est finalement tenue le 21 décembre 2017. Il est maintenant primordial que cette négociation aboutisse et remplisse son « cahier des charges ».

IV. La négociation d'un accord-cadre par les partenaires sociaux europeens sur le vieillissement actif

La confédération européenne des cadres European Managers (CEC European Managers) a négocié un accord-cadre avec les partenaires sociaux européens sur le vieillissement actif afin de promouvoir l'intégration inclusive dans le marché du travail dans une approche intergénérationnelle. Cet accord a été conclu le 8 mars 2017 et doit être mis en œuvre sous trois ans par les partenaires sociaux au niveau national. La conclusion de cet accord est le résultat du programme de travail commun de 2015-2017.

Le texte prévoit des mesures pour assurer la participation des travailleurs plus âgés jusqu'à l'âge légal de la retraite, tout en facilitant l'intégration des jeunes travailleurs sur le marché du travail. La CEC a souligné l'importance de sensibiliser et de fournir aux cadres des formations pour le développement de compétences liées à l'âge.

V. Une négociation collective de branche aux résultats inégaux

V.1. Une progression du nombre d'accords conclus

En 2017, on constate quantitativement une légère augmentation du nombre d'accords conclus. Selon les données fournies par la DGT, ce sont surtout les accords/avenants/textes de base conclus au niveau de la branche qui enregistrent une augmentation.

Ce constat est par ailleurs corroboré par le résultat de notre enquête annuelle auprès de nos fédérations sur leur activité conventionnelle en 2017, dont on retrouve les données chiffrées ci-dessous. Il en ressort

que près de 95 % de nos négociateurs estiment que la négociation a été dynamique, parfois poussive mais active.

V.2 Une hiérarchie des thèmes abordés légèrement modifiée

V.2.1. Une négociation toujours soutenue sur les salaires

Avec 84 % d'accords conclus en 2017 dans nos différentes fédérations dont 73 % signés par la CFE-CGC, la négociation sur les salaires reste incontestablement le domaine de négociation le plus actif au niveau de la branche. En outre, les chiffres que nous avons collectés auprès de nos fédérations nous indiquent une augmentation du nombre d'accords conclus sur ce thème en 2017. Cette évolution est par ailleurs confirmée par les chiffres fournis par la DGT : avec un total de 463 accords (données provisoires), le thème des salaires reste en première position dans la liste des thématiques les plus abordées dans les accords conclus en 2017. Ce sujet est considéré par les partenaires sociaux comme étant central au niveau de la branche. D'un point de vue qualitatif, la CFE-CGC souligne des difficultés lors de ces négociations liées au tassement des grilles de salaires.

V.2.2. Une mobilisation accrue des négociateurs sur l'égalité professionnelle

Au regard du bilan que nous fournissent nos négociateurs pour l'année 2017, la thématique de l'égalité professionnelle a mobilisé au niveau de la branche bien davantage que les années précédentes. Si le taux de conclusion reste relativement faible, avec 18 % d'accords conclus dans les différentes fédérations dont 100 % signés par la CFE-CGC, ce chiffre représente néanmoins plus du double que celui-ci relevé pour l'année 2016. Cette évolution est confirmée par les données fournies par la DGT. Ainsi, dans la liste des thèmes les plus abordés en 2017, l'égalité professionnelle passe de la septième à la quatrième position, avec un total de 169 accords (données provisoires).

Cependant, cette augmentation du nombre d'accords conclus en 2017 sur ce thème ne doit pas masquer les difficultés rencontrées par

les négociateurs, soit pour engager la négociation, soit pour obtenir des avancées significatives. Selon notre enquête, la négociation sur l'égalité professionnelle est parfois englobée dans une thématique plus large (accord « diversité » par exemple). Par ailleurs, une fois la négociation ouverte, le manque « d'entrain » de la part de la partie patronale peut rendre difficile, voire impossible, de conclure un accord conforme aux exigences légales.

V.2.3. Une mobilisation maintenue des négociateurs sur d'autres thèmes

- **La formation professionnelle et la prévoyance**

La formation professionnelle et la prévoyance sont des thèmes qui ont cristallisé en grande partie l'attention des négociateurs de la branche en 2016. Pour l'année 2017, les chiffres qui nous ont été transmis par nos fédérations nous permettent de constater une stabilité du taux de conclusion des accords sur ces deux thèmes. En revanche, ce constat n'est pas partagé par les données fournies par la DGT qui font apparaître une baisse du nombre d'accords conclus sur ces deux thèmes, les faisant passer, dans la liste des thématiques les plus abordées en 2017, de la troisième à la sixième place pour la formation professionnelle, de la quatrième à la septième place pour la prévoyance.

- **Le financement du paritarisme dans la branche**

En 2016, le bilan fourni par nos fédérations nous a permis de constater un « sursaut » dans la conclusion d'accords portant sur le financement du paritarisme, passant de 5,4 % à 10,7 %. Cette année, les chiffres montrent une relative stabilisation avec 9,1 % d'accords conclus sur ce thème dans nos fédérations.

Par ailleurs, au niveau multiprofessionnel, un avenant à l'accord de 2012 sur le financement du dialogue social dans le secteur des professions libérales a été conclu le 31 janvier 2017. La CFE-CGC tient à saluer l'extension en 2017 de cet avenant, laquelle ne s'est pas faite sans difficulté.

- **Sur la thématique des classifications**

Nous constatons depuis plusieurs années que le taux de conclusion des accords sur le thème des classifications reste relativement faible mais constant. En 2017, nous observons un taux de conclusion qui avoisine sensiblement celui des précédentes années, à savoir 15 %. Nous pouvons apporter deux explications à ce chiffre. D'une part, l'obligation de négocier sur les classifications est une obligation quinquennale. D'autre part, il ressort de notre enquête que les négociations sur cette thématique peuvent être particulièrement longue et le résultat peu satisfaisant, ce qui explique la faiblesse des accords conclus.

V.3 La négociation sur les personnes en situation de handicap dans l'économie sociale et solidaire (ESS)

Le groupe de dialogue social de l'économie sociale et solidaire (ESS) a ouvert en septembre 2017 une négociation sur les personnes en situation de handicap. Cette négociation a deux objets : encourager les branches et les entreprises à accroître le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS et concourir à la qualité de vie au travail des salariés en situation de handicap. La CFE-CGC se félicite des propositions issues de l'état actuel de la négociation. L'échéance de cette négociation, initialement prévue au printemps 2018, a été reportée à une date ultérieure afin de prendre en compte la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) lancée par le gouvernement en janvier 2018.

V.4 Les conventions collectives catégorielles en voie de disparition

Initié par la loi Travail en 2016, le chantier de la restructuration des branches professionnelles est accéléré suite aux ordonnances dites Macron. Il en ressort un calendrier toujours plus resserré. Or, malgré la volonté du gouvernement d'aller toujours plus vite, il est important de souligner les enjeux de ce chantier, particulièrement pour la CFE-CGC. En effet, au regard des critères de restructuration des branches, la CFE-CGC tient à signaler qu'un nombre con-séquent de conventions collectives catégorielles seront amenées à disparaître. Selon l'enquête

que nous avons menée auprès de nos fédérations, 36 % d'entre elles nous ont indiqué qu'un rapprochement/fusion de conventions collectives avait été abordé au cours de l'année 2017. Certains rapprochements ont même déjà fait l'objet d'un accord de méthode. Des fusions sont également envisagées pour 2018. Le risque de disparition des conventions collectives catégo-rielles est donc très concret, ce qui peut amener certaines difficultés de prise en compte des spécificités catégorielles. La mise en place du comité paritaire de restructuration des branches permet aux partenaires sociaux d'être force de proposition sur le processus de fusion des branches et d'engager une réflexion sur la définition de la notion de branche.

Pour conclure ce bilan 2017, nous réitérons notre attachement au rôle de la commission nationale de la négociation collective (CNNC) et nous saluons le travail réalisé par les services de la DGT compte tenu de l'activité particulièrement intense en cette fin d'année. Le travail de qualité et la très forte implication des services de la DGT n'a pas empêché les conditions difficiles dans lesquelles les partenaires sociaux ont eu à se prononcer sur les projets de décrets pris en application des ordonnances « Macron ».

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)

Le dialogue social connaît depuis plusieurs années des évolutions marquantes amorcées suite à la publication du rapport La négociation collective, le travail et l'emploi en date du 9 septembre 2015 présenté par Jean-Denis Combrexelle. Une forte activité législative et réglementaire s'en est alors suivie. La loi Rebsamen d'août 2015 a modifié les règles de la négociation collective et de la représentation du personnel dans l'entreprise. La loi Travail de 2016 a poursuivi le processus amorcé un an plus tôt : en réorganisant les rapports entre loi et accord collectif et en plaçant la branche et l'entreprise au cœur de la régulation des relations de travail. 2017 n'a pas fait exception, puisque les cinq ordonnances du 22 septembre 2017 et celle du 20 décembre 2017 ont été adoptées, venant modifier en profondeur le code du travail. Cette hyperactivité du législateur et l'instabilité juridique qu'elle a générée n'ont pas paralysé les acteurs du dialogue social qui ont continué à tous les niveaux à négocier au mieux des intérêts des entreprises et des salariés. Le point commun de toutes ses réformes est qu'elles encouragent la négociation collective. Les bilans annuels de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et de la direction générale du travail (DGT) témoignent d'une relative stabilité de l'activité conventionnelle aussi bien au niveau des accords de branche que d'entreprise. Mais cette stabilité montre aussi que les réformes successives n'ont, pour l'heure, pas déclenché de dynamique importante pour se saisir des nouvelles possibilités offertes.

La contribution de la CFTC

I. Des négociations interprofessionnelles tournées vers l'objectif du plein emploi

Le plein emploi reste l'objectif principal en toile de fond de toutes les négociations et concertations menées avec ou par les partenaires sociaux ces dernières années. La formation professionnelle et l'assurance chômage sont des thématiques de premier plan pour atteindre cet objectif. Consciente de ces enjeux au cœur de ces deux thématiques, la CFTC a été présente et force de proposition.

I.1. Le protocole d'accord du 28 mars 2017 relatif à l'indemnisation du chômage et la convention chômage du 14 avril 2017

La CFTC souhaitait que la formation – celle des seniors particulièrement – et la lutte contre l'emploi précaire soient au cœur de la négociation. En partenaire responsable, notre organisation s'est fixée comme objectif de négociation d'aboutir à des mesures équitables et novatrices. Face à l'explosion des contrats très courts, la CFTC a proposé d'ajuster le taux de contribution des entreprises en fonction de leur taux de recours aux contrats courts. La CFTC a proposé plusieurs mesures pour accélérer l'accès à la formation, particulièrement des seniors, et inciter à la reprise d'emploi *via* une aide forfaitaire. Ses propositions ayant été retenues, la CFTC a signé le protocole d'accord du 28 mars 2017 puis la convention chômage du 14 avril 2017.

I.2. La concertation sur l'apprentissage

La CFTC défendait depuis longtemps la revalorisation de l'apprentissage pour en faire une voie d'excellence au profit des jeunes comme des entreprises. Partie prenante de la concertation qui s'est ouverte en novembre 2017, la CFTC y a fait valoir de nombreuses propositions notamment en vue de faire évoluer le statut de l'apprenti. Le Rapport pour le développement de l'apprentissage issu de la phase de concertation comprend des propositions à la fois concrètes, opérationnelles et souvent frappées au coin du bon sens. L'accent porté sur l'information et l'orientation, ainsi que l'effort, certes pas totalement suffisant en ce qui concerne la rémunération, sont de bons leviers d'attractivité. La forma-

tion des maîtres d'apprentissage, indispensable à la bonne exécution du contrat, est un axe à notre sens essentiel du rapport, parce qu'on peut être un bon professionnel et un moins bon pédagogue. Les arbitrages pris par le gouvernement en février 2018 sur la base de ce rapport nous ont donné satisfaction sur de nombreux points que nous avons portés : coconstruction État et partenaires sociaux des diplômes professionnels ; financement de l'apprentissage « au contrat » ; campus des métiers et de la formation.

I.3. L'accord national interprofessionnel du 22 janvier 2018 sur la formation professionnelle continue

La CFTC fait partie des signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 22 janvier 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance. Cet ANI « équilibré et volontariste » reprend la majeure partie de nos propositions, notamment :

- un compte personnel de formation (CPF) plus lisible, rénové, en heures et déplafonné jusqu'à 400 heures (550 heures pour les personnes peu qualifiées) ;
- un conseil en évolution professionnelle (CEP) assurant l'information, l'élaboration et l'accompagnement du salarié dans le cadre de son droit universel et gratuit au congé individuel de formation (CIF) ;
- une gouvernance rénovée (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles [CNEFOP], comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation [COPANEF], commission paritaire nationale pour l'emploi [CPNE]) ;
- le rôle réaffirmé des organismes de gestion (OPCA agréé au titre du congé individuel de formation [OPACIF], fonds de gestion des congés individuels de formation [FONGECIF]).

Certaine que la compétence demeure l'outil privilégié de la sécurisation de parcours professionnels choisis, la CFTC conçoit à l'heure des transformations numériques l'élargissement des pratiques et des acteurs de la formation. Pour autant, elle rappelle les deux garde-fous à même d'encadrer positivement ces nouvelles pratiques et nouveaux acteurs :

la régulation du système dans son ensemble et l'accompagnement des bénéficiaires de la formation.

La CFTC veillera à ce que la déclinaison de ces grands principes en un mode plus opérationnel respecte l'esprit de l'ANI rédigé par les partenaires sociaux et s'opère au bénéfice réel des travailleurs.

I.4. L'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire

L'accord du 17 novembre 2017 est intervenu pour mettre en œuvre le principe posé par les partenaires sociaux d'un nouveau régime unifié de retraites complémentaires dans l'ANI relatif aux retraites complémentaires (régime unifié de l'association générale des institutions de retraite des cadres, de l'association des régimes de retraite complémentaire et de l'association pour la gestion du fonds de financement [AGIRC-ARRCO-AGFF]) du 30 octobre 2015.

La CFTC a eu à cœur de maintenir le principe d'un régime de retraite complémentaire paritaire par répartition, reprenant l'ensemble des droits et obligations des régimes AGIRC et ARRCO. De plus, compte tenu de la bonne gestion du régime, soulignée par la Cour des comptes, il nous apparaissait important de maintenir un pilotage du régime par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national. Ce régime unifié reprend les principes auxquels la CFTC était attachée, à savoir contributivité, lisibilité et solidarité. En effet, l'accord reprend le principe d'un système de retraite par répartition et par points, s'appuyant sur la solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle. Par ailleurs, nous avons été vigilants à ce que l'harmonisation des droits familiaux se fasse par le haut. Les majorations pour enfants nés ou élevés, fixés actuellement aux alentours de 1 000 euros pour l'AGIRC et l'ARRCO, seront donc portées à 2 000 euros dans le régime unifié.

Il en va de même concernant la demande de la CFTC d'harmoniser les règles de réversion en prenant la plus favorable. Ainsi, jusqu'au 1er janvier 2019, le conjoint d'un participant décédé pouvait bénéficier de la pension à partir de 55 ans à l'ARRCO et à partir de 60 ans à l'AGIRC.

Dans le futur régime, l'âge d'obtention de la réversion sera de 55 ans (au lieu des 57 ans initialement prévus dans le texte remis lors de la séance de négociation). La CFTC veillera au fait que cette fusion des régimes n'ait d'impact ni sur le niveau des cotisations ni sur les pensions versées.

I.5. La concertation nationale sur le télétravail

Une concertation prévue par l'article 57 de la loi Travail de 2016 sur le développement du télétravail et du travail à distance entre les partenaires sociaux a donné lieu à la remise le 7 juin 2017 d'un rapport sur le sujet. Dans un contexte de développement du télétravail de façon informelle, il était nécessaire que les partenaires sociaux actualisent l'ANI du 9 juillet 2005 et la loi Warsmann de 2012, jusqu'alors cadre réglementaire du télétravail. Pour ce faire, la concertation s'est appuyée sur des auditions de nombreux experts du sujet (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail [ANACT], observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises [ORSE]…) ou d'entreprises qui expérimentent ce mode de travail à distance depuis longtemps (Orange, par exemple). La publication du rapport devait déboucher sur une négociation. Il a finalement inspiré l'article 21 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail réformant le code du travail, venu assouplir le cadre juridique de ce mode d'organisation du travail.

Sur le fond, la concertation a permis de clarifier les règles juridiques applicables au télétravail en posant un diagnostic partagé de la situation et en réfléchissant aux freins qui empêchent son développement. Ont ainsi été abordées les questions liées à la santé et à la sécurité, aux frais engendrés par le télétravail, ou encore aux freins d'ordre culturel qui existent dans les entreprises. La CFTC a pris activement part à cette concertation et a été force de proposition, elle s'est notamment distinguée par sa proposition concernant la présomption de reconnaissance des accidents du travail au domicile des télétravailleurs, reprise ensuite par l'article 21 de l'ordonnance précitée.

II. Une impulsion législative forte visant à renforcer la négociation collective

II.1. Clarification et renforcement du rôle de la branche

L'article 1er de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a précisé l'articulation entre la négociation d'entreprise et de branche. La branche conserve un rôle régulateur. Elle garde ainsi les prérogatives de négociation sur treize sujets et la capacité d'en verrouiller d'autres. Elle se voit attribuer de nouvelles compétences notamment en termes de qualité et gestion de l'emploi. Pour pouvoir être étendue, la convention de branche devra comporter des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ou motiver l'absence de dispositions. Instituée par la loi Travail de 2016, la possibilité de rédiger des accords types à destination des très petites entreprises (TPE) est maintenue, de même que l'obligation de se doter d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Au final, ces règles sont plus lisibles pour les partenaires sociaux. En effet, la notion de définition de l'ordre public conventionnel, tel que l'avait prévu loi Travail, était trop floue, de sorte que peu de branches ont réussi à amorcer les négociations. Ces nouvelles règles entrent en vigueur dans un contexte de restructuration des branches dont le calendrier a été accéléré par l'article 12 de l'ordonnance précitée.

II.2. L'accélération du processus de la restructuration des branches

La loi Travail de 2016 a apporté une impulsion supplémentaire au chantier de la restructuration des branches. La CFTC est depuis longtemps convaincue de la nécessité de regrouper les branches professionnelles afin d'offrir à chacune d'elles une meilleure capacité de négociation et de remplir pleinement toutes ses missions. Mené à bien, ce chantier permettra d'éviter l'émiettement conventionnel et d'offrir à chaque salarié une couverture conventionnelle.

À ce jour, le travail de la sous-commission de la commission nationale de la négociation collective (CNNC) en charge de la restructuration

des branches a permis de traiter la situation des branches dont l'activité était quasiment inexistante ainsi qu'une grande partie de celles répondant aux critères de ciblage prioritaire mis en place par la loi Travail.

Parallèlement, quelques branches se sont saisies elles-mêmes de ce chantier, mais ce sont bien toutes les branches, quelles que soient leur situation et leur taille, qui doivent s'atteler à ce chantier prioritaire. Faire avancer la restructuration des branches alors que les organisations patronales de branche étaient en attente de leur première mesure de représentativité n'a pas permis d'avancer autant que nécessaire dans les discussions. Par ailleurs, l'absence de définition explicite de la notion de branche et de ses impacts sur le périmètre de la représentativité des organisations patronales et syndicales ne permet pas aux partenaires sociaux des branches de s'engager sereinement dans des démarches de restructuration. Tout reste à faire en 2018 pour avancer efficacement dans le processus de restructuration des branches.

II.3. Les règles de la représentativité patronale enfin définies et fonctionnelles

Après l'adoption et la mise en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant notamment sur la représentativité syndicale, un travail identique restait à réaliser du côté patronal. Les règles sont mises en place depuis la première mesure de l'audience patronale à compter d'avril 2017. Cette réforme était essentielle pour parfaire la légitimité des partenaires sociaux autour de la table de négociation. Quand le dialogue social est au point mort dans une branche, il existe peu de moyens juridiques pour relancer les discussions. En effet, sans volonté des partenaires sociaux, la vie conventionnelle peut être vite impactée, il était donc nécessaire d'avoir des partenaires légitimes et renforcés de part et d'autre. Cette mesure d'audience patronale devrait faciliter le chantier de la restructuration, car beaucoup d'organisations professionnelles sont en effet trop petites pour disposer en interne de l'expertise nécessaire pour mener à bien des négociations. Les organisations patronales attendaient aussi d'avoir la visibilité nécessaire *via* leur mesure d'audience avant de pouvoir se lancer pleinement dans le chantier de restructuration des branches.

II.4. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : des négociations peu ambitieuses

La CFTC constate que de nombreux accords sur l'égalité professionnelle tant au niveau des branches que des entreprises sont rédigés sans réelles mesures concrètes et adaptées. Ces négociations sont souvent vécues par les entreprises comme une obligation *a minima* pour échapper aux pénalités financières. L'égalité professionnelle est une thématique transversale et peut revêtir des mesures très différentes. Les travaux menés par le conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) en sont l'illustration avec la publication d'un guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification, paru le 28 avril 2017. Le 25 novembre 2017, le président de la République a consacré l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale » pour la durée du quinquennat. Il s'agit par ailleurs de concrétiser un principe important du socle européen des droits sociaux. La CFTC attend de la concertation en cours sur l'égalité professionnelle qu'elle débouche sur des mesures de nature à résorber le retard dans l'effectivité du droit en matière d'égalité salariale. Elle souhaite l'adoption de mesures plus contraignantes en termes de qualité et d'apports réels de la négociation notamment au niveau des branches professionnelles.

II.5. Nécessité de vigilance sur les possibilités accrues de négociations dérogatoires en entreprise

Afin de pallier l'absence de délégué syndical, notamment dans les TPE/petites et moyennes entreprises (TPE/PME), la loi Travail de 2016 a ouvert les possibilités de négociation avec les salariés mandatés ou les élus du personnel. Le dialogue social était alors préservé et la négociation dérogatoire encadrée. Force est de constater que les ordonnances de 2017 ont remis en cause cet équilibre. Les possibilités de négociation dérogatoire ont été élargies sans aucune limite allant même jusqu'à autoriser la décision unilatérale de l'employeur validée par référendum des salariés dans les entreprises de moins de vingt salariés. Les risques de dérives sont importants alors même que les commissions paritaires de validation des branches censées réguler la négociation dérogatoire ont été abrogées par la loi Travail. Les observatoires paritaires départementaux du dialogue social nouvellement mis en place auront la lourde tâche de veiller à ce que ces négociations n'aient pas de conséquences néfastes sur les droits des salariés.

CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

Au début de l'année 2000, le mouvement des entreprises de France (MEDEF), sous l'impulsion du baron Seillière, a défini un projet appelé « Refondation sociale ». Celui-ci proposait, entre autres, l'inversion de la hiérarchie des normes ou la généralisation d'un contrat de projet, de chantier.

Dix-huit ans après, et notamment avec les dernières lois (El Khomri et ordonnances Macron) qui traitent en fait du droit du marché du travail et pas du travail, le MEDEF a quasiment atteint son objectif.

L'ensemble des réformes engagées par le nouveau gouvernement s'inscrit dans la politique néolibérale élaborée dans les années 1970, au départ incarnée par monsieur Reagan et madame Thatcher, et poursuivie depuis par la très grande majorité des gouvernements des pays développés.

Elle peut se qualifier assez rapidement : tout obstacle à une rentabilité financière maximale et dans un temps le plus court possible doit être écarté. La finance, qui était un moyen pour développer des produits et des services, est devenue un but.

C'est cela la financiarisation de notre économie.

À partir de ce dogme, le travail est un coût qu'il faut réduire le plus possible. Pour cela, la mise en concurrence des travailleurs est organisée dans le pays comme à l'échelle internationale. Cette mise en concurrence aggrave les inégalités sociales, oppose les travailleurs entre eux, entraîne repli sur soi, individualisme, tension, guerre et terrorisme. Elle est mortifère pour le développement harmonieux des territoires, de

l'activité économique dans les différents bassins d'emplois, comme des services publics.

En mai 1944, le traité de Philadelphie évoquait pourtant déjà que, pour éviter une troisième guerre mondiale, il fallait plus de justice sociale. La CGT, par son action et ses interventions, entend bien rappeler cet « esprit de Philadelphie ». Le travail est seul créateur de valeur, il est aussi porteur de dimension collective et de coopération. Avec le progrès des services et des techniques et le développement du numérique, nous avons l'opportunité de repenser le travail, celui des salariés ou des travailleurs indépendants mais dépendants économiquement, comme celui du travail domestique et d'éducation d'intérêt général qu'il faut valoriser. C'est le sens des propositions de la CGT : transformer le travail, son sens, son contenu, son organisation afin de s'y émanciper, de s'y épanouir, d'y être citoyen.

Avec notre proposition de nouveau statut du travail salarié, nous voulons établir un socle de droits attachés à la personne, garantis collectivement et transférables d'une entreprise à une autre. Conjuguées à la réduction du temps de travail (RTT), nos propositions ont pour but de permettre d'augmenter, pour chaque travailleur, la part la plus épanouissante du travail, celle que les machines les plus perfectionnées ne pourront jamais accomplir. C'est ce qui a guidé nos délégations CGT dans leurs propositions autour de la table des différentes négociations interprofessionnelles en 2017. La CGT est déterminée à transformer le travail dans sa qualité, son contenu, son sens, son organisation, sa quantité, sa reconnaissance et à construire les conditions d'un code du travail plus protecteur pour toutes et tous.

Un code du travail du XXIe siècle

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

La contribution de la CGT

Salaires

Faut-il et peut-on augmenter les salaires ? Oui, sans aucun doute !

La pression exercée par le patronat et les différents gouvernements sur les salaires pour empêcher leur revalorisation légitime est de nature à créer un déséquilibre fort dans la répartition entre le capital et le travail.

Les chiffres sont têtus. En 2017, à elles seules, les entreprises du CAC 40, les soi-disant « premiers de cordée » du président Macron, ont généré près de 94 milliards d'euros de profits et versé des dizaines de milliards d'euros de dividendes aux actionnaires. C'est à nouveau une année en or pour le grand patronat et les actionnaires.

Parce que ces profits, en augmentation tous les ans depuis des décennies, ne sont pas suffisants pour le capital, les gouvernements successifs versent, chaque année, environ 200 milliards d'euros d'argent public aux entreprises, sous forme d'exonération de cotisations sociales et fiscales dont les conséquences néfastes et dangereuses sont visibles sur les salaires et notre système de protection sociale. Il est urgent de stopper ces cadeaux sociaux et fiscaux mais aussi de répartir autrement les richesses créées par le travail.

Cette situation sociale dégradée de la France est identique dans le reste de l'Europe. Par exemple, au sein de l'union européenne (UE), si la part des salaires dans le produit intérieur brut (PIB) avait été la même que celle du début des années 1990, les travailleurs auraient en moyenne gagné 1 764 euros de plus en 2017.

Il est urgent et indispensable de revaloriser le SMIC à 1 800 euros, de reconstruire des grilles de classification dans les entreprises, les administrations et les branches professionnelles avec pour objectif l'augmentation de tous les salaires et la reconnaissance des qualifications des salariés.

Formation professionnelle

Le gouvernement a voulu une nouvelle réforme de la formation professionnelle moins de quatre ans après la dernière. Cette réforme

annoncée en parallèle à celle de l'assurance chômage devait apporter des éléments de sécurité après les ordonnances Macron présentées, elles, de l'aveu même du président, comme libéralisant le droit du travail. Une lettre de cadrage de la ministre du Travail a été soumise aux organisations syndicales et aux organisations patronales début novembre 2017, en vue de l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle.

La CGT a refusé d'entrer dans ce carcan imposé par le gouvernement : disparition du congé individuel de formation (CIF) et établissement d'un compte personnel de formation (CPF) unique et de plus en plus externalisé, individualisation de l'obligation d'employabilité, diminution des obligations y compris financières des employeurs, réforme de l'apprentissage, de la certification, marchandisation de la formation et notamment du conseil en évolution professionnelle (CEP), etc.

Pour la CGT, une nouvelle réforme n'a de sens que si elle est construite pour mieux répondre aux besoins des personnes mais aussi des entreprises et des services publics, des territoires et de la nation. C'est le choix que la CGT a fait en construisant l'ensemble de ses propositions sur le principe d'une meilleure réponse collective à la diversité des besoins des jeunes et de tous les travailleurs.

Permettre aux personnes de construire un parcours de formation tout au long de leur vie professionnelle nécessite de construire un service public des organismes de formation autour d'un réseau d'associations nationales pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et du groupement d'établissements publics locaux d'enseignement (GRETA), de favoriser la construction d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et donc de construire des outils (tels que la commission paritaire nationale pour l'emploi [CPNE] et l'observatoire des métiers et des qualifications) efficaces, reconnus et financés associant tous les acteurs (dans les entreprises, les territoires et avec les institutions représentatives du personnel [IRP]). Cela nécessite de rendre possible pour chaque personne l'accès à trois types de formation :

- celles de durée courte répondant à l'obligation de l'employeur d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi ;
- celles de durée moyenne permettant le développement des compétences et l'accès à une qualification ;
- et celles de durée longue permettant une évolution professionnelle significative ou une reconversion professionnelle, à l'initiative exclusive du salarié, dans le cadre d'un congé garantissant le maintien de la rémunération.

C'est dans ce cadre que la CGT a fait des propositions pour renforcer le CIF. Il faut aussi construire un droit à l'accompagnement autour du CEP accessible à toute personne et gratuit.

Parallèlement, la CGT a participé à toutes les réunions de concertation pour agir contre les projets régressifs du patronat et du gouvernement en matière d'apprentissage (le pilotage par les branches, la déréglementation des diplômes, le paiement au contrat, la mise en concurrence avec le contrat de professionnalisation et la sortie de l'apprentissage de la formation professionnelle initiale…). Elle a porté des revendications visant à améliorer la rémunération et le statut des apprentis ainsi que les conditions de travail des personnels des centres de formation d'apprentis (CFA).

La plupart des régressions voulues par le patronat et le gouvernement sont reprises dans le projet de loi. Il en est de même de la disparition pure et simple du CIF remplacé par un CPF de transition bien moins accessible (au moins deux fois moins de financement pour les contrats à durée indéterminée [CDI]). Le maintien d'une rémunération du salarié suffisante n'est plus garanti. Le projet de loi procède à une déréglementation de la certification au détriment des qualifications et donc de leur reconnaissance dans les grilles de classification. C'est l'individualisation des rémunérations. La marchandisation du CEP par le biais d'appels d'offres régionaux et la monétisation du CPF réduisent l'accès au droit et détruisent tout l'accompagnement nécessaire pour lutter contre les inégalités d'accès et de réussite. Il est à noter que cette dernière décision a été prise unilatéralement par la ministre alors que les huit organisations dans la négociation l'avaient écartée. De plus en plus, on constate un mépris de la négociation collective et de la démocratie sociale affirmé par ce gouvernement.

La contribution de la CGT

Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Effets négatifs des ordonnances Travail sur l'égalité professionnelle

Grâce aux mobilisations syndicale et féministe, l'obligation de négocier l'égalité professionnelle au niveau de la branche et de l'entreprise a finalement été maintenue, sa périodicité étant cependant assouplie (jusqu'à quatre ans au lieu d'un seul). Les indicateurs de mesures des inégalités, au cœur de toutes analyses sérieuses, pourront aussi être assouplis. Dès 2015, avec la fin du rapport de situation comparée, la CGT avait craint une dilution des indicateurs sur l'égalité dans la base de données économiques et sociales (BDES). Finalement maintenu, ces indicateurs ne sont cependant plus que « supplétifs » (un accord peut décider de n'en donner aucun) et pourront être fournis tous les trois ans (et non plus tous les ans), sans données explicatives sur les évolutions, et sans contrôle ni sanction s'ils ne sont pas fournis…

Par ailleurs, la fusion des instances des représentants du personnel (IRP) aura une incidence directe sur l'égalité. Comment, en effet, traiter d'un sujet aussi complexe que les inégalités salariales alors que les moyens attribués aux IRP seront réduits, notamment dans les petites et moyennes entreprises (PME) ?

Le temps de travail est le premier facteur discriminant entre les femmes et les hommes car les femmes ont un temps beaucoup plus contraint que les hommes. Du fait des contraintes domestiques et familiales qui reposent globalement sur les femmes, ces modulations seront encore plus incompatibles avec les horaires des modes d'accueil (crèches, écoles…). De fait, des femmes seront dans l'impossibilité d'accepter de tels horaires et subiront des risques de licenciements accrus (facilités par la loi El Khomri).

Enfin, sur le télétravail, présenté comme un moyen de concilier vie familiale et professionnelle, notamment pour les femmes, les obligations de l'employeur sont considérablement limitées :

- plus d'obligation de décompter (et rémunérer) les heures effectuées,
- l'équipement est à la charge du/de la salarié.e,
- l'employeur décide des plages horaires.

Même si ces mesures ne visaient pas explicitement une dégradation de la situation des femmes, elles auront un impact négatif sur elles, parce qu'elles sont plus nombreuses en emplois précaires, dans les PME et dans les déserts syndicaux, et parce qu'elles sont le plus souvent en situation monoparentale.

Imposer l'égalité salariale par une obligation de résultats dans les entreprises et des sanctions renforcées

En mars 2018, le gouvernement reprend des propositions de la CGT de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en matière d'égalité salariale et d'y associer des sanctions si les inégalités salariales ne sont pas supprimées dans un délai de trois ans. Ces premières avancées ont été gagnées grâce à l'unité syndicale, au rassemblement des associations féministes et à la mobilisation des salarié.e.s, pour lesquelles la CGT a joué un rôle moteur. De nombreuses interrogations demeurent cependant sur la traduction effective de ces annonces qui comportent des lacunes majeures. Nous y reviendrons sans doute lors du bilan 2018.

La négociation de l'égalité dans les classifications de branche toujours au point mort

Même si 169 accords de branche (données provisoires) abordent le thème de l'égalité en 2017, les négociations sur les classifications n'intègrent toujours pas l'objectif d'égalité. Le guide du conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) permettant la prise en compte de l'égalité dans les systèmes de classification n'a fait l'objet d'aucune diffusion par les pouvoirs publics du fait d'un blocage du MEDEF. Au contraire, ces obligations de négocier l'égalité dans les classifications sont désormais d'ordre supplétif et non plus d'ordre public. Cette obligation doit être renforcée par un droit d'expertise syndicale et une obligation réelle de négocier et pas seulement d'analyser si des biais sexistes existent éventuellement dans les critères d'évaluation des emplois.

Imposer la question des violences sexistes et sexuelles dans la négociation

Depuis plusieurs années, la CGT exige que les violences sexistes et sexuelles fassent l'objet d'un nouveau thème de négociation dans les accords et plan d'égalité afin de prévenir les violences et accompagner et protéger les victimes, que les violences aient été commises sur le lieu de travail ou à l'extérieur. L'accord ou le plan d'action doit contenir un plan de prévention des violences sexistes et sexuelles et une procédure sécurisée pour les victimes. Pour cela, des référent.e.s formé.es et indépendant. es de l'employeur seront mis en place pour accompagner les victimes et alerter les employeurs. De même, la formation de l'ensemble des professionnel.le.s (des ressources humaines et des manageurs, inspecteurs et inspectrices du travail, magistrat.es, personnels de santé, d'éducation et de sécurité…) et des représentant.es du personnel sera obligatoire ainsi qu'une sensibilisation annuelle de toutes et de tous les salarié.e.s sur le temps et le lieu de travail. La CGT demande l'introduction de sanctions pour tous les employeurs ne disposant pas d'un plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et les témoins.

Pénibilité

Plusieurs étapes doivent être rappelées pour comprendre le bilan actuel

En 2003, la CGT revendiquait fortement depuis plusieurs années la reconnaissance d'un dispositif de pénibilité, mais d'autres organisations syndicales ont privilégié la proposition gouvernementale d'un dispositif de départ anticipé pour carrière longue. Il n'y a jamais eu d'accord national interprofessionnel (ANI) sur la pénibilité contrairement à ce que prévoyait, en théorie la loi retraite de 2003. En revanche, l'ensemble des dispositifs de préretraite existant ont peu à peu été supprimés.

En 2008, après trois ans de négociation, douze critères d'exposition à la pénibilité du travail sont établis par les syndicats de salariés et d'employeurs. La pénibilité qui affecte de façon irréversible la santé et l'espérance de vie des salariés est distinguée de celle circonstanciée des risques organisationnels ou « psychosociaux » (RPS).

La contribution de la CGT

Le patronat maintient une approche individuelle et médicalisée de la pénibilité, en ne proposant qu'un dispositif d'aménagement de fin de carrière financé par la solidarité nationale et en partie par les salariés.

En 2010, la réforme Fillon des retraites reprend la conception patronale de la pénibilité. Le dispositif de prévention diminue les critères d'exposition de douze à dix facteurs. Les expositions aux rayonnements ionisants et les longs déplacements fréquents sont éliminés. Le dispositif de compensation est individuel, médicalisé et très restrictif. Il ne permet qu'un départ à 60 ans et sous certaines conditions. Le financement est essentiellement assis sur la branche accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP) de la Sécurité sociale.

En 2014 est enfin introduit le principe d'un départ anticipé en compensation de l'exposition à des facteurs de pénibilité. Mais l'essentiel des dispositions antérieures est conservé ce qui fragilise dès l'origine le dispositif et prépare les reculs actuels. Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) articule prévention, formation et reconversion de carrière, départ anticipé ou aménagement des fins de carrière pour les salariés pour lesquels l'exposition n'a pu être éliminée. Ce qui correspond à la logique développée par la CGT. Il rompt avec une approche médicalisée. Néanmoins, de multiples restrictions vident largement le C3P de son sens.

En 2018, le C3P « y laisse des plumes » et devient le compte professionnel de prévention (C2P). En juillet 2017, le gouvernement annonce une réforme du C3P dans le cadre des ordonnances sur le code du travail au 1er janvier 2018. Il s'appuie sur les fragilités du C3P pour céder au patronat.

Quatre facteurs de risque exclus du C2P

La conception médicalisée et individualisée du patronat est légitimée, pour quatre critères sur dix : manutention de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et risques chimiques. Un départ anticipé ne sera possible qu'en cas de maladie professionnelle avec un taux d'incapacité permanente supérieur à 10 %. C'est le remplacement d'un dispositif global de réparation par une nouvelle forme individualisée de départ pour handicap une fois les dégâts sur les salariés advenus.

Financement du C2P

De plus, le gouvernement met fin à toute forme d'incitation financière à la diminution de l'exposition à la pénibilité en supprimant les cotisations spécifiques compensant aux caisses de retraite le coût des départs anticipés. Le coût du dispositif est transféré à la branche ATMP avec son système de cotisation spécifique.

Négociation sur la prévention des risques

L'individualisation du compte pénibilité, une logique de seuils élevés, le refus de faire payer aux responsables des expositions et le coût de ces expositions finissent par produire leurs effets : l'abandon d'une politique de prévention et de réparation pour la moitié des critères d'exposition et la prise en charge financière par l'ensemble des salariés et des entreprises, même celles qui seraient vertueuses du point de vue de la santé au travail.

Ce que revendique la CGT

Les salariés doivent avoir accès à la retraite en bonne santé. La double peine d'une vie plus courte avec une santé dégradée est inacceptable. Pour la CGT, l'amélioration de la santé au travail est essentielle et a des effets bénéfiques non seulement pour les salariés mais pour la société dans son ensemble. Le coût du mal-travail est exorbitant. Une plus grande participation des salariés à l'économie, par leur présence, leur investissement et par une meilleure qualification est favorable à la création de richesse dans le pays mais également à un meilleur équilibre des comptes de la protection sociale.

Pour la CGT, la mise en protection sociale des salariés est d'abord un investissement avant d'être une dépense. Exonérer les entreprises de leur responsabilité vis-à-vis de la santé du monde du travail est un non-sens économique et social. La CGT revendique une mesure de justice pour les salariés déjà exposés durant l'essentiel de leur carrière professionnelle, avec des mesures de départs anticipés dans des métiers parfaitement connus. Il faut une prise en compte collective de la pénibilité en s'appuyant au plus près de la réalité du monde du travail, soit sur les référentiels de branche déjà élaborés par métiers et emplois

types, soit sur les nombreux dispositifs spécifiques (dockers, électriciens et gaziers, transports routiers…). La question des seuils d'exposition doit être revue notamment par une meilleure prise en compte des effets de la multiplicité d'exposition. Pour la CGT, la prévention et l'élimination de l'exposition à la pénibilité sont primordiales sans exclure les possibilités de reconversion professionnelle. L'impossibilité d'éliminer l'exposition doit être compensée, par un départ anticipé jusqu'à cinq ans avant l'âge de départ en retraite, mais aussi par un aménagement des fins de carrières comme par exemple un temps partiel payé à hauteur d'un plein temps.

Assurance chômage

Après l'échec (imputable au patronat) de la négociation de juin 2016, une nouvelle phase de négociation pour renouveler la convention Unédic a débuté au premier trimestre 2017. Celle-ci a commencé par la rencontre avec différents experts. La CGT a proposé et obtenu la présence de plusieurs universitaires ou experts notamment du conseil économique, social et environnemental (CESE) pour permettre un débat dans toute la diversité d'opinion (madame Jacqueline Farache, rapporteure de l'avis unanime « l'influence du chômage sur la santé des demandeurs d'emploi et leur entourage »). La discussion a une nouvelle fois porté sur les droits des demandeurs d'emploi et le besoin de lutter contre l'abus du recours aux contrats courts par les employeurs. La CGT a porté la nécessité d'instaurer une surcotisation sur les contrats courts. Elle a travaillé avec les autres confédérations syndicales pour infléchir la position intransigeante du patronat à ce sujet. La CGT a proposé :

- d'élargir la couverture assurance chômage pour sortir de la baisse continue du nombre de demandeurs d'emploi indemnisés (42 %) ;
- d'allonger la durée d'indemnisation pour aller vers la Sécurité sociale professionnelle qu'elle revendique ;
  de résorber les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes : le manque à gagner en cotisations correspondant environ au déficit annuel de l'UNEDIC, quatre milliards par an depuis quelques années.
  Cette négociation a abouti le 28 mars 2017 à un accord que la CGT a refusé de signer, car il entérine 900 millions d'euros de baisse de droits :

- pour moitié par le raccourcissement de la durée d'indemnisation pour les 50-55 ans (la borne ouvrant trois ans de droits est repoussée de 50 à 55 ans avec un palier à 53 ans) ;
- pour l'autre moitié, par un nivellement par le bas des allocations des travailleurs en activité réduite. Les principales victimes de cette dernière mesure se trouvent être les salariés en contrat les plus courts (intérimaires, contrat à durée déterminée [CDD] ou contrat à durée indéterminée [CDI] à temps très partiel). Le patronat a prétendu lutter contre les recours aux contrats courts, sans surcotisation, ni même bonus/malus, en faisant inscrire dans l'accord le principe de négociations dans les branches avant fin 2017. Celles-ci n'ont jamais eu lieu !

Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) et association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO)

Une négociation prévue par l'accord du 30 octobre 2015 s'est ouverte à la rentrée 2017 afin d'aboutir à un texte refondant un régime complémentaire unique à partir des deux régimes existant, l'association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) pour les cadres au-dessus du plafond de la Sécurité sociale et l'association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) pour les non-cadres et les cadres.

L'accord du 17 novembre 2017 récapitule et révise l'ensemble des textes conventionnels de l'AGIRC depuis 1947 et de l'ARRCO depuis 1961. Un seul régime complémentaire se substituera à ces deux régimes au 1er janvier 2019. La CGT n'a pas signé l'accord mais y a adhéré, de façon à pouvoir continuer de participer à l'ensemble des organismes de gouvernance du régime. Force ouvrière (FO) a fait de même.

Il faut noter la très forte réduction du nombre d'administrateurs qui couplée à la poursuite du processus de concentration des institutions de retraite complémentaire et des groupes de protection sociale accentue la dynamique de professionnalisation des administrateurs syndicaux dans un cadre paritaire. Autre point négatif, aucune avancée en termes de prise en compte de la représentativité réelle issue des élections n'a été obtenue pour la composition des conseils d'administration. La représentation reste

égale entre chaque organisation syndicale quel que soit son poids. Les principes structurants de l'accord d'octobre 2015 ont été repris, en particulier une minoration de pension de 10 % pour un départ à taux plein, sauf à repousser son âge de départ de quatre trimestres, anticipant ainsi un éventuel recul de l'âge d'ouverture des droits de 62 à 63 ans.

Le principe d'un pilotage semi-automatique du régime complémentaire, un ANI pluriannuel encadrant l'évolution des paramètres de pilotage des régimes (valeur d'achat et de service…) comme les conditions de sa mise en œuvre ont été précisées.

Prévoyance

Les accords de branche en complémentaires santé et retraites sont examinés dans une commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) du ministère de la Santé pour avis avant extension. Il est maintenant bien acté dans les accords la spécificité du régime Alsace-Moselle ainsi que du droit local. La CGT regrette que la protection sociale complémentaire prenne de plus en plus le pas sur l'assurance maladie, ce qui n'empêche pas que le niveau général de couverture diminue, tendance constatée au fil des ans par les représentants de la CGT à la COMAREP. La Sécurité sociale recommande même aux usagers de prendre une assurance complémentaire pour les soins, c'est un non-sens.

Pour la CGT, il est important de revenir aux fondamentaux de la protection sociale en France, qui a protégé pendant des décennies les salariés, retraités et les familles. Chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins. C'est ce qui a fait le ciment de notre société en sécurisant les plus démunis !

Forfait en jours

Le gouvernement permet aux employeurs d'imposer des forfaits en jours sans accord des cadres

Il sera dorénavant possible dans le cadre d'un « accord de performance collective », d'imposer un régime de forfait en jours ou en heures

et d'en modifier un ou plusieurs préexistants sans avoir besoin du consentement du salarié. C'est la première fois en droit français que le consentement du salarié n'est plus requis en cas d'application d'un régime dérogatoire au temps de travail. Un accord d'entreprise pourra ainsi imposer à des salariés un forfait en heures ou jours ou augmenter le nombre de jours travaillés.

Pourtant, à la suite des plaintes déposées par l'union générale des ingénieurs, cadres et techniciens de la CGT (UGICT-CGT), la France a déjà été condamnée à quatre reprises par le comité européen des droits sociaux (CEDS, juridiction du conseil de l'Europe chargée de contrôler le respect de la charte sociale européenne) pour son régime de forfait en jours, dû au fait que celui-ci ne garantissait ni le respect du droit au repos, ni les obligations de l'employeur en matière de protection de la santé des salariés. La Cour de cassation a ainsi annulé quinze accords de branche et enjoint régulièrement le législateur de modifier la réglementation en matière de forfaits en jours pour respecter les droits fondamentaux des salariés. Le gouvernement faisait jusque-là l'autruche sur cet aspect de l'organisation du temps de travail des salariés et en particulier des cadres. La nouvelle législation issue des ordonnances Macron va dans le sens d'une remise en cause frontale des droits et principes fondamentaux en matière de temps de travail.

En décembre 2017, dans le cadre de la réforme du code du travail de 2016, la CGT et la confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC), ont saisi ensemble le CEDS pour la cinquième fois contre la législation des forfaits en jours.

Responsabilité sociale et environnementale

Par lettre en date du 15 novembre 2016, la confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) a convié les organisations syndicales de salariés et d'employeurs à ouvrir au niveau interprofessionnel national une délibération concernant la responsabilité sociale et environnementale (RSE) dans les très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME). La concertation s'est conclue le 21 décembre 2017, signée par la CGT en raison notamment de la volonté affichée d'un double rééquilibrage : entre rôle des dirigeants et pouvoir d'intervention des salariés,

entre préoccupations environnementales et considérations sociales. Sont nommées notamment les préoccupations sociales en matière de formation, de diversité, d'employabilité, d'égalité professionnelle, de la qualité de vie au travail (QVT), de santé et sécurité au travail, de valorisation du travail qui doivent pour chacun faire l'objet d'engagements.

Pour autant, cette démarche reste volontaire sans obligation de négociation au niveau de l'entreprise, et le MEDEF et l'union des entreprises de proximité (U2P) ont boycotté la concertation, ce qui en limite d'autant la portée réelle. Alors que la RSE est un élément important de la réflexion de ce que doit être l'entreprise, le projet de loi sur le plan d'action pour la croissance et la transmission des entreprises (PACTE), initié par le président de la République devant les médias le 15 octobre 2017, n'engage aucune réorientation de la finalité de l'entreprise. À la liberté de l'employeur mis en avant par les ordonnances Macron se conjugue la liberté de l'entreprise, c'est-à-dire la poursuite d'une recherche effrénée de rentabilité sans considération de la communauté de travail.

Négociation collective relative aux TPE

Négociation collective relative aux TPE en territoire

La CGT a toujours été à l'initiative pour la construction et la constitution d'espaces territoriaux de dialogue social sous diverses formes. C'est le début d'une représentation des salariés des TPE qui se déploie sur les territoires régionaux. La volonté de la CGT, comme celle de la majorité des organisations syndicales et de certaines organisations patronales, est de pouvoir proposer des projets et des constructions concrètes et utiles aux salariés dans leurs diversités et leurs environnements. L'objectif est également de favoriser des espaces de rencontre et de discussion notamment sur le travail. Cible privilégiée des politiques publiques, les TPE doivent assurer aux salariés le droit à une démocratie sociale opérationnelle et accompagner les organisations syndicales actrices du dialogue social territorial dans leurs rôles et prérogatives.

La contribution de la CGT

Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat

En 2017, les commissions paritaires (CP) se sont redéployées sur l'ensemble du territoire national conformément à l'avenant « dialogue social de 2016 » et dans son nouvel environnement institutionnel issu de la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe). Cette nouvelle maille territoriale renforce la revendication de la CGT de disposer de lieu plus approprié en termes de proximité géographique, le département restant un lieu pertinent au plus proche de l'activité de travail et de la demande sociale. La CGT revendique un déploiement de l'activité de la commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat (CPRIA) et des autres CP qui articule espace régional et proximité départementale en s'appuyant sur l'expérimentation d'actions et activités ciblées en direction des salariés et chefs d'entreprises, via un dispositif de maillage territorial et de référents départementaux des deux collèges de la CP.

Commission paritaire régionale interprofessionnelle

Les CP se sont installées au début de l'été 2017. Elles ont posé sur l'ensemble du territoire national les principes et modalités de fonctionnement formalisés au travers de règlements intérieurs. L'année 2018 devrait être la première année de production collective.

Toutefois, comme pour l'ensemble des commissions paritaires régionales (CPR), la notion de « proximité avec les entreprises, les salariés, l'activité de travail », et les questions économiques et sociales constituent une réelle problématique en raison du périmètre géographique régional trop éloigné des salariés des TPE. Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) peuvent être un lieu d'échange et de débat, notamment en matière de connaissance des droits et dispositifs conventionnels, d'amélioration des conditions de travail, de formation professionnelle et d'autres prérogatives fixées par la loi. L'absence de ressources dédiées et de mise à disposition de moyens pour les CP en général est une difficulté qui aura nécessairement des conséquences sur la qualité du travail qui sera produit dans ses espaces de « dialogue social ».

Commission paritaire régionale des professions libérales

Après la conclusion d'un avenant le 31 janvier 2017 entre l'union nationale des professions libérales (UNAPL) et les cinq confédérations syndicales et son extension tardive le 28 décembre 2017, l'année écoulée n'aura pas permis d'organiser la collecte conventionnelle de 0,04 % assise sur la masse salariale brute de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application. De même, mécaniquement, la création et la mise en place des CPR n'ont pu se faire en 2017. Leur installation a été décalée au début du deuxième semestre 2018.

Commission paritaire régionale du particulier employeur

En 2017, ces CP ont entrepris leurs déploiements sur l'ensemble du territoire conformément à l'accord conclu entre les parties prenantes.

Observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social

L'article 9 de l'ordonnance Macron relative au renforcement de la négociation collective et le décret du 28 novembre 2017 ont institué dans chaque département un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social. Si la CGT approuve le périmètre géographique de cette instance, elle constate que cette création, qui n'a fait l'objet d'aucune information ni de concertation préalable avec les confédérations, « partenaires sociaux », est un dispositif tripartite composé paritairement mais sans réel fondement juridique cohérent. Il y a une application ambiguë des critères de représentativités syndicale et patronale qui ne correspond pas à ceux définis par la loi de 2008. De même, l'asymétrie entre la représentativité des organisations syndicales, appréciée au niveau départemental et celle des organisations patronales au niveau national est juridiquement contestable. En outre, les missions fixées à cet observatoire questionnent sur le sens et les finalités attendus. L'absence de garantie en droit et moyens pour la participation des salariés (à laquelle il faut ajouter l'absence de moyens dédiés au fonctionnement de cette instance) est un obstacle majeur à son fonctionnement.

Préconisations

La mise en place des CPR sectorielles ou interprofessionnelles, pour laquelle la CGT a fortement contribué, nécessite de leur accorder de réelles capacités d'action. Pour les CPRI naissantes, le problème majeur est l'absence de moyens et de ressources dédiés pour remplir les missions confiées par la loi. Les droits insuffisants pour les représentants syndicaux ainsi que l'absence de moyens mobilisables pour produire de la matière utile aux salariés, aux entreprises et aux territoires, obèrent, à ce stade, la capacité d'un travail qualitatif et en profondeur. L'exercice relève, pour ces instances, de l'ordre de « l'injonction paradoxale ». Le ministère du Travail doit les doter de ressources en adéquation avec la politique publique visée. Les CP territoriales doivent pouvoir gagner en légitimité, en lisibilité, mais également en visibilité, auprès des acteurs locaux économiques et sociaux (salariés, entreprises, institutions, etc.), et des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Des actions de communication institutionnelle doivent être envisagées avec le soutien des pouvoirs publics. Après plusieurs années de recul et d'expérience de fonctionnement dans le domaine de l'artisanat, les partenaires sociaux des CPRIA confirment cette problématique et l'enjeu d'une telle démarche. Enfin, l'articulation entre les observatoires départementaux et les CPR apparaît souhaitable et nécessaire. Elle permettra la mise en cohérence de l'ensemble des espaces de dialogue social. Elle favorisera la création de valeur ajoutée en direction des salariés et de l'ensemble des acteurs institutionnels en territoire.

Restructuration des conventions collectives

Le chantier de la restructuration des branches nous est imposé par la loi mais il n'est pas inutile de rappeler que la CGT a toujours milité pour une simplification et une rationalisation du nombre de branches.

La restructuration des conventions collectives nationales (CCN) ne doit pas aboutir à la remise en cause des droits et acquis conventionnels des salariés. Les conventions collectives, pour la plupart, ont été créées sur la base de droits sociaux égaux dans une même activité industrielle ou de service afin d'éviter « le dumping social » et la concurrence

entre les employeurs de même activité. La réduction du nombre de CCN ne doit pas conduire à saborder la base de leur construction. Nous n'accompagnerons pas ce schéma par des propositions dangereuses en participant à l'émergence de CCN dont la base serait « le produit marchand ».

Les CCN doivent garder leurs fondations sur la base de la transformation de la matière, des savoirs et des savoir-faire entre ce qui relève de l'industrie ou du service.

Une CCN est constituée d'activités communes, avec des savoirs et savoir-faire indispensables communs, des qualifications, de la formation professionnelle permettant l'instauration de grilles conventionnelles intégrant ces savoirs et ces savoir-faire et partageant ainsi une cohérence nationale de droits sociaux mais aussi de savoirs liés aux procédés de fabrication, de production, que l'on parle de bien marchand ou de service. Les fusions de branches ne doivent pas conduire à la création de CCN « géantes » généralistes et nébuleuses. Tel est les cas de la CCN du *personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils*, dite SYNTECH, qui couvre 760 000 salariés et des activités telles que le numérique, l'ingénierie, bureaux d'études et de conseils, événements et spectacles, etc. C'est l'activité principale de l'entreprise, qu'elle soit commerciale ou de service, qui doit déterminer la convention collective à appliquer. La CGT est clairement opposée à la création de CCN de métiers qui aboutirait à un éclatement des garanties sociales collectives dans une même entreprise et dans un même service. De même, aucune activité ne doit être mise en sous-traitance sans l'accord des instances représentatives du personnel (IPR). Pour empêcher la sous-traitance née d'externalisations de métiers organiques indispensables au quotidien à l'entreprise, il faut la soumettre à la décision des IRP qui sont les mieux à même de définir ce qui peut relever de la sous-traitance et ce qui relève de l'entreprise.

La CGT est en accord avec la définition de la direction générale du travail (DGT) ainsi que du Haut Conseil du dialogue social (HCDS), sur la notion de branche professionnelle. Une branche c'est une CCN, et par conséquent un identifiant de la convention collective (IDCC). Une filière couvre, en revanche, un périmètre plus vaste, qui va au-delà

de la CCN. Elle regroupe différents champs d'activités. Elle n'est par conséquent que l'addition de plusieurs CCN. Dans le cadre de la restructuration des CCN et IDCC en cours aujourd'hui, il est nécessaire de laisser un temps raisonnable qui permette aux organisations de négocier les fusions volontaires avant qu'elles ne soient imposées par la DGT. La loi prévoit cinq ans à ce jour pour réaliser et finaliser ces fusions. Durant cette période transitoire, les CCN respectives continuent de s'appliquer. En conséquence plusieurs IDCC pourront se retrouver dans un même lieu de discussion, mais à terme, pour la CGT, cela doit aboutir à la fusion en un seul IDCC. Pour la CGT, une branche = un IDCC, un IDCC = une branche. La CGT réitère sa volonté que soient maintenues les prérogatives de la sous-commission de restructuration des branches professionnelles (SCRBP) en matière de restructuration des branches. Elle restera vigilante sur le rôle du comité paritaire réactivé début 2017 qui doit demeurer secondaire.

Activité de la sous-commission des conventions et accords

En matière d'examen pour consultation de projets de décrets et d'ordonnances, l'activité de la sous-commission conventions et accords (SCCA) a été aussi intense en 2017 qu'elle l'avait été en 2016. En sus des réunions ordinaires, de nombreuses réunions exceptionnelles ont été programmées pour l'examen de textes pour la plupart extrêmement régressifs au regard de leurs conséquences sur les droits et acquis des salariés. Certains de ces textes, notamment la sixième ordonnance Macron du 20 décembre 2017, auraient nécessité une réelle réunion plénière de la commission nationale de la négociation collective (CNNC), en présence de la ministre. Plus de 30 décrets et ordonnances, dont 24 sur une période de deux mois, comprenant l'examen de la sixième ordonnance, ont ainsi été soumis à la sous-commission, néanmoins toujours intitulée « conventions et accords ».

La SCCA a été consultée à chaque fois dans des délais extrêmement courts. Ceci n'a pas permis une consultation véritablement loyale des organisations syndicales qui n'ont pas été en mesure de pouvoir disposer du temps nécessaire à une analyse satisfaisante de ces textes et de leur dangerosité pour le monde du travail.

Or ces projets portaient sur des thématiques aussi essentielles que la composition des comités sociaux et économiques (CSE), leurs moyens, les modalités de mise en place de la négociation d'entreprise, mais également, l'organisation de certains référendums d'entreprise, y compris à l'initiative de l'employeur sur tous types de sujets dérogatoires. Ces ordonnances ont même innové, pour les entreprises de moins de vingt salariés sans élus, en qualifiant « d'accord d'entreprise », un acte unilatéral de l'employeur soumis à la ratification des salariés. Les décrets aggravent, au préjudice des salariés et de leurs IRP, les régressions déjà contenues dans les ordonnances Macron du 22 septembre 2017. La loi de ratification desdites ordonnances a également intégré de nouveaux reculs conséquents pour les droits des salariés au seul bénéfice de la partie patronale.

Il est effectivement question d'un autre modèle social, lequel ?

Ainsi, la réforme relative aux IRP, constitue un retour, en partie, au modèle existant au XIX^{e} siècle. Ces textes sont issus ou complètent des ordonnances prises pendant les congés d'été sans bien entendu de débat parlementaire et sans réelle concertation avec les organisations syndicales, à qui les projets d'ordonnances ont été remis au moment de leur présentation à la presse le 31 août 2017. Ces régressions imposées dans l'urgence ont en outre mis une pression extrêmement forte sur les fonctionnaires du ministère du Travail dont la charge de travail a été visiblement faramineuse. Cela a visiblement nuit, également, à l'activité « normale » de la SCCA, au regard de la baisse des conventions et accords examinés par cette instance en 2017. Ces délais insuffisants ont été maintes fois dénoncés par la CGT et d'autres organisations syndicales. Ils sont nécessairement préjudiciables à la qualité de l'échange avec les représentants de la DGT. La CGT demande à nouveau des créations d'emploi à la DGT. La CGT tient à saluer, à nouveau, le travail, extrêmement rigoureux et de qualité, fourni par les fonctionnaires de la DGT qui accomplissent une charge de travail conséquente, en particulier dans l'analyse des nombreux accords collectifs et conventions soumis à la sous-commission.

La contribution de la CGT

AGROALIMENTAIRE

Simulacres de négociations

Les simulacres de négociation se sont poursuivis comme les années précédentes sur les salaires, question essentielle pour les travailleurs. Les patrons se sentent forts des milliards d'euros qui leur sont octroyés par le biais de cadeaux fiscaux et sociaux. Par exemple, ils savent que le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) leur sera désormais octroyé sous une autre forme mais de façon pérenne !!! Forts de leur pouvoir sur le gouvernement, ils sont dédaigneux et hautains, méprisants face aux exigences portées par les salariés, ils se contentent de se mettre en conformité avec le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). En parallèle, ils poursuivent une lutte acharnée pour le faire disparaître.

Le niveau des salaires conventionnels dans nos secteurs est supérieur de quelques centimes au SMIC. L'écart des salaires entre l'industrie manufacturière et les industries agroalimentaires (IAA) se creuse, les salaires dans les IAA étant inférieurs d'environ 20 % et plus encore en agriculture. De nombreuses luttes pour l'augmentation des salaires se sont organisées dans les entreprises.

2017 a été marquée par l'application de lois sociales régressives et notamment, la loi El Khomri avec d'une part l'accélération des fusions des CC et d'autre part, l'inversion de la hiérarchie des normes sur plusieurs thèmes majeurs pour les salariés comme la modulation du temps de travail ou la majoration des heures supplémentaires.

La fusion des conventions collectives

Notre fédération en lien avec la confédération a fait des propositions visant à la fusion de conventions départementales dans lesquelles il n'y avait plus de négociation depuis de nombreuses années pour les rattacher aux CCN existantes dans l'objectif de renforcer la place et le rôle des CC.

Une annexe particulière à la quatrième gamme (Bonduelle, Florette), étendue par le ministère en 1995 a « disparu » en 2017 et a été fondue dans la CCN sans aucune information. Or, dans les négociations quatrième

gamme, notre fédération et ses syndicats ont gagné des avancées comme le treizième mois qui n'existe pas dans la CCN d'accueil !!!!

Nous sommes engagés dans un combat majeur concernant les conventions collectives du *Champagne*. L'argument fallacieux du ministère est de considérer qu'il s'agit d'une convention territoriale (comment peut-il en être autrement ?) et qu'à ce titre elle doit être fusionnée. Nos syndicats poursuivent la lutte pour le maintien et l'amélioration de leur convention qui comportent des garanties de haut niveau. La CGT représente 66 % aux élections professionnelles. Nos syndicats ont notamment obtenu une position commune des organisations syndicales de salariés et d'employeurs pour le maintien des acquis professionnels importants dans la CC du *Champagne*.

L'application de lois régressives

Le patronat a intégré dans quelques branches comme celle des *eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière*, sans aucune négociation, les ordonnances Macron, qui bouleversent la négociation collective et entérinent l'inversion de la hiérarchie des normes. Là encore, avec l'aval des autres organisations syndicales. Bien évidemment, notre fédération s'opposera à l'extension de ces accords. La fédération a envoyé son cahier de revendications « Pour des droits syndicaux du XXIe siècle » à l'ensemble des chambres patronales et demandé l'ouverture de négociations. Par ailleurs, dans chaque branche, elle a sollicité les autres organisations syndicales de salariés pour une rencontre afin de débattre de revendications communes à porter.

Classifications

Il faut noter que les accords sur les classifications sur la base des critères signés dans plusieurs branches de nos secteurs ces dernières années font l'objet de luttes multiples dans les entreprises en particulier dans l'industrie laitière. Les salariés refusent que de nouvelles responsabilités soient exigées sans aucune reconnaissance de leurs compétences et savoir-faire. Ils dénoncent le blocage dans des niveaux-échelons empêchant toute évolution de carrière.

Prévoyance

En matière de prévoyance, nombre de négociations se soldent par des augmentations de cotisations pour les salariés du fait de l'explosion des maladies et accidents liés aux conditions de travail désastreuses, conséquences du développement de la méthode *Lean* et des restructurations. Les suppressions d'emploi augmentent de manière significative la charge de travail de ceux qui restent. Trop souvent, ces augmentations de cotisations sont subies de plein fouet par les salariés alors que ce sont les patrons qui dans la recherche de rentabilité maximale sont les uniques responsables. Nous bataillons contre toute tentative d'introduction « d'assurantiel privé » en matière de prévoyance et de frais de santé. La suppression des clauses de désignation des organismes assureurs satisfait les patrons qui tentent en permanence de leur ouvrir la voie. Nous dénonçons le simulacre des négociations sur la pénibilité, il n'y a eu presqu'aucun accord « pénibilité » négocié dans nos branches alors que les cadences, les conditions de travail et les rythmes s'aggravent. Dans l'industrie sucrière, par exemple, les durées de campagne ont doublé, voire triplé. Les patrons rejettent systématiquement toutes les demandes des organisations syndicales de salariés. Nous portons dans les négociations nos revendications d'augmentation des salaires, de RTT à 32 heures sans perte de salaire, de retraite à 55 ans, de treizième mois, de prime de vacances, de droits syndicaux…

Branche métallurgie

Les négociations débutées en septembre 2016 dans le cadre de l'évolution du dispositif conventionnel se sont poursuivies toute l'année 2017 et toujours sur un rythme soutenu. Sur les dix thèmes qui seront négociés, trois l'ont été en 2017 dont un toujours en cours en 2018.

Le premier sujet concerne les classifications. Elles constituent à la fois la colonne vertébrale d'une CC de branche et un élément important de l'attractivité de la profession. Or le projet d'accord porté par le patronat est de ne plus reconnaître et considérer les diplômes dans la détermination de la classification. Celle-ci serait alors fondée uniquement sur les fonctions tenues par le salarié dans l'emploi qu'il occupe : une classification des postes qui ne garantirait plus l'évolution du salarié tout au

long de sa carrière. Ce projet d'accord a été mis en réserve à l'automne avec l'accord des autres organisations syndicales, l'union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) estime que celui-ci est stabilisé.

Le deuxième sujet à l'ordre du jour, c'est la définition du socle commun à travers la philosophie, les principes et l'architecture du dispositif conventionnel, la gouvernance de la branche et les moyens du dialogue social de branche. C'est l'occasion pour l'UIMM de faire entrer dans la branche les lois récentes et construire un corpus de normes non impératives à disposition des employeurs. Le projet d'accord allonge la périodicité des différentes négociations de branche sauf pour la négociation relative aux salaires. Au niveau national, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est mise en place avec une déclinaison dans les différents champs territoriaux. À terme, cet accord contiendra les droits attachés à la personne (corpus de droits communs à tous les salariés de la branche). Il a également été mis en réserve à l'automne, la négociation est donc suspendue.

Le troisième thème qui a démarré en 2017 et se poursuit en 2018, c'est le temps de travail.

La CGT développe un projet de RTT pour tous les salariés quel que soit le mode de décompte de leur temps de travail : 32 heures, forfait à 200 jours… La CGT Métallurgie porte l'ambition d'une branche innovante en la matière. Cela est d'autant plus indispensable à l'aune des évolutions technologiques majeures qui se profilent.

Mais, pour le patronat, la volonté est toute autre : plus de flexibilité et plus de volume. D'ailleurs, l'UIMM demeure arc-boutée sur son projet qui viendrait aggraver drastiquement l'existant.

Également, comme chaque année, la négociation a porté sur les appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres. Une fois de plus, la faible augmentation de ces minima accentue les conséquences négatives sur la hiérarchie salariale et donc sur la reconnaissance des qualifications des catégories ingénieurs et cadres.

La CCN des *services de l'automobile* a été également un champ important de négociation avec plusieurs accords majeurs comme la formation profes-

sionnelle, la mise en place des commissions paritaires régionales des *services de l'automobile* (CPRSA) supplétives aux CPRI. Lors de la négociation relative aux salaires minima, à l'initiative de notre organisation, une intersyndicale a contraint le conseil national des professions de l'automobile (CNPA) à tripler sa proposition pour aboutir à une revalorisation de 1,2 %. La branche des *tracteurs matériels agricoles commerce réparation* (IDCC 1404) demeure particulièrement active dans la négociation collective. Ainsi, la prévoyance et frais de santé, les salaires, l'intéressement, le dialogue social, le CPF, l'épargne salariale sont autant de sujets évoqués tout au long de l'année 2017. Les mêmes observations sont à faire pour la CCN de l'*aéraulique installation entretien réparation* (IDCC 1412) dont les acteurs sociaux ont traité de la mise en place de la CPPNI, de prévoyance, de certifications éligibles au CPF ou encore de salaires minima, prime d'ancienneté et indemnité d'astreinte. Au sein de la branche *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* (IDCC 567), trois accords ont été conclus dont les salaires minima et le champ d'application de la branche. Mais il faut souligner l'importance de divers travaux de fonds engagés : enquête salaires, étude relative à la prévoyance, au handicap, actualisation des fiches métiers… les acteurs sociaux portent également une attention particulière à la définition des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Branche ferroviaire

Les négociations relatives à la CCN de la branche *ferroviaire* se poursuivent. Celle concernant le volet « formation professionnelle » a débuté le 5 janvier 2017. Tout au long des négociations, la CGT a été force de propositions pour que l'ensemble des cheminots des entreprises ferroviaires de la branche puissent disposer d'un droit à la formation professionnelle progressif qui, associé à d'autres, constitue la base de construction de tout statut ou CC. La CGT est signataire du texte empreint de ses propositions. Les dispositions contenues dans cet accord sont bénéfiques pour les cheminots de l'ensemble des entreprises ferroviaires. La CGT a néanmoins exprimé des réserves sur les notions d'employabilité, de portabilité des droits à la formation, de l'apprentissage et des formations éligibles au CPF. La CGT s'appuiera sur ce texte pour gagner des actions de formation et faire de la formation

professionnelle un domaine d'intervention décisif pour des perspectives d'évolutions professionnelles et personnelles.

Branches du spectacle du cinéma de l'audiovisuel et de l'action culturelle

La négociation collective dans les branches du spectacle a été marquée cette année par plusieurs éléments. Dans certaines branches du spectacle, les partenaires sociaux ont initié des discussions sur la négociation de « l'ordre public conventionnel », négociation qui était prévue par la loi du 16 août 2016 et qui a été abrogée par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la négociation collective. Si les possibilités de garantir cet ordre public conventionnel sont aujourd'hui restreintes, la question de la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise demeure fondamentale dans les secteurs du spectacle où de nombreux droits collectifs reposent sur une mutualisation des moyens au niveau de la branche et au niveau interbranche (formation professionnelle, médecine du travail, comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail [CCHSCT] de branche, mutualisation des activités sociales et culturelles). Les acteurs sociaux ont également conclu plusieurs accords de branche portant sur la mise en place de la CPPNI, obligation résultant de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Des négociations ont également débuté dans plusieurs branches (*entreprises techniques au service de la création et de l'événement, secteur privé du spectacle vivant*) sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le *secteur privé du spectacle vivant*, les acteurs sociaux ont travaillé à la mise en œuvre d'un fond dédié à la mutualisation des moyens destinés aux activités sociales et culturelles. En application du plan pour l'emploi dans les branches du spectacle, une négociation a eu lieu pour parvenir à un accord encadrant le recours et la succession de CDD dits d'usage. Parmi les propositions portées par la fédération CGT Spectacle figuraient : l'intégration dans un texte conventionnel de la jurisprudence communautaire sanctionnant le recours abusif aux successions de CDD, la création d'un droit à la priorité de réembauche en CDI

pour les salariés engagés sous CDD dits d'« usage », la création d'un droit à l'ancienneté dans une branche pour les salariés intermittents. Cette négociation n'a pas abouti et les mesures prises dans le cadre du plan pour l'emploi restent, à ce jour, insatisfaisantes.

Un travail a également été engagé pour harmoniser les données des rapports de branches et disposer de données transversales à l'ensemble des branches du spectacle.

L'année a également été marquée par la parution des arrêtés de représentativité qui ont modifié l'échiquier syndical tant pour les organisations patronales que salariales. Il est à noter que la suppression des élections au sein de l'association pour la gestion de la sécurité sociale des auteurs (AGESSA) et de la maison des artistes (MDA) par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2018 prive désormais les artistes auteurs (non-salariés) de toute mesure de représentativité, éloignant ainsi la perspective de la construction d'un cadre de négociation collective pour ces travailleurs atypiques.

La fédération CGT du spectacle a initié en 2017 un travail sur la restructuration des branches. Elle souligne que le mode de calcul des effectifs retenu par la DGT (salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre 2015) conduit à faire échapper des effectifs, comme pour les élections TPE, la plupart des salariés intermittents. Des branches pourtant conséquentes en termes d'effectifs (*production cinématographique* par exemple) sont menacées par la restructuration alors même que des spécificités professionnelles justifient leur maintien. D'autres branches constituent un cadre de négociation pour les droits voisins des artistes-interprètes et garantissent l'équilibre du secteur (ex : *édition phonographique, artistes engagés dans les émissions de télévision*). Il apparaît donc essentiel que ces spécificités soient prises en compte dans ce débat.

La contribution de la CGT

Branches de la santé privée

Convention des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951

Dans un contexte de fin de cycle électoral et d'examen de l'activité des branches par le ministère, la fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne (FEHAP) a signé un avenant salarial que la CGT qualifie de discriminant et d'irresponsable. L'augmentation de 0,49 centimes du point en 2017, l'introduction de nouveaux métiers en dessous du coefficient minimum conventionnel, l'augmentation ciblée de certaines catégories cadres ou de métiers dits « en tension » n'améliorent en rien la situation des salariés les plus précaires de la branche tout en créant un sentiment de mépris fort pour ces salariés. Malgré les propositions de la CGT et les mises en garde contre cet avenant, la FEHAP a accédé à des demandes ciblées de certaines organisations syndicales s'assurant de leur signature avant la publication des arrêtés de représentativité des organisations syndicales de salariés. Cet arrêté modifie le paysage et le rapport de force au sein de cette branche. Depuis, le discours de la FEHAP est clair, plus aucune négociation ne sera ouverte sur la moindre mesure pouvant avoir un coût pour les employeurs ! Incapable de chiffrer l'argent obtenu par ses adhérents grâce au crédit d'impôt sur les taxes et les salaires (CITS), la FEHAP prétend pourtant n'avoir plus aucune marge de manœuvre. Après six ans de dégradation, la plus grande partie des salariés se retrouve au niveau du SMIC.

La CGT refuse d'avoir à négocier sur les bases régressives des ordonnances Macron. Elle continuera à porter ses propositions pour une vraie cohérence de la politique salariale basée sur les qualifications, pour une réelle reconnaissance de la valeur ajoutée en termes d'expertise acquise par les salariés grâce à la formation professionnelle qualifiante et pour des garanties de complémentaire santé à la hauteur, sans distinction de classe et de rémunération.

La contribution de la CGT

Convention de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002

L'année 2017 a été identique aux années précédentes du point de vue du dialogue social. Cette notion est même inappropriée, au regard de sa mise en application par la fédération de l'hospitalisation privée (FHP). Au niveau salarial, le FHP a augmenté le point de ….trois centimes, après cinq ans de disette salariale ! Ceci est insultant à l'égard des salariés du secteur, qui depuis des années ont vu leur salaire stagner et leurs conditions de travail se dégrader. Le cycle de négociation des classifications a débuté en 2017 sans réel dialogue social. Ceci peut davantage être qualifié d'un monologue de la FHP qui a abouti à des classifications conformes aux desiderata des grands groupes de santé privée, mais qui est contraire aux intérêts des salarié.es du secteur. La volonté a été d'aller vers l'externalisation des métiers non soignants en niant la pénibilité des métiers de ce secteur.

CONTRIBUTION DE FORCE OUVRIÈRE (FO)

Depuis une dizaine d'années, le code du travail et notamment les règles en matière de négociation collective ont été profondément modifiées par des réformes successives d'envergure. Ces différentes réformes libérales se sont inscrites dans un contexte de fort recul des droits des salariés :

- loi du 20 août 2008 (réforme de la représentativité syndicale et décentralisation d'une partie des règles relatives au temps de travail) ;
- loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 (instauration des accords de maintien de l'emploi…) ;
- loi Macron du 6 août 2015 (développement du travail dominical) ;
- loi Rebsamen du 17 août 2015 (regroupement possible des institutions représentatives du personnel [IRP], fragilisation des comité d'entreprise et des comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail [CHSCT], atteintes à la négociation collective avec moins de représentants et d'heures de délégation) ;
- loi du 8 août 2016 dite « loi Travail », réformant en profondeur le code du travail, avec un passage en force par l'article 49-3 de la Constitution.

Chaque loi nouvelle réforme la loi précédente, alors même que tous les décrets d'application n'étaient même pas encore publiés et que tous les acteurs sociaux peinent à s'approprier les nouvelles règles. En 2017, cette mouvance libérale s'est poursuivie, avec les ordonnances « Macron ». Loin de simplifier le droit, cette frénésie législative crée une insécurité juridique et constitue une véritable régression des droits des salariés.

Les ordonannces « Macron » (2017)

Après la loi « Travail » d'août 2016, le nouveau gouvernement a souhaité continuer le travail de destruction des droits des travailleurs entamé sous la précédente mandature. Si Force ouvrière (FO) avait critiqué l'absence de concertation à l'occasion de la loi « Travail » de 2016 et le recours à un dispositif anti démocratique (l'article 49-3), le recours aux ordonnances en 2017 l'est tout autant.

Cependant, sur la méthode, les ordonnances « Macron » ont fait l'objet d'une concertation avec les interlocuteurs sociaux. FO s'est inscrite pleinement dans le jeu de cette concertation.

En dépit de cette concertation, il en ressort au final, un recul sans précédent des droits des travailleurs. Les ordonnances ont démantelé les IRP et les principes gouvernant la négociation collective. La « nouvelle hiérarchie des normes » fait de l'entreprise, encore plus qu'hier, le niveau de négociation le plus approprié au contexte socio-économique actuel. Dans tous les domaines non listés par les ordonnances, la primauté de l'accord d'entreprise devient la règle. En outre, FO note que les règles de désignation du délégué syndical ont été revues par les ordonnances « Macron », la confédération déplore que la loi de ratification de mars 2018 n'ait toujours pas pleinement réhabilité, malgré les engagements du gouvernement en ce sens, la liberté pleine et entière du syndicat dans le choix de ses représentants, en dehors de tout processus électoral. FO déplore également la disparition des IRP séparées au profit d'une instance unique, le comité social et économique (CSE), conduisant à exiger des représentants élus une multitude de compétences techniques dans des domaines divers, avec pour risque que certains sujets soient relégués au second rang, notamment ceux ayant trait à la santé et à la sécurité au travail. FO constate que la réforme de 2017 a eu pour finalité de diminuer le risque pour les employeurs, lorsqu'ils procèdent à des licenciements, qu'ils soient individuels ou collectifs, personnels ou économiques, justifiés ou non, et qui, au final, a visé à faciliter les licenciements des salariés.

Pour toutes ces raisons, la confédération a décidé de porter devant les juridictions compétentes des recours sur toutes les questions qui consti-

tuaient pour nous des lignes rouges : le recours au référendum dans les très petites entreprises (TPE), la fin du mandatement syndical dans les entreprises de 11 à 49 salariés, la possibilité offerte à l'employeur de préciser les motifs de licenciement, la « disparition » du CHSCT, l'atteinte au droit au reclassement en cas de licenciement économique, le plafonnement des indemnités prud'homales pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les accords de performance collective…

La négociation collective de branche

L'année 2017 a été marquée par la mise en œuvre au niveau des branches, des dispositions de la loi « Travail » de 2016. En effet, cette loi a imposé des négociations nouvelles aux branches à court termes (obligation de négocier pour la mise en place des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation [CPPNI]), pour définir l'ordre public conventionnel, pour étudier la question des restructurations des branches…).

Mise en place des CPPNI et de l'ordre public conventionnel

Si toutes ne l'ont pas encore fait, un grand nombre de branches ont négocié et mis en place la CPPNI. Dans beaucoup de branches, ces négociations étaient couplées avec la négociation de l'ordre public conventionnel, ce qui a pu dans un certain nombre de cas faire échouer les négociations relatives à la mise en place des CPPNI.

Après des négociations difficiles, certaines branches ont réussi à conclure un accord en la matière (*cabinets* d'*experts-comptables et de commissaires aux comptes* ; *fleuriste, vente et service des animaux familiers*). Mais à peine conclus, ces accords sont devenus caducs avec l'entrée en vigueur des ordonnances réformant le code du travail, qui ont purement et simplement abrogé ce dispositif au profit d'une nouvelle articulation en trois blocs des niveaux de négociation entre la branche et l'entreprise.

Il n'est ainsi plus possible pour les branches de verrouiller leurs stipulations dans les matières non prévues par la loi, ce qui constitue à notre sens une véritable inversion de la hiérarchie des normes. Certaines branches, notamment celle du *personnel des bureaux d'études*

techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil, dite « SYNTEC », se sont déjà saisies de l'ambiguïté de la notion de « garanties au moins équivalentes », servant à renvoyer à l'entreprise, y compris sur les matières censées être verrouillées par la branche.

La restructuration des branches

Si ce sujet est particulièrement sensible, au regard des enjeux qu'il recouvre, tant en matière de garanties pour les salariés, que de la représentativité ou du financement du paritarisme, force est de constater que peu de réels processus de négociation sont engagés (ex : négociation de la fusion de la convention collective nationale [CCN] des *cabinets* d'*experts-comptables et de commissaires aux comptes* et des *centres de gestion agréés et habilités*). Trop souvent, les projets se cantonnent à des discussions entre fédérations patronales sans inclusion des organisations syndicales qui subissent de fait les arrangements patronaux. Dans le cadre des travaux de restructuration des branches « administrée » FO s'est toujours attachée à garantir une couverture conventionnelle de tous les salariés et à s'assurer que les processus en cours n'avaient pas pour effet de niveler par le bas les droits des salariés.

La négociation salariale

Si les salaires restent le premier thème de négociation dans les branches, notre organisation syndicale regrette l'absence de réunions de la sous-commission « salaires » en 2017. Ces réunions semestrielles sont pourtant nécessaires pour prendre la température globale du dialogue social dans les branches et mettre l'accent sur les branches non conformes au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) par des actions concrètes (mise en place de la commission mixte paritaire [CMP], médiation…). Ces informations sont d'autant plus importantes au regard du chantier de restructuration des branches en cours. D'ailleurs, notre organisation syndicale a toujours réclamé un diagnostic y compris sur les branches de moins de 5 000 salariés, revendication qui prend encore plus de sens aujourd'hui.

La négociation assurance chômage (2017)

Après l'échec des négociations en 2016, les interlocuteurs sociaux ont décidé de renouer le dialogue *via* une phase de diagnostic approfondi début janvier 2017 et se sont réunis à cette fin. Le diagnostic s'est déroulé sur quatre séances :

- la première séance était consacrée à l'exposé de l'économiste monsieur Bruno Coquet sur sa perception du système d'assurance chômage ainsi qu'au rapport du conseil d'orientation pour l'emploi (COE) sur les politiques européennes face à la crise ;
- la deuxième était dédiée à l'étude des trajectoires professionnelles des salariés en contrat court et des intérimaires ;
- la troisième portait sur les prévisions de croissance et d'emploi de l'observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) ;
- enfin, la dernière était consacrée à l'exposé du rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) sur les contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) ainsi que du rapport du conseil économique, social et environnemental (CESE) sur les demandeurs d'emploi et leur entourage.

Cette phase de diagnostic fut riche en échanges et s'est achevée par une réunion des chefs de file le 15 février 2017. À cette occasion, les interlocuteurs sociaux ont décidé à l'unanimité de rouvrir les négociations pour une nouvelle convention d'assurance chômage. Les négociations se sont déroulées dans un contexte particulièrement difficile. En effet, avec un endettement cumulé de 30 milliards d'euros fin 2016 et des prévisions pour 2017 à 3,5 milliards de déficit annuel, la situation financière du régime d'assurance chômage était extrêmement préoccupante, notamment au regard du nombre toujours croissant de demandeurs d'emploi. Après plusieurs séances de négociation, les discussions ont permis d'aboutir à un accord permettant de mieux sécuriser les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi les plus précaires et de renforcer leur formation dans un objectif de retour rapide à un emploi durable et de qualité, c'est-à-dire en contrat à durée indéterminée (CDI). C'est pour ces raisons que FO a signé l'accord. En effet, la convention du 14 avril 2017 contient un certain nombre de dispositions globalement favorables aux demandeurs d'emploi :

- si l'entrée dans la filière « seniors » à 55 ans avec 36 mois d'indemnisation est certes retardée, les seniors de 50 à 52 ans bénéficient de 24 mois d'indemni-

sation et ceux de 53 à 54 ans de 30 mois d'indemnisation. Toutefois, tous ont désormais un droit à une formation qualifiante de six mois qui peut reporter d'autant la durée de versement des allocations ;

- le différé d'indemnité spécifique est abaissé à 150 jours (baisse de 30 jours) : plus de 30 000 allocataires sont favorablement impactés ; une contribution exceptionnelle supplémentaire de 0.05 % à la charge exclusive des employeurs est instituée, permettant ainsi un financement supplémentaire de l'assurance chômage ;
- un nouveau calcul du salaire journalier de référence (SJR) est instauré, qui impacte favorablement 45 000 personnes en créant de nouveaux droits ou entrées accélérées, notamment pour les temps partiels de faible intensité horaire, emplois majoritairement occupés par des femmes.

Dans la continuité de la convention, en décembre 2017, FO a été amenée à négocier sur le thème du compte personnel de formation (CPF) des seniors. L'accord national interprofessionnel (ANI) prévoit que les demandeurs d'emploi âgés de 50 à 54 ans à la date de fin de leur contrat de travail bénéficient d'un abondement spécifique de 500 heures, de leur CPF. Cet abondement est fractionnable, il peut donc être utilisé pour couvrir plusieurs projets de formation et ne peut être mobilisé qu'avec le consentement exprès du titulaire du compte. En cas de départ en formation d'un demandeur d'emploi âgé de 53 à 54 ans, la période de versement de l'allocation de retour à l'emploi formation (AREF) vient s'ajouter à la durée maximale d'indemnisation dans la limite de six mois supplémentaires.

La négociation de l'annexe financière 2018 du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et de l'avenant n° 6 de prolongation à la convention-cadre conclue entre l'État et le FPSPP pour la période 2015-2017

Les organisations syndicales de salariés et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont appelées à négocier, en fin d'année, l'« annexe financière » du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour l'année suivante. Ce document négocié acte la répartition des ressources du FPSPP entre les différents dispositifs et les diverses missions dont le fonds a la responsabilité et dont il assure le financement. En 2017, les interlocuteurs sociaux ont pris

part et mené à terme cet exercice, alors même qu'une fois de plus, l'État a formulé une demande de participation financière du FPSPP à un plan public en faveur de la formation des demandeurs d'emploi. En effet, depuis plusieurs années, l'État sollicite régulièrement les interlocuteurs sociaux (la plupart du temps sous forme de menaces de ponction des fonds gérés paritairement) pour financer ses tentatives répétées de faire baisser le nombre de « demandeurs d'emploi » en leur faisant endosser la casquette de « stagiaires de la formation professionnelle ». Ainsi, en septembre 2017, l'État a présenté son plan d'investissement dans les compétences (PIC) comme un « investissement de quinze milliards d'euros sur le quinquennat » en vue de former un million de demandeurs d'emploi et un million de jeunes, et d'assurer à 300 000 d'entre eux une insertion durable dans l'emploi. Si l'objectif, était déjà décevant au regard des six millions de demandeurs d'emploi et du montant consacré à ce nouveau plan quantitatif, la méthode le fut encore plus puisque le gouvernement a peu à peu reconnu que ce plan ne serait pas financé *via* un « investissement exceptionnel » de l'État, mais bien par une réallocation de budgets (notamment celui des contrats aidés) et par une participation financière pérenne des interlocuteurs sociaux. FO condamne cette décision.

En novembre 2017, dans le cadre de la négociation avec l'État de l'avenant n° 6 de prolongation de la convention-cadre conclue entre le FPSPP et l'État pour la période 2015-2017, qui a fait suite à celle de l'annexe financière entre les interlocuteurs sociaux, l'État a donc, en toute logique, demandé aux organisations syndicales de salariés et patronales de consentir à la participation du FPSPP, en 2018, à un fonds de concours exceptionnel à hauteur de 250 millions d'euros pour financer la mise en œuvre du PIC, sans quoi l'État serait contraint d'ordonner une ponction. Moyennant une participation des interlocuteurs sociaux dans la gouvernance du PIC, ainsi que dans son suivi et son évaluation, notre organisation a signé, en décembre 2017, l'annexe financière du FPSPP pour l'année 2018 et l'avenant n° 6 à la convention-cadre 2015-2017 actant sa participation au fonds de concours.

Toutefois, et malgré la participation constructive de notre organisation à cet exercice de négociation, FO ne peut que regretter, une fois de plus, les conditions dans lesquelles celui-ci s'est tenu, tant en

termes de calendrier (plus contraint qu'à l'habitude), que des menaces exercées par l'État, qui témoignent de son incapacité à respecter les compétences et prérogatives de chaque acteur et de son indifférence quant à la volonté des organisations syndicales de salariés et patronales d'assurer une bonne gestion et un équilibre budgétaire du fonds paritaire dont ils assurent la gestion.

La concertation sur l'insertion professionnelle des jeunes (janvier 2017)

Entre septembre et décembre 2016, FO a participé à la concertation en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes. Ouverte aux interlocuteurs sociaux et aux organisations de jeunesse, elle devait permettre de faire un diagnostic de l'ensemble des dispositifs. La majorité de nos remarques ont été prises en compte dans le rapport final de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et de France Stratégie présenté le 24 janvier 2017. Le diagnostic global soulignait la réussite de la garantie jeunes, des emplois d'avenir et de l'accompagnement renforcé pour l'insertion professionnelle des jeunes. Par manque de courage politique, les employeurs n'y étant pas favorables, la concertation s'est finie « en queue de poisson » : contrairement à ce qu'avait annoncé le ministère, aucun document d'orientation, préalable à une négociation nationale interprofessionnelle, n'a vu le jour.

FO a rappelé qu'elle était favorable à l'ouverture d'une négociation, mais dans un cadre paritaire, national et représentatif. Elle a rendu publique ses revendications, qui portaient notamment sur le déconditionnement du revenu de solidarité active (RSA), la poursuite des contrats aidés nécessaires en temps de crise, et un financement public pérenne de l'accompagnement individuel et renforcé (tel qu'expérimenté dans les ANI Jeunes signés par FO en 2011). FO a rappelé que les contrats de génération avaient vocation à perdurer, parce qu'ils facilitent l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'accès à un CDI, et favorisent le maintien dans l'emploi des seniors en même temps que la transmission des compétences. FO a demandé à ce que les stages et l'apprentissage soient revalorisés.

Depuis cette concertation, les contrats aidés ont été drastiquement réduits dans leur enveloppe budgétaire et leurs paramètres. Les emplois d'avenir et les contrats de génération ont été supprimés. FO dénonce cette réduction de l'aide publique.

La concertation sur le compte personnel d'activité (février 2017)

Prévue dans le code du travail (article 42 de la loi « Travail » de 2016), la concertation sur les étapes futures du compte personnel d'activité (CPA) a été lancée le 9 février 2017 par la ministre du Travail. FO y a participé avec les autres interlocuteurs sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel. Une concertation bâclée : pour FO, ce « cycle » de deux séances devait nécessairement en appeler d'autres. Par ailleurs, pour FO, il était clair dès le départ que l'inclusion de nouveaux outils ou dispositifs dans le CPA n'était pas envisageable ni acceptable. FO est ouverte à une meilleure sécurisation mais qui s'accompagne toujours de garanties collectives (pas d'individualisation des droits).

Le conseil d'orientation du CPA et ses groupes de travail (accompagnement, système d'information, communication, travailleurs indépendants) ont été installés par le ministère du travail le 10 novembre 2016. FO a obtenu que la fonction publique ne fasse pas l'objet d'un groupe de travail dédié dans le conseil d'orientation du CPA mais qu'ils relèvent d'une concertation et d'un groupe de travail interne à la fonction publique, traité au niveau de la fédération générale des fonctionnaires – force ouvrière (FGF-FO).

FO a participé au conseil d'orientation avec les autres interlocuteurs sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel, l'État, les régions. Ce conseil d'orientation ne devait pas être un lieu de concertation mais un lieu de pilotage politique du fonctionnement du CPA. Cette instance ne devait s'intéresser qu'aux salariés et indépendants. FO y a porté ses principales revendications concernant la mise en œuvre du CPA :

- l'accompagnement solide des personnes à l'utilisation du dispositif et du portail CPA ;
- une pérennisation des dispositifs existants (CPF, compte personnel de prévention de la pénibilité [C3P], compte d'engagement citoyen [CEC]).

La concertation n'a pas été suivie d'effets.

Concertation sur l'apprentissage (novembre 2017)

La concertation sur l'apprentissage a été lancée le 10 novembre 2017. La lettre de mission confiée à madame Sylvie Brunet, qui présidait la concertation, lui demandait d'identifier les pistes d'améliorations pour faire de l'apprentissage une voie d'excellence, au profit de tous les jeunes et des entreprises. Plusieurs groupes de travail ont été réunis, à trois reprises, sur quatre thèmes différents (parcours de l'apprenti, entreprises et apprentissage, gouvernance et financements, offre de formation et de certification). FO a participé à l'ensemble de ces réunions.

Le rapport issu de la concertation, écrit sur la base des travaux de groupe, a été présenté ce 30 janvier 2018. Étaient entre autres présents, les interlocuteurs sociaux, les centres de formation d'apprentis (CFA), les chambres de commerce et d'industrie (CCI), etc. Une seule prise de parole était accordée à chaque organisation représentée par une personne. Le rapport formule 44 préconisations. Il a été remis aux ministres du Travail, de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Il exclut d'emblée la question de la gouvernance et du financement, sur laquelle il ne formule aucune proposition. Il exclut également la mobilité européenne des apprentis.

FO avait estimé que certaines propositions allaient dans le bon sens :

- renforcement de l'orientation et de l'information des jeunes sur les métiers et l'apprentissage ;
- renforcement de l'accompagnement du jeune tout au long du parcours d'apprentissage ;
- création d'une aide personnalisée au transport et à l'hébergement ;
- développement de passerelles entre filières ;
- renforcement des droits des apprentis en situation de handicap ;
- renforcement du statut du maître d'apprentissage par une formation obligatoire ;
- transfert aux branches de l'élaboration des référentiels d'activité ;
- renforcement des commissions professionnelles consultatives (CPC), au sein desquelles nous sommes représentés.

D'autres propositions ne nous conviennent pas, ce que nous avons dénoncé, notamment :

- la suppression de l'obligation d'enregistrement du contrat d'apprentissage, qui sécurise les parties ;
- la suppression de tout plafond lié à l'âge pour rendre l'apprentissage accessible au-delà de 25 ans ;
- l'allègement de la réglementation en matière de temps de travail des mineurs et surtout l'assouplissement de la rupture du contrat d'apprentissage, en « permettant » à l'apprenti de démissionner et à l'employeur de rompre pour faute grave sans passer par les prud'hommes !

FO a rappelé que certaines revendications que nous portions ne figurent pas au rapport : comme le renforcement de l'information-consultation des IRP, quand elles existent, notamment sur les conditions de travail et les règles applicables en matière de santé-sécurité. Ce rapport ne constituait qu'un point d'étape. Il devrait inspirer le gouvernement pour le projet de loi sur l'assurance chômage, la formation professionnelle et l'apprentissage, qui feront l'objet d'un projet global au printemps 2018. Pour FO, le rapport ne préjuge pas du résultat ; nous nous sommes engagés à porter ses revendications dans le cadre des négociations nationales interprofessionnelles en cours et auprès du législateur.

L'extension de l'avenant à l'accord de 2012 dans les professions libérales – mise en place des commissions paritaires régionales interprofessionnelles dans les professions libérales (janvier et décembre 2017)

En 2016, les cinq confédérations syndicales et l'union nationale des professions libérales (UNAPL) ont entamé un cycle de négociations en vue d'aboutir à un avenant de révision à l'accord unanime du 28 septembre 2012 relatif au développement du dialogue social et du paritarisme dans les professions libérales. Cette négociation visait à mettre les commissions paritaires régionales interprofessionnelles des professions libérales (CPR-PL) (non encore mises en place) en conformité avec la loi Rebsamen, et à prendre en compte le motif d'annulation de l'arrêté d'extension de l'accord de 2012 par le Conseil d'État.

La contribution de FO

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

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

L'avenant en date du 31 janvier 2017 a été signé par FO et les autres organisations signataires de l'accord de 2012. Il a été déposé à l'extension en février de la même année. Depuis cette date, son dépôt à l'extension en sous-commission des conventions et accords n'a pas cessé d'être repoussé, ce qui a gravement retardé la mise en place des CPR-PL, privant de ce fait les salariés d'une représentation légale. L'avenant et son accord ont finalement été étendus par un arrêté en date du 28 décembre 2017. Cette extension répare un vide dans la représentation collective des intérêts des salariés et des employeurs des professions libérales. Ces instances permettront de développer le dialogue social, dans ce champ et à ce niveau, sans empiéter sur les prérogatives des acteurs de la négociation collective.

LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS

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

CONFÉDÉRATION DES PME

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

Au niveau national interprofessionnel, l'année 2017 s'est principalement caractérisée par :

- la négociation nationale interprofessionnelle ayant abouti au protocole d'accord du 28 mars 2017 relatif à l'assurance chômage ;
- la concertation paritaire sur le « développement du télétravail et du travail à distance » ;
- la conclusion de l'accord national interprofessionnel (ANI) instituant le régime de l'association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) et de l'association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) du 17 novembre 2017 et, texte qui lui est lié, l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ;
- l'ouverture de la négociation nationale interprofessionnelle sur la réforme de la formation professionnelle ;
- la délibération commune des partenaires sociaux sur la responsabilité sociale et environnementale (RSE) dans les très petites entreprises et petites et moyennes entreprises (TPE/PME) du 21 décembre 2017.

■ La négociation nationale interprofessionnelle ayant abouti au protocole d'accord du 28 mars 2017 relatif à l'assurance chômage

Au terme de six semaines de négociation dans laquelle la CPME s'est particulièrement impliquée, les partenaires sociaux parvenaient à un protocole d'accord relatif à l'assurance chômage en date du 28 mars 2017.

La CPME, le mouvement des entreprises de France (MEDEF), l'union des entreprises de proximité (U2P), la confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres (CFE-CGC), la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), la confédération française

démocratique du travail (CFDT) et Force ouvrière (FO) s'étaient déclarés signataires du texte, la confédération générale du travail (CGT) ayant pour sa part indiqué qu'il était peu probable qu'elle le soit.

Il convenait de souligner les principaux éléments de ce protocole d'accord :

- les modalités de calcul et de versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) avaient été modifiées :
  - les conditions minimales d'affiliation étaient fixées à 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées ;
  - la durée totale du droit à indemnisation était calculée sur la base du principe « un jour travaillé = un jour indemnisé » ;
  - les modalités d'application et de calcul du différé spécifique d'indemnisation étaient également modifiées, notamment en abaissant le plafond de 180 jours à 150 jours ;
- les organisations représentatives d'employeurs et de salariés dans les secteurs les plus concernés par le recours aux contrats de travail très courts étaient invitées à ouvrir des négociations afin d'identifier, notamment, les raisons de ce recours et de définir des mesures de régulation du recours aux contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) en tant que de besoin :
  - il était ainsi mis en place une contribution exceptionnelle temporaire de 0,05 % à la charge de l'ensemble des employeurs (principe de solidarité sectorielle interprofessionnelle) pour la durée de validité du protocole d'accord qui ne pouvait excéder 36 mois,
  - pour qu'il n'y ait pas d'augmentation du coût du travail, cette contribution était compensée par une diminution du taux de cotisation à l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS) de 0,05 ;
  - les modulations du taux de contribution pour les contrats à durée déterminée (CDD), à l'exception de celles concernant les CDD d'usage et l'exonération des contributions pour l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) de salariés de moins de 26 ans étaient supprimées à compter de la date d'entrée en vigueur du protocole d'accord (entre le 1er septembre 2017 et au plus tard le 31 décembre 2017) ;

- concernant les CDDU, la suppression du taux de la modulation du taux de contribution devait intervenir 18 mois après l'entrée en vigueur du protocole d'accord ;

• les dispositifs d'incitation à la création ou la reprise d'entreprise faisaient l'objet d'une amélioration opérationnelle ;
• les règles applicables aux « seniors » étaient également modifiées :
- personnes âgées de 50 à 52 ans à la date de fin de leur contrat de travail :
  ▪ durée d'indemnisation maximale de 24 mois,
  ▪ si mobilisation du compte personnel de formation (CPF) au cours de l'indemnisation, abondement de celui-ci dans la limite de 500 heures,
- personnes âgées de 53 à 54 ans à la date de fin de leur contrat de travail :
  ▪ durée d'indemnisation maximale de 30 mois,
  ▪ période de référence d'affiliation de 36 mois,
  ▪ si mobilisation du CPF au cours de l'indemnisation, abondement dans la limite de 500 heures,
- personnes âgées de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail :
  ▪ durée d'indemnisation maximale de 36 mois,
  ▪ période de référence d'affiliation de 36 mois ;

• il était prévu que chaque demandeur d'emploi ne puisse bénéficier que d'un seul abondement du CPF durant son parcours professionnel. Pour 2017, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) devait assurer directement le financement de ce dispositif, puis les partenaires sociaux devaient se réunir pour préciser la mise en œuvre de l'abondement ;
• il était demandé à l'État de prendre ses responsabilités dans le financement des charges de solidarité pesant sur le régime pour permettre le désendettement de l'assurance chômage et notamment :
- en soulignant la nécessité d'œuvrer pour que les contributions de l'État et de l'Unédic versées annuellement à Pôle emploi se fassent à parité,
- en rappelant la nécessité de réviser les modalités de coordination des prestations de chômage pour les travailleurs transfrontaliers.

L'ensemble des mesures qui étaient d'ores et déjà arrêtées devait permettre des économies d'environ un milliard d'euros en rythme de

croisière. La CPME se réjouissait d'avoir œuvré activement à la réouverture de la négociation en janvier, après s'être rapprochée de l'ensemble des partenaires sociaux de manière bilatérale. Dans ce cadre, la CPME avait préservé les intérêts des TPE et des PME en s'assurant qu'aucune entreprise n'ait à supporter la moindre augmentation du coût du travail.

Mieux encore, les entreprises qui étaient assujetties à une taxation des contrats courts allaient bénéficier d'une baisse de charges immédiate pour les unes ou à échéance de 18 mois pour celles recourant à des contrats d'usage.

Cet accord était la démonstration que les partenaires sociaux savaient être au rendez-vous pour faire preuve de responsabilité et ainsi être les acteurs de premier rang pour répondre aux grands enjeux sociaux et sociétaux de notre pays.

À la suite de la conclusion de ce protocole d'accord et dans le cadre de la réforme annoncée de l'assurance chômage par le nouveau gouvernement, les organisations des salariés et des employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel se réunissaient par ailleurs plusieurs fois à partir de l'été dans le cadre du groupe politique paritaire relatif à l'assurance chômage. À l'occasion de ces réunions, l'ensemble des partenaires sociaux avait déterminé une position partagée sur :

- la volonté de prendre part de la manière la plus constructive possible aux travaux préparatoires à la concertation annoncée par le gouvernement ;
- le besoin d'informations quant au calendrier politique des discussions à venir ;
- la nécessité d'un débat collectif et approfondi sur les questions posées, notamment sur le sujet de l'indemnisation des démissionnaires, des travailleurs indépendants ainsi que sur la gouvernance et le financement.

Dans un communiqué commun en date du 5 septembre 2017, les organisations des salariés et des employeurs précisaient que « *la concertation devra établir clairement les fondements du régime, prenant en compte le fait que l'assurance chômage est aujourd'hui, de fait, un*

régime assurantiel versant au demandeur d'emploi une indemnisation calculée en fonction des cotisations versées, au regard de la survenance d'un risque – en l'occurrence la perte involontaire de son emploi ».

La concertation à venir devait permettre de discuter de l'ensemble des sujets relatifs à une évolution du régime. Il convenait pour cela de n'en préempter aucune conclusion, en particulier sur les modalités de financement de l'assurance chômage.

Le Premier ministre ayant fait parvenir le 25 octobre 2017 aux partenaires sociaux la « feuille de route méthodologique » dont une partie était consacrée à l'assurance chômage, ces derniers étaient invités, dans le cadre d'une concertation, à faire évoluer le régime d'assurance chômage vers « *un régime de protection permettant d'accompagner la mobilité professionnelle* ».

La CPME entendait répondre favorablement aux sollicitations du gouvernement et optait pour les propositions suivantes :

- une ouverture des droits selon des règles restrictives pour les démissionnaires. Il serait envisageable dans ce cas d'étendre les motifs légitimes de démission indemnisables par le régime aux démissions dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle ou de création d'activité dûment vérifié ;
- dans cette hypothèse, le contrôle de la recherche d'emploi, pour lequel les moyens de Pôle emploi auraient été renforcés et les sanctions rendues justes et crédibles, devait être accru ;
- un régime spécifique pour les travailleurs indépendants sur la base d'une adhésion volontaire. Les travailleurs indépendants se caractérisent par un engagement volontaire dans une activité entrepreneuriale qui recouvre des situations très variées. La plus grande part d'entre eux ne souhaite pas de couverture spécifique de pertes de revenus professionnels. Plus précisément, concernant les travailleurs indépendants, dans le but notamment de traiter la problématique des travailleurs indépendants dépendant économiquement de leurs donneurs d'ordre, la CPME proposait la mise en place, à titre facultatif, de la souscription d'une garantie « perte d'activité » dans le cadre de la garantie sociale du chef d'entreprise (GSC).

La contribution de la CPME

La CPME n'était pas favorable à la création d'un bonus/malus sur l'assurance chômage afin de limiter les contrats courts. En effet, dans le cadre de la négociation ayant abouti au protocole d'accord du 28 mars 2017, plusieurs réunions de diagnostic s'étaient tenues, permettant de constater que le recours aux CDD d'usage et les autres formes de CDD ne concernait que quelques secteurs d'activité et seulement 2 % de la masse salariale française.

Une modulation par secteur étant impossible à mettre en œuvre, la CPME avait proposé dans le cadre de cette négociation une solidarité interprofessionnelle avec une contribution exceptionnelle de 0,05 % de la cotisation patronale pour une durée de 36 mois maximum. Cette contribution ne devait pas entraîner d'augmentation du coût du travail puisqu'elle était compensée par une baisse de 0,05 % du coût de la cotisation à l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances salariés (AGS).

La CPME observait de surcroît que l'ordonnance n° 2017-1385 réformant le code du travail du 22 septembre 2017 avait réaffirmé le rôle de la branche professionnelle dont la primauté des accords s'étendait à au moins treize domaines dans lesquels figuraient les modalités du CDD.

S'agissant de la question de l'avenir pour le modèle de gestion paritaire du régime d'assurance chômage, la CPME, avec l'ensemble des partenaires sociaux, avait réaffirmé son attachement à la gestion paritaire. Son avenir dépendait toutefois du cadre financier que l'État souhaitait lui donner alors que la suppression de la cotisation salariale assurantielle intervenait avec la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG).

La CPME allait demander de sérieuses garanties sur l'engagement financier de l'État. Le protocole d'accord du 28 mars 2017 invitait les pouvoirs publics à régler les questions des dépenses indues du régime comme le financement du fonctionnement de Pôle emploi ou le déficit de compensation des indemnités versées à certains travailleurs transfrontaliers.

L'annonce, dans le cadre du projet de loi de finances, d'une baisse de 50 millions d'euros de la contribution budgétaire au financement de

l'opérateur public n'était pas un signe positif dans le cadre des discussions à venir, alors même qu'il s'agissait d'un accord triennal paraphé par l'État.

Au final, après la réunion multilatérale avec l'État du 13 décembre 2017, la CPME et l'ensemble des partenaires sociaux ont fait le choix d'ouvrir une nouvelle négociation en vue d'apporter des réponses au « programme de travail gouvernemental portant orientation pour la réforme de l'assurance chômage » que leur avait adressé la ministre du Travail en date du 14 décembre 2017.

■ La concertation paritaire sur le « développement du télétravail et du travail à distance »

Prévue par l'article 57 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite loi El Khomri), une concertation paritaire sur le développement du télétravail et du travail à distance s'est engagée au mois de février 2017.

Cette concertation paritaire a abouti, le 7 juin 2017, sur des conclusions faisant l'objet d'un rapport conjoint de l'ensemble des organisations représentatives des employeurs et des salariés au plan national interprofessionnel. Ce rapport traitait essentiellement du télétravail à domicile et dans les lieux tiers. Il était communiqué le même jour à la ministre du Travail.

Le contenu de cette concertation était ainsi fixé :

« Cette concertation s'appuie sur un large état des lieux faisant apparaître :

1° le taux de télétravail par branche selon la famille professionnelle et le sexe ;

2° la liste des métiers par branche professionnelle, potentiellement éligibles au télétravail ;

Cette concertation porte également sur l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait en jours, sur la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques permettant de mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle, ainsi que sur l'opportunité et, le cas échéant, les

modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire de ces salariés.
À l'issue de la concertation, un guide des bonnes pratiques est élaboré et sert de document de référence lors de la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise. »

Les conclusions de ce rapport avaient pour vocation de nourrir les réflexions futures tant du gouvernement et des partenaires sociaux au niveau national interprofessionnel que des négociateurs de branche et d'entreprise sur le télétravail, le travail nomade, mobile ou à distance.

S'attachant à objectiver un état des lieux sur la base des informations dont les partenaires sociaux avaient eu connaissance et des pratiques développées et négociées par les entreprises au plus près des réalités concrètes, ce rapport identifiait sept nouveaux enjeux de nature à mieux accompagner le développement du télétravail. Sur chacun de ces points, des solutions adaptées avaient été trouvées par les entreprises :

- la clarification de règles juridiques applicables au télétravail,
- l'articulation entre télétravail régulier, occasionnel et informel,
- l'organisation du temps de travail,
- le droit à la déconnexion,
- la protection des données personnelles,
- la mobilité, la multiplication des lieux de travail et l'essor prévisible des tiers lieux,
- l'impact sur l'encadrement de proximité, et la nécessité de relations basées sur la confiance.

■ L'accord national interprofessionnel instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire du 17 novembre 2017

La CPME a également pris une part active, après 14 réunions de groupes de travail, à la négociation qui a débouché, le 17 novembre 2017, sur la conclusion de l'ANI instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.

Les points saillants de ce texte, à caractère très technique, étaient les suivants :

- **le pilotage stratégique :**

Il était prévu que les orientations stratégiques du pilotage étaient définies tous les quatre ans par accord entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel. À cette occasion, ces organisations devaient fixer les objectifs en termes de trajectoire d'équilibre du régime de retraite complémentaire en fonction du scénario économique qu'elles ont retenu pour le moyen long terme ;

- **le pilotage tactique :**

Le pilotage tactique reposait sur des décisions arrêtées chaque année par le conseil d'administration de la Fédération en charge de la situation financière annuelle, dans le respect des orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux. Le conseil d'administration de la Fédération ajustait, en tant que de besoin, les paramètres de fonctionnement dans les limites déterminées par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel dans le cadre du pilotage stratégique ;

- **les bénéficiaires d'allocations visées par la convention du 14 avril 2017 relative à l'indemnisation du chômage et les bénéficiaires de l'allocation de sécurisation professionnelle :**

Le régime de retraite complémentaire, selon les dispositions préparées par la commission paritaire et validées par les partenaires sociaux par un avenant, prenait à sa charge la partie des droits excédant ceux financés par l'assurance chômage ;

- **les majorations pour enfants nés ou élevés :**

Le participant ayant eu ou élevé au moins trois enfants, à la date d'effet de la retraite pouvait, sous réserve de certaines dispositions de l'accord, bénéficier d'une majoration de son allocation.

Pour les périodes antérieures au 1er janvier 1999, lorsqu'une majoration pour enfant né ou élevé était prévue par un règlement d'un ancien régime ARRCO au titre duquel relèvent les points inscrits antérieurement à 1999, la majoration de ces droits était égale à :

- 10 % pour trois enfants,
- 15 % pour quatre enfants,
- 20 % pour cinq enfants,
- 25 % pour six enfants,
- 30 % pour sept enfants.

Pour les points inscrits entre 1999 et 2011 au titre de l'ancien régime ARRCO, la majoration était égale à 5 %.

Pour les points inscrits au titre de l'ancien régime AGIRC et relatifs à des périodes antérieures à 2012, la majoration était égale à :

- 8 % pour trois enfants,
- 12 % pour quatre enfants,
- 16 % pour cinq enfants,
- 20 % pour six enfants,
- 24 % pour sept enfants ou plus.

Pour la part de l'allocation correspondant aux périodes à compter de 2012, la majoration était égale à 10 % ;

- **les droits de réversion des conjoints survivants :**

Le conjoint survivant d'un participant décédé à compter du 1er janvier 2019 bénéficiait, à partir de 55 ans, hors remariage, d'une allocation de réversion calculée sur la base de 60 % des droits du participant décédé, sous réserve de certaines dispositions de l'accord. L'exclusion liée au remariage ne s'appliquerait pas en cas de remariage avec le même conjoint. Les majorations pour enfants nés ou élevés applicables aux droits du participant décédé étaient réversibles au taux de 10 % ;

- **la composition et le fonctionnement :**

La commission paritaire était composée de deux représentants titulaires et d'un représentant suppléant de chacune des organisations de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel signataires de l'accord, ou y ayant adhéré, et d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants des organisations d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel. Les décisions résultaient de l'accord des deux parties, sans vote par tête ;

- **l'administration de la Fédération :**

La Fédération était administrée par un conseil d'administration composé paritairement de représentants d'une part, des employeurs relevant de l'accord et, d'autre part, des salariés participants, dans des conditions fixées par ses statuts validés par la commission paritaire. Les organisations nationales et interprofessionnelles représentatives signataires de l'accord, ou y ayant adhéré, y étaient toutes représentées, dans le respect des règles de la représentativité en vigueur. Elles se donnaient comme

objectif, pour ces désignations, une représentation équilibrée des femmes et des hommes, selon des modalités précisées dans les statuts.

■ L'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017

L'ANI mettant en place le régime unifié de retraite complémentaire du privé n'ayant pas pour objet de traiter de la prévoyance, les partenaires sociaux concluaient également, toujours en date du 17 novembre 2017, un deuxième accord relatif à la prévoyance des cadres.

En effet, comme le précisait le préambule de ce deuxième texte, l'ANI du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO (AGFF) prévoyait, outre la mise en place d'un régime unifié de retraite complémentaire des salariés du privé à effet du 1er janvier 2019, l'engagement d'une négociation sur la définition de l'encadrement.

Il prévoyait à cet égard qu'à défaut d'ANI à l'issue de la négociation sur la définition de l'encadrement, les entreprises devraient continuer à se référer à la définition de l'encadrement prévue par la convention collective nationale (CCN) de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 précitée et donc continuer d'appliquer les dispositions de l'article 7 de cette convention relatives aux avantages en matière de prévoyance des cadres en pérennisant le taux de 1,5 % de la cotisation prévu à cet effet.

■ L'ouverture de la négociation nationale interprofessionnelle sur la réforme de la formation professionnelle

Après plusieurs séances de concertation avec le ministère du Travail, le gouvernement, au travers d'un document d'orientation daté du 15 novembre, demandait aux partenaires sociaux de se saisir de la question de la réforme de notre système de formation professionnelle et de l'apprentissage.

La CPME menait donc une réflexion approfondie sur ces questions afin de répondre au plus près des attentes de ses organisations adhérentes.

Elle dégageait ainsi six grands principes doctrinaux :

- le très grand attachement de la CPME à la formation professionnelle et la nécessité de simplifier le système actuel devenu trop complexe ;
- la nécessité de remettre au cœur du dispositif le chef d'entreprise ;
- la mutualisation d'une partie des fonds de la formation professionnelle, indispensable pour les TPE/PME ;
- l'engagement que la réforme soit à coûts constants pour l'entreprise ;
- la nécessité de responsabiliser l'Éducation nationale sur sa mission première d'éducation ;
- le rappel que la formation des demandeurs d'emploi relevait en priorité de ceux qui en avaient la charge.

La CPME portait ces grands principes lors de l'ouverture de la négociation le 24 novembre 2017. Simultanément, elle participait à l'ensemble des groupes de travail mis en place dans le cadre de la concertation sur la réforme de l'apprentissage menée parallèlement à cette négociation.

■ La délibération commune des partenaires sociaux sur la responsabilité sociale et environnementale dans les TPE/PME du 21 décembre 2017

La CPME a lancé le 1er février 2017 une concertation paritaire sur la RSE des entreprises à laquelle les cinq confédérations syndicales de salariés ont répondu présentes.

L'objectif partagé était avant tout d'inciter les entreprises de moins de 500 salariés à se saisir de la RSE comme un outil de renforcement du dialogue social et de performance globale. Concrètement, les partenaires sociaux se sont accordés pour donner un cadre de négociation aux branches professionnelles qui souhaiteraient, à titres volontaire et expérimental, ouvrir des discussions pour élaborer un tableau de bord sectoriel, dimensionné PME, sur les thématiques sociales, sociétales, environnementales et économiques.

Cette démarche serait accompagnée d'une reconnaissance attestée par un tiers indépendant, valorisant les PME engagées et incitant celles qui ne le font pas en renforçant leur intérêt à agir. Le 21 décembre, lors

de la quatrième séance de concertation, une délibération commune a été ouverte à signature et l'ensemble des organisations syndicales s'est déclaré signataire.

***

Pour ce qui concerne la négociation au niveau des branches professionnelles, c'est avec satisfaction que la CPME note une progression du nombre d'accords conclus en 2017, qui s'élève à 1 094 contre 979 en 2016 (données provisoires).

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 d'employeurs 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

Mené dans un contexte de progression des résultats économiques et de la solvabilité financière du groupe, le dialogue social avec les institutions représentatives du personnel (IRP) dans le cadre de processus d'informations/consultations et avec les organisations syndicales (lors de négociations collectives) dans les différents périmètres sociaux « France » (Groupe, Unité économique et sociale [UES], Unité de développement social de Groupama [UDSG], entreprises) a poursuivi en 2017 plusieurs objectifs :

- continuer le développement de la qualité de vie au travail (QVT) ;
- aider les salariés à se constituer une épargne longue en vue de leur retraite ;
- favoriser les évolutions professionnelles dans une logique de parcours cohérente avec les besoins des entreprises et les enjeux de développement et de

performance économique auxquels elles sont confrontées, dans un contexte d'évolution des métiers.

Compte tenu de son organisation en groupe décentralisé et aux activités à la fois multiples et diversifiées, Groupama a recherché, comme chaque année, l'articulation optimale de ses différents niveaux nationaux de négociation (Groupe et UDSG) qui peuvent être complétés par des accords collectifs négociés par chacune des entreprises dans le cadre de sa propre politique conventionnelle.

Au niveau du groupe couvrant un effectif total de 32 488 collaborateurs salariés au 31 décembre 2017 (y compris le périmètre mutualiste de Groupama), les négociations menées en 2017 pour le périmètre français, représentant 24 684 collaborateurs au 31 décembre 2017, ont précisé, dans le cadre d'un avenant à l'accord QVT, les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Exercice du droit à la déconnexion

Dans le cadre du réexamen de l'accord de groupe relatif à la QVT du 28 février 2011 et de son avenant du 10 octobre 2014, un avenant a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales le 15 décembre 2017 en vue de la mise en place du droit à la déconnexion au bénéfice de chaque salarié, de nature à garantir un équilibre entre les temps consacrés à la vie professionnelle et à la vie privée, notamment *via* des mesures d'information, de sensibilisation ou de formation favorisant l'exercice du droit à la déconnexion assorti d'un devoir de non-sollicitation.

L'avenant pérennise le rôle de la commission QVT groupe et les moyens qui lui sont attribués : cette commission paritaire est un lieu d'échanges et de préconisations et examine le volet « QVT » des projets structurants présentés au comité de groupe.

Au niveau interentreprises couvrant le périmètre mutualiste agricole, d'un effectif total d'environ 18 400 salariés, les négociations conduites en 2017 ont traité essentiellement de deux thèmes :

- l'épargne salariale avec le plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) ;
- la classification et les emplois.

Le PERCOI

Convaincue de la nécessité d'accompagner les salariés dans la constitution d'une épargne à long terme en vue de leur retraite, l'UDSG a réalisé une évolution du PERCOI bénéficiant aux salariés du groupe, par accord du 10 juillet 2017 signé par la fédération générale de l'agroalimentaire-confédération française démocratique du travail (FGA-CFDT), l'union nationale des syndicats autonomes agriculture et agroalimentaire (UNSA 2A) et le syndicat national de l'encadrement et des employés responsables de la mutualité agricole (CFE-CGC SNECMA).

Les mesures ont porté sur :

- un élargissement de la gamme de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) éligibles au PERCOI, avec l'introduction de trois nouveaux fonds : un fonds court terme, un fonds actions internationales et un fonds « Macron », orienté sur le financement des petites et moyennes entreprises et entreprises de taille intermédiaire (PME et ETI) ;
- une nouvelle grille de gestion pilotée offrant davantage de marge de manœuvre aux gestionnaires ;
- la possibilité de faire un abondement unilatéral (sans versement du salarié) dont le montant serait fixé au niveau de l'UDSG et/ou de l'entreprise, dans une fourchette d'abondement avec un minimum (150 euros) et le maximum autorisé par la loi (2 % du plafond annuel de sécurité sociale [PASS], soit 784 euros pour 2017) ;
- de nouvelles grilles d'abondement (avec majoration du plafond de 650 euros à 800 euros).

L'évolution de la classification et des emplois

Un projet d'accord est ouvert à la signature des organisations syndicales dont les grandes lignes sont :

- la mise en place d'emplois d'accédant et d'emplois passerelle, en préalable du positionnement dans l'emploi cible ;
- la création d'une fonction générique supplémentaire, sans dimension managériale, de « conseiller clientèle spécialisée », positionnée en classe 4 (non-cadre) dans la famille distribution ;

- la création de niveaux intermédiaires (expert et référent technique) permettant, entre les classes conventionnelles 3, 4, 5, d'offrir des perspectives d'évolution et de rémunération aux collaborateurs, quelles que soient les familles conventionnelles.

Bilan de la négociation collective au titre de la MSA (FNEMSA)

Le dialogue social mené en MSA dans le cadre des trois champs conventionnels qui couvrent les catégories des employés/cadres, des praticiens et des agents de direction a abouti à la conclusion de plusieurs accords.

Ces accords de branche portent sur plusieurs thématiques : la QVT, la base de données économiques et sociales (BDES), le remboursement des frais de déplacement, la formation professionnelle des praticiens et le congé de solidarité familiale.

1. Accord de méthode relatif à la QVT

Afin de poursuivre la démarche initiée par l'accord du 19 janvier 2012 relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) pour l'amélioration de la santé au travail, un accord a été conclu afin d'élargir le champ d'action à l'amélioration de la QVT et d'optimiser le dispositif pour le rendre plus opérationnel.

Cet accord définit le cadre méthodologique de la démarche QVT en MSA qui s'articule notamment autour :

- du déploiement d'un baromètre social institutionnel biannuel au niveau local et au niveau de la branche ;
- de plans d'action locaux pluriannuels au regard des diagnostics locaux issus de ce baromètre ;
- de la mise en place d'un observatoire national de la QVT et de commissions locales QVT dans chaque organisme.

Cet accord a été signé le 4 juillet 2017 par la FGA-CFDT, la SNECMA CFE-CGC et la confédération française des travailleurs chrétiens agriculture (CFTC AGRI).

2. Avenant de révision de la BDES

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a enrichi le contenu de la BDES, en prévoyant notamment que les informations transmises de manière récurrente par l'employeur au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) soient intégrées dans la BDES et en ajoutant aux rubriques existantes une nouvelle sur l'égalité professionnelle dont le contenu a été précisé par le décret du 29 juin 2016.

Afin de prendre en compte ces évolutions, un avenant de révision de l'accord du 2 décembre 2014 relatif à la BDES a été conclu. Il intègre également de nouveaux éléments d'information dans la rubrique « dialogue social » relatifs à la QVT et à l'actualité juridique de la branche.

Cet avenant a été signé le 4 juillet 2017 par la FGA-CFDT, la SNECMA CFE-CGC, la CFTC AGRI et l'UNSA 2A-syndicat national des salariés de la protection sociale agricole (SNPSA).

3. Avenant de révision de l'accord relatif au remboursement des frais de déplacement et de séjour du personnel

L'accord relatif aux frais de déplacement et de séjour en MSA prévoit une revalorisation du montant des frais de séjour en fonction de deux indices Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE). Ces deux indices ayant été supprimés, l'avenant introduit la référence à deux nouveaux indices INSEE.

Il a été signé le 23 mars 2017 par l'ensemble des organisations syndicales CFTC-AGRI, confédération générale du travail (CGT), FGA-CFDT, SNEEMA CFE-CGC et UNSA 2A.

4. La formation professionnelle des praticiens

Afin de mettre en conformité l'accord relatif à la formation professionnelle des praticiens du 7 novembre 2006 avec les réformes portant sur la formation professionnelle et le développement professionnel continu des praticiens, un avenant a été conclu. Il intègre ainsi les nouveaux dispositifs légaux (l'entretien professionnel, le conseil en évolution

professionnelle [CEP] et le compte personnel de formation [CPF]) et réglementaires concernant les praticiens-conseils (le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques).

Cet avenant a été signé le 20 juin 2017 par la FGA-CFDT, la SNEEMA CFE-CGC, CFTC-AGRI et Force ouvrière (FO).

5. Le congé de solidarité familiale

Afin de favoriser une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée tout en étant porteur des valeurs de solidarité, de respect et de dignité de la personne défendues par la MSA, un avenant à la convention collective des agents de direction a été conclu.

À l'instar des avenants conclus dans les champs conventionnels des employés/cadres et des praticiens en 2016, cet avenant prévoit le maintien de rémunération de l'agent de direction par l'employeur sous réserve de la perception par ce dernier d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, et ce pendant la durée de versement de cette allocation.

Cet avenant a été signé le 9 juin 2017 par la FGA-CFDT, la SNEEMA CFE-CGC, la CFTC AGRI, la CGT et FO.

Bilan de la négociation collective au titre de la coopération agricole

Plus de 165 000 salariés employés par 2 700 entreprises coopératives sont couverts par les accords collectifs conclus par les onze branches professionnelles de la coopération agricole.

En 2017, ces accords collectifs ont prioritairement concerné les salaires minima, la prévention de la santé, mais aussi la formation professionnelle dans le cadre de la négociation interbranches secteur alimentaire, organisée sur le périmètre d'OPCALIM, OPCA de filière dans lequel la coopération agricole est partie prenante.

La contribution de la CNMCCA

Négociations pour les branches de la coopération agricole dans le cadre d'accords collectifs interbranches du secteur alimentaire

Depuis la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux des 29 branches du secteur alimentaire (590 000 salariés), réunis au sein d'OPCALIM, ont conclu de nombreux accords qui permettent de développer les savoirs et les compétences des salariés, de favoriser leur évolution professionnelle, de participer à la sécurisation des parcours professionnels et de contribuer à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité des métiers. Ainsi, dans le prolongement de l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans les branches de la filière alimentaire, les partenaires sociaux ont, cette année :

- conclu un avenant du 25 avril 2017 qui complète l'accord interbranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux ;
- procédé au renouvellement de la Charte alimentaire de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de la filière et leurs salariés pour les années 2017 et 2018 ;
- convenu de poursuivre les efforts engagés en matière de développement de la formation professionnelle par la conclusion d'un accord du 11 octobre 2017 sur la formation professionnelle.

Négociation dans la branche des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux

En 2017, un avenant n° 126 revalorisant le montant des rémunérations annuelles garanties (RAG) des salariés a été conclu.

En outre, l'année a été marquée par l'ouverture de travaux de révision de la classification telle qu'elle résulte de l'accord du 27 mars 2007. Plusieurs groupes de travail paritaires se sont réunis. La négociation est en cours et les travaux se poursuivront en 2018.

On note également l'ouverture, dans cette branche, d'une négociation sur la mise en place de commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Un projet d'accord en date du 3 octobre 2017 a été ouvert à la signature. Deux organisations syndicales représentatives se sont déclarées signataires mais faute d'audience électorale suffisante, cet accord n'a pas pu être validé. Les négociations se sont donc poursuivies.

Enfin, une négociation sur le statut saisonnier a aussi été ouverte le 17 mars 2017. Malgré trois réunions d'échanges et d'avancées réciproques les 13 juin, 3 octobre et 7 novembre, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à conclure un accord.

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

Au sein de cette branche, l'année a été ouverte par la conclusion d'un accord sur les salaires minima conclu le 23 février 2017. Elle s'est poursuivie par la décision des partenaires sociaux d'ouvrir des travaux paritaires sur la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) destinés à mutualiser des actions de prévention existantes simples et efficaces et à en développer de nouvelles le cas échéant.

Négociation dans la branche des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004)

Après un accord du 22 mars 2017 sur la revalorisation des rémunérations conventionnelles, les *coopératives agricoles laitières* ont conclu le 29 juin 2017 un accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité et le bien-être au travail. Cet accord renouvelle celui du 1er mars 2012 sur la prévention de la pénibilité. Il prévoit une démarche méthodologique pour aider les entreprises et leurs partenaires sociaux à construire leur accord de prévention (réalisation du diagnostic de la pénibilité, exemples de mesures de prévention…) et prévoit un certain nombre de mesures d'accompagnement concernant les salariés exposés à des facteurs de pénibilité.

En outre, le 27 septembre 2017, un accord permettant la mise en place d'une CPPNI a pu être conclu.

Négociation dans la branche sélection et reproduction animale (IDCC 7021)

Après un accord salaire signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives le 18 avril 2017, les partenaires sociaux ont, après plus de 18 mois de travaux d'ingénierie de certification, conclu un accord portant création de deux CQP. Ceux-ci visent d'une part, le métier de technicien-conseil en gestion de la reproduction animale, et d'autre part, le métier d'animateur d'équipe et des territoires. Modulaires, ces CQP, qui répondent aux évolutions de l'élevage bovin et aux nouvelles attentes des éleveurs, participent aux mobilités professionnelles et à la sécurisation des parcours professionnels dans le secteur alimentaire.

Cette branche a, en outre, finalisé en 2017 une convention nationale d'objectifs et de prévention (CNOP) avec la MSA qui entrera en application en 2018. Elle permettra de renforcer la politique offensive de prévention de la santé mise en place au sein de cette branche depuis plusieurs années.

Négociation dans la branche des caves coopératives vinicoles et unions (IDCC 7005)

Dans cette branche, un accord sur la revalorisation des salaires minima en date du 9 février 2017 et la prolongation d'une CNOP avec la MSA et les partenaires sociaux a pu être signé en 2017.

Négociation des entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 8215)

La négociation 2017 est, dans ce secteur, marquée par l'aboutissement d'un gros travail de « toilettage » des dispositions conventionnelles existantes. Formalisé par la signature d'un avenant de révision n° 128, ce travail paritaire a eu notamment pour objectif d'étendre au niveau national le champ d'application territorial de cette convention, jusqu'alors limitée à la région Champagne-Ardenne. Cette branche a également conclu en janvier 2017 un accord revalorisant sa grille de salaires minima.

La contribution de la CNMCCA

Bilan de la négociation collective au sein de la branche *Crédit Agricole* (caisses régionales et autres organismes)

En 2017, la branche a poursuivi son rôle dans la construction du modèle social des caisses régionales et l'accompagnement des nombreuses évolutions dans un contexte toujours en forte mutation.

La représentativité de la Fédération Nationale du Crédit Agricole (FNCA), en tant qu'organisation professionnelle d'employeurs, a été reconnue par arrêté du ministre du Travail, en date du 26 juillet 2017.

Depuis la première mesure de représentativité en 2013, les négociations se déroulaient avec six organisations syndicales représentatives au niveau de la branche : CFDT, CFTC-AGRI, syndicat national de l'entreprise Crédit Agricole - confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (SNECA-CFE-CGC), FO, CGT et union syndicale solidaires Crédit Agricole mutuel (SUD CAM).

Suite à la deuxième mesure de 2017, quatre organisations syndicales ont été reconnues représentatives : CFDT, SNECA CFE-CGC, FO et SUD CAM (arrêté du 21 juillet 2017).

En ce qui concerne les négociations de 2017, l'accent peut être mis sur quatre accords conclus cette année (*cf. point 1 à 4 ci-après*), même si la négociation a porté également sur d'autres thèmes (notamment la création de la CPPNI, *cf. point 5 et 6 ci-après*).

1. Le « droit à la déconnexion »

Les travaux sur ce sujet avaient commencé en 2016 dans le cadre de la conférence des permanents syndicaux de la branche.

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

A été élaboré un guide sur lequel pourront s'appuyer les négociateurs des caisses régionales, comportant des orientations et des principes. Ce guide a été transposé dans l'accord du 1er mars 2017, signé par cinq organisations syndicales (CFDT, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, FO, SUD CAM).

Cet accord porte ainsi, non seulement sur le bon usage des outils et sur l'équilibre des temps entre vie personnelle et vie professionnelle, mais aussi oriente sur un usage effectif de la déconnexion dans le cadre d'enjeux d'efficacité.

2. L'accompagnement des réorganisations

Un accord du 26 avril 2017 a été conclu avec la CFDT, la CFTC et le SNECA-CFE-CGC sur les aspects sociaux des fusions, des restructurations, des coopérations et réorganisations.

Cet accord, enrichi avec les récentes évolutions législatives, se situe dans le prolongement d'un accord qui, dès 1991, avait permis d'accompagner socialement les fusions de caisses régionales. Il a été ensuite modifié pour intégrer d'autres évolutions d'organisation de type coopérations intercaisses régionales.

Dans un contexte de transformation, il prévoit des dispositifs d'accompagnement des salariés concernés par les changements d'organisation visés.

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

Un accord a été signé le 27 juin 2017 par la CFDT, la CFTC, le SNECA-CFE-CGC et FO.

Depuis le premier accord de 2004, les négociations successives ont permis d'enrichir le socle de dispositions toujours plus efficientes dans la recherche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet accord comporte des dispositions sur le processus de recrutement, avec l'engagement réaffirmé des caisses régionales sur l'égalité de traitement et met l'accent sur la gestion des carrières et le dévelop-

pement des compétences, avec l'objectif de parvenir à 30 % de femmes dans les cadres supérieurs.

En matière d'égalité salariale, il définit une méthodologie de comparaison et prévoit la mise en place de plan d'action en cas d'écarts de rémunération.

4. Les parcours professionnels des titulaires de mandats syndicaux et des élus dans les caisses régionales

Après des travaux en conférence des permanents syndicaux de branche, un accord a été signé le 1er décembre 2017 avec la CFDT, FO et SUD CAM.

Cet accord se situe dans le cadre de la promotion d'un dialogue social constructif tant au niveau de la branche qu'à celui des caisses régionales, qui fait partie du modèle social du Crédit Agricole.

Il identifie dix thèmes relatifs aux parcours professionnels (par exemple, la communication et la sensibilisation des managers, le maintien des compétences, la progression de carrière…), pour lesquels ont été définis de « Grands principes partagés », traduisant une vision commune des parcours professionnels des titulaires de mandats.

Cet accord accompagne ainsi la mise en œuvre de la réforme du dialogue social et économique dans l'entreprise, réalisée par les ordonnances du 22 septembre 2017, avec l'objectif de le rendre plus stratégique et plus près du terrain.

5. La création de la CPPNI

L'objectif de cette négociation a été de construire la CPPNI à partir des instances de dialogue social existant déjà au niveau de la branche, en les adaptant et en y intégrant les nouvelles missions prévues par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. Cette négociation est en cours de finalisation début 2018.

6. Les autres thèmes de négociation

Outre les sujets mentionnés ci-dessus, la négociation en 2017 a porté sur les salaires, le dispositif de rétribution globale, la formation professionnelle et la formation en alternance et l'apprentissage (sur ces derniers sujets, les accords ont été reconduits dans l'attente de la réforme), ainsi que sur le temps de travail, dont la négociation se poursuit en 2018.

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

L'agriculture fait partie des secteurs professionnels à avoir choisi de s'appuyer sur l'échelon territorial pour négocier des conventions collectives. Ainsi, on dénombre plus de 140 conventions collectives territoriales agricoles qui s'appuient sur le département et le type de production (grandes cultures, arboriculture, viticulture, élevage, etc.). Cette construction est complétée au niveau national par une trentaine d'accords thématiques (durée du travail, dialogue social, protection sociale, etc.) qui ne constituent pas de conventions collectives.

Aujourd'hui, les évolutions législatives et conjoncturelles obligent à se repositionner sur l'échiquier du dialogue social.

1. La reconfiguration conventionnelle

La loi Travail de 2016 puis les récentes ordonnances obligent à reconfigurer l'organisation conventionnelle actuelle avec un déplacement du centre de gravité vers le national.

Néanmoins, l'attachement au dialogue social territorial qui est l'ADN de la FNSEA doit inévitablement transparaître à travers la nouvelle configuration conventionnelle, que ce soit dans l'organisation de la future convention collective nationale ou dans les nouvelles thématiques paritaires au niveau local.

La contribution de la FNSEA

Il faut donc repositionner le dialogue social territorial au regard de la future convention collective de la *production agricole* et des *coopératives d'utilisation de matériel agricol*e (CUMA) en s'appuyant sur deux objectifs :

- répondre aux besoins de compétitivité des entreprises agricoles ;
- créer un dispositif conventionnel simple et sécurisé qui réponde au nouveau cadre juridique.

La FNSEA a décidé de faire de cette obligation subie une force.

En accord avec le cadre légal, la FNSEA a engagé un projet de reconfiguration des conventions collectives pour :

- négocier une convention collective nationale commune à tous les départements et toutes les productions ;
- faire converger les 140 conventions collectives territoriales vers cette future convention collective nationale ;
- laisser la possibilité aux territoires de négocier des accords professionnels ou territoriaux dans le cadre de négociation maintenu par la loi ;
- envisager, pour les entreprises qui le souhaitent, la possibilité d'avoir des accords collectifs dérogatoires.

Au-delà de se conformer au futur cadre législatif, la reconfiguration des conventions collectives représente pour les entreprises agricoles un triple enjeu :

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

C'est pourquoi le contenu de la future convention collective doit être bien réfléchi pour devenir un outil de gestion de l'emploi agricole. Le périmètre de cette convention s'appuie sur la *production agricole* et sur les *CUMA*, consolidant ainsi les liens déjà tissés sur le territoire.

Parallèlement, il faut organiser une nouvelle articulation entre le national et le territorial. Désormais, le niveau territorial ne pourra plus traiter l'ensemble des thématiques (salaires minima, classification, etc.) ; néanmoins, il restera compétent sur des thématiques spécifiques telle que la qualité de vie au travail.

Compte tenu de la conclusion prochaine de la convention collective nationale, les conventions collectives territoriales devront être adaptées en conséquence :

- certaines dispositions deviendront obsolètes ou sans objet (classifications) ;
- d'autres dispositions pourront être complétées (épargne salariale) ;
- enfin, des dispositions pourront être ajoutées (innovation sociale).

Selon le contenu de chaque convention collective territoriale ou en cas d'impossibilité à parvenir à un accord territorial, la dénonciation de la convention existante devra être envisagée. Cela veut dire qu'une première étape consiste à réviser les conventions collectives territoriales ; ce n'est qu'en cas d'échec que devra alors être envisagée une dénonciation.

La FNSEA a parfaitement conscience de la nécessité de maintenir un dialogue social actif et qualitatif au niveau des territoires. Un travail est donc engagé pour assurer ce changement de cap et définir les nouveaux axes de ce dialogue social en portant de nouvelles thématiques liées à l'emploi et la formation à travers les projets mobilisateurs en commissions paritaires régionales pour l'emploi (CPRE) ou commissions paritaires : gestion des compétences, amélioration des conditions de travail, attractivité des métiers, développement de l'apprentissage, mobilisation de l'action sociale.

2. Les accords nationaux

Parallèlement à la mise en place de la convention collective nationale, la FNSEA poursuit celle d'outils nécessaires à l'élaboration d'une politique emploi efficace. Ainsi, en 2017, trois accords nationaux importants ont été conclus.

La contribution de la FNSEA

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) – accord du 7 juin 2017

Les partenaires sociaux agricoles ont déterminé, *(cf.* l'accord d'objectifs interbranche agricole du 15 novembre 2016), que ce serait au niveau de chaque dispositif conventionnel national que seraient définis le rôle et le fonctionnement des CPPNI.

De même qu'elles ont choisi d'élaborer ensemble une convention collective nationale, la FNSEA et la Fédération nationale des coopératives d'utilisation du matériel agricole (FNCUMA) ont décidé de mettre en place une CPPNI, commune aux branches *production agricole* et *CUMA*.

Les missions de la CPPNI ont été organisées autour de trois thèmes :

- la négociation des accords de branche et leur éventuelle interprétation ;
- la représentation des branches *production agricole* et *CUMA*, notamment auprès des pouvoirs publics ;
- l'observation par le suivi des accords territoriaux et d'entreprise avec l'établissement de bilans.

Cependant, dans un souci de cohérence avec l'ensemble des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles agricoles, l'accord national du 15 novembre 2016 instituant la CPPNI pour la *production agricole* et les *CUMA* a repris un certain nombre de règles applicables à toutes les CPPNI de branche en agriculture.

Ainsi, la CPPNI *production agricole* et *CUMA* :

- est constituée des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles agricoles représentatives dans le champ de la négociation concernée ;
- établit un calendrier de négociations ;
- se réunit au moins trois fois par an, en vue des négociations obligatoires annuelles ;
- le cas échéant, organise la mise en place et le fonctionnement des commissions paritaires ou mixtes paritaires territoriales et/ou professionnelles et assure un suivi des négociations territoriales et/ou

professionnelles et des accords d'entreprise, que ceux-ci soient issus de la négociation d'entreprise ou des accords d'entreprise type, les modalités de ce suivi étant définies dans chaque dispositif conventionnel national ;
- réalise un bilan régulier des salaires et des rémunérations ;
- établit un rapport annuel d'activité à transmettre à la sous-commission agricole des conventions et accord de la commission nationale de la négociation collective (CNNC).

Les CPRI – avenant n° 4 du 14 mars 2017 à l'accord national du 2 octobre 1984 instituant une commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE).

En confiant aux commissions paritaires régionales pour l'emploi (CPRE) les missions des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), les partenaires sociaux agricoles ont voulu rappeler que l'agriculture a su se doter depuis longtemps d'instances paritaires susceptibles d'assurer ces nouvelles missions. Par conséquent, il s'agit essentiellement pour la FNSEA d'un message politique.

Toutefois, pour répondre aux demandes des organisations syndicales de salariés, les organisations patronales se sont engagées à ouvrir des négociations relatives aux prérogatives des représentants siégeant dans des instances paritaires (heures de délégation, protection, etc.).

Le logement – accord national interbranche agricole du 14 mars 2017

Depuis 2007, les employeurs visés à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime occupant au moins 50 salariés ont l'obligation de consacrer au moins 0,45 % des rémunérations versées à leurs salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI) au cours de l'année civile précédente au financement de la construction de logement ou d'opérations assimilées, dit « dispositif 1 % logement ». Pour l'agriculture, ce dispositif est géré dans le cadre de la participation des employeurs agricoles à l'effort de construction (PEECA).

La contribution de la FNSEA

Après dix années de contribution au « dispositif 1 % logement », les organisations syndicales de salariés et professionnelles de l'interbranche agricole ont fait les constats suivants :

- les fonds de la PEECA ne sont pas utilisés ;
- les produits de la PEECA ne sont pas connus ;
- l'accès au logement en milieu rural, notamment pour les titulaires de contrats de courte durée, rencontre des problématiques spécifiques.

Dès lors, afin de favoriser l'accès au logement des salariés agricoles, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles de l'interbranche agricole décident de formaliser un certain nombre de principes.

L'un des principaux objectifs était d'organiser une utilisation optimale des fonds en autorisant notamment la mutualisation des fonds.

Ainsi, l'accord a notamment prévu :

- l'accès aux prestations organisé dans ce cadre n'est plus lié au montant de la contribution de l'entreprise intéressée. Dès lors qu'une entreprise a contribué, c'est l'ensemble de ses salariés qui peut bénéficier du dispositif PEECA et pas seulement ceux sur lesquels est assise la contribution ;
- le principe d'autoriser des versements volontaires dans la PEECA (lié à une adaptation des textes en vigueur) ;
- la mise en place d'un comité de pilotage chargé de gérer les fonds mutualisés ;
- l'organisation régulière de campagnes de publicité ;
- la détermination d'actions collectives prioritaires avec un axe particulier sur les saisonniers, en fonction des fonds disponibles.

La FNSEA s'est lancée dans un travail de longue haleine qui devrait permettre à terme de créer une dynamique favorable au développement de l'emploi dans l'agriculture.

MEDEF

CONTRIBUTION DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

L'année 2017 a été marquée par l'importante réforme du code du travail par voie d'ordonnances dont il convient de dresser un bilan critique avant de procéder à un inventaire des négociations ou concertations organisées au niveau national interprofessionnel au cours de cette même année.

I. I. Bilan de la réforme du marché du travail par voie d'ordonnances

Notre pays doit pouvoir bénéficier pleinement des opportunités offertes par l'interconnexion croissante des économies, par la révolution numérique en cours ou encore par les nouveaux modes d'organisation du travail. Cela nécessite de renforcer la capacité d'adaptation des acteurs économiques et de leur donner de nouvelles marges de manœuvre. Cette libération de notre potentiel productif doit être porteuse d'une croissance de long terme non seulement plus élevée mais également plus durable.

À cet égard, le gouvernement a identifié un champ dont le fonctionnement nécessitait d'être profondément repensé : le marché du travail. Les mesures prises dans ce domaine par les pouvoirs publics en 2017 doivent, selon le MEDEF, permettre de stimuler l'offre dans un contexte d'accélération marquée de l'activité, propice à la mise en œuvre de réformes.

Ainsi, le gouvernement a conduit une réforme ambitieuse du droit du travail pour renforcer la capacité d'adaptation des entreprises. Il a entrepris de rénover le code du travail afin qu'il procure plus d'agilité aux entreprises et réponde mieux aux attentes des salariés, confortant un changement de philosophie dans l'approche du droit du travail.

La contribution du MEDEF

Le MEDEF salue les textes adoptés par le gouvernement car ils redonnent de la place à la négociation de terrain, dans les branches et les entreprises, simplifient le dialogue social, notamment en fusionnant les institutions représentatives du personnel (IRP) existantes dans les entreprises, et **comportent des dispositions ayant pour objet la sécurisation des relations de travail pour les salariés et les employeurs**, même si l'on peut déplorer quelques incohérences et, parfois, une certaine frilosité dans les textes en question.

Il nous semble que cette réforme par ordonnances est une première étape importante dans la construction d'un droit du travail en phase avec la réalité quotidienne des entreprises qui leur donne la capacité de s'adapter avec leurs salariés tout en étant protecteurs pour ces derniers.

Il va désormais être nécessaire d'expliquer largement les « zones de liberté ouvertes » et les changements proposés susceptibles de redonner de la confiance et donc de créer de l'emploi.

Le MEDEF considère qu'il est donc important d'accompagner cette réforme, même si des zones de progrès existent toujours et que des évolutions seront certainement encore nécessaires.

Les ordonnances se partagent en trois blocs.

I.1. Le bloc 1 modifie les règles de la négociation collective

Les principales dispositions de ce bloc qui retiennent l'attention du MEDEF sont les suivantes :

- **nouvelles règles d'articulation entre la loi, les accords de branche et les accords d'entreprise**

Les ordonnances sur le renforcement du dialogue social rénovent notre modèle social en accordant une place centrale à la négociation collective, notamment au niveau des entreprises, afin de leur permettre d'anticiper et de s'adapter rapidement aux évolutions du marché.

L'ordonnance n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective bouleverse la place de la négociation collective, en posant

désormais le principe selon lequel, sauf domaines limitativement énumérés, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche. C'est désormais la règle alors qu'auparavant seuls 44 sujets étaient soumis de manière exceptionnelle à ce principe. Cette modification du cadre de la négociation collective donnera, par exemple, la possibilité aux entreprises de fixer des niveaux de primes d'ancienneté, de nuit ou de treizième mois inférieurs à ceux fixés par la branche.

Cette ordonnance précise ensuite les domaines, par exception à la règle, dans lesquels l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise. Elle établit treize domaines dans lesquels l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise sans dérogation possible. Les branches se voient ainsi attribuer de nouvelles compétences. Elles pourront notamment définir des règles encadrant les contrats à durée déterminée (CDD), les contrats temporaires et contrats conclus pour la durée d'un chantier, afin de mieux répondre à la spécificité des secteurs. Dans quatre autres domaines de la négociation collective, si les branches le mentionnent expressément, un accord d'entreprise ne pourra pas non plus comporter des stipulations différentes de celles de la branche sauf lorsque cet accord assure des garanties au moins équivalentes. Les branches seront ainsi garantes de l'équité entre les salariés de la branche, en matière de handicap ou d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

S'agissant des règles d'articulation entre la loi, l'accord de branche et d'entreprise, le MEDEF aurait souhaité que plus de place soit accordée à l'entreprise mais considère que le compromis trouvé par le législateur est acceptable ;

- **nouvelles règles d'articulation entre le contrat de travail et les accords d'entreprise**

L'accord d'entreprise trouve par ailleurs de nouvelles capacités de s'imposer à la collectivité de travail. Les entreprises pourront ainsi, par accord majoritaire, aménager de façon simplifiée le temps de travail, les rémunérations et la mobilité afin de répondre à leurs nécessités de fonctionnement ou en vue de préserver ou de développer l'emploi. Il s'agit d'un premier pas important vers une plus grande agilité des entreprises, nécessaire à leur compétitivité, tout en préservant les droits des

salariés. Le délai de recours en annulation contre un accord collectif est, par ailleurs, limité à deux mois ;

- **assouplissement des règles de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux**

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, ainsi que dans celles dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés et qui ne disposent pas de comité social et économique (CSE) ou de délégué syndical, l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés qui, pour être valide, doit être approuvé à la majorité des deux tiers. Le MEDEF salue les modalités très simples de négociation instituées pour les entreprises de moins de vingt (pouvoir faire valider un accord par référendum), des avancées pour les entreprises de moins de 50 (pouvoir négocier plus largement sans présence syndicale). En revanche, nous ne pouvons que déplorer que les capacités de négociations en dehors de la présence syndicale n'aient pas été assouplies pour les entreprises de 50 à 300. En effet, l'objectif doit être aussi de lisser les seuils pour simplifier la croissance des très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME) ;

- **accélération du processus de restructuration des branches professionnelles**

Les ordonnances prévoient une accélération du processus de restructuration des branches par le ministre chargé du travail d'un an par rapport aux deux ans restants depuis la promulgation de la loi du 8 août 2016, pour que leur nombre soit réduit à 200 d'ici septembre 2018.

À cet égard, le MEDEF constate que les règles de détermination du périmètre des branches professionnelles adoptées par les pouvoirs publics, consistant à identifier ce périmètre dans les champs d'application professionnel, territorial et catégoriel d'une convention collective professionnelle classée par son identifiant de convention collective (IDCC), compliquent singulièrement ce processus de restructuration pourtant nécessaire. Cette règle adoptée par les pouvoirs publics constitue un véritable obstacle aux restructurations volontaires de leurs branches professionnelles par les partenaires sociaux concernés.

I.2. Le bloc 2 fusionne les instances représentatives élues du personnel

Le dialogue social devrait être facilité et rendu à la fois plus opérationnel et plus stratégique par la fusion des trois instances d'information-consultation (délégués du personnel ; comité d'entreprise ; comité hygiène, sécurité et conditions de travail [CHSCT]) en une instance unique, le CSE, pour toutes les entreprises d'au moins 11 salariés. Les élus du personnel sont davantage responsabilisés par la mise en place d'une participation financière de 20 % au coût de certaines expertises même si le MEDEF déplore que le texte fixe des conditions restrictives à l'application de cette règle, susceptibles d'en réduire fortement la portée.

Les entreprises peuvent également choisir de mettre en place par accord un conseil d'entreprise. En plus d'assumer les attributions du CSE, cette nouvelle instance est seule compétente pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise à la place des délégués syndicaux. Il peut être décidé que certains thèmes, dont la formation de façon obligatoire, fassent l'objet d'un avis conforme de l'instance, ouvrant ainsi la voie vers une forme de « codécision » à la française. Le MEDEF salue cette avancée mais déplore que la mise en place du conseil d'entreprise nécessite un accord collectif et ne soit pas la règle de principe.

I.3. Le bloc 3 comporte des dispositions ayant pour objet la sécurisation les relations de travail pour les salariés et les employeurs

Les modalités de rupture des contrats de travail peuvent être source de complexité et d'insécurité juridique. Elles sont susceptibles de dissuader les employeurs d'embaucher ou de favoriser le recours excessif aux contrats temporaires, en accentuant ainsi la dualité du marché du travail.

Aussi, le MEDEF salue plusieurs dispositions du bloc 3 **ayant pour objet la sécurisation les relations de travail pour les salariés et les employeurs**.

En ce qui concerne les indemnités de rupture contentieuses du contrat de travail, en cas de licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse, un barème impératif fondé sur l'ancienneté du salarié a été

instauré. Il doit permettre de donner plus de visibilité aux intéressés sur le montant de la réparation et réduire les écarts qui sont actuellement constatés (de un à trois, voire plus) dans les indemnités versées par les différentes juridictions en première instance, voire en appel. Nous déplorons, en revanche, le relèvement des indemnités légales de licenciement de 25 % sur les dix premières années et l'abaissement, de douze à huit mois ininterrompus chez un même employeur, de l'ancienneté minimale dont doit disposer un salarié pour en bénéficier, qui a été décidé sans discussion préalable avec les partenaires sociaux.

En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique ou pour motif personnel, les délais de recours ont été abaissés de deux à un an. En outre, le motif économique de la rupture est désormais apprécié au niveau national, la plupart des pays européens retenant un cadre qui n'excède pas ce niveau.

En réduisant et en rendant plus prévisibles les coûts potentiels liés aux contentieux, ces mesures sont favorables à l'embauche, et notamment à l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI), contribuant ainsi à réduire la dualité du marché du travail. Par suite, elles bénéficient en premier lieu aux publics les plus éloignés de l'emploi comme les jeunes, peu qualifiés ou encore les chômeurs de longue durée.

En matière de CDD et d'intérim, il est laissé plus de marge de manœuvre aux acteurs pour définir les normes applicables au plus près du terrain. Un accord de branche étendu pourra déterminer le nombre de renouvellement, la durée maximale du contrat et la période de carence. En l'absence d'accord, la loi définit des dispositions supplétives.

Le recours au « contrat de chantier » est élargi et sécurisé. Les entreprises qui appartiennent à un secteur qui n'y avait pas déjà recours peuvent le faire dès lors qu'un accord de branche le prévoit. Il s'agit d'un CDI qui permet à l'employeur de prononcer le licenciement lorsque l'opération ou le chantier pour lequel le salarié a été employé s'est achevé.

Enfin, l'instauration de la rupture conventionnelle collective (RCC) permettant de définir par accord collectif d'entreprise un cadre commun

de départs volontaires facilite les réorganisations des entreprises, quelle que soit leur taille, sans recourir à des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). Les plans de départs volontaires autonomes (PDVA) représentent à l'heure actuelle 10 à 15 % des PSE. La RCC, qui a pour but de sécuriser juridiquement les PDVA, vise à accroître cette part de départs volontaires des salariés en alternative aux départs contraints dans le cadre d'un licenciement économique.

II. 2. Bilan des négociations et concertations au niveau national interprofessionnel

II.1. Protocole d'accord du 28 mars 2017 relatif à l'assurance chômage et convention d'assurance chômage du 14 avril 2017

Cet accord, signé par sept organisations (MEDEF, confédération des petites et moyennes entreprises [CPME] et union des entreprises de proximité [U2P] pour la partie patronale ; confédération française démocratique du travail [CFDT], confédération française des travailleurs chrétiens [CFTC], confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres [CFE-CGC] et Force ouvrière [FO] pour les organisations de salariés), prévoit des réformes structurelles importantes de l'assurance chômage :

- le calcul de l'allocation est modifié, pour être plus proche du réel, afin de prendre en compte les jours réellement travaillés et rétablir ainsi l'équité (les règles actuelles peuvent rendre plus favorable une alternance de très courtes périodes d'emploi et de chômage) ;
- l'indemnisation des seniors est également réformée. La borne d'âge pour bénéficier de 36 mois d'indemnisation maximum passe de 50 à 55 ans, avec trois paliers progressifs (24 mois pour les personnes âgées de 50 à 52 ans, 30 mois pour les personnes âgées de 53 à 54 ans, 36 mois pour les personnes âgées de 55 ans et plus). Afin d'améliorer l'employabilité et favoriser les reconversions pour les demandeurs d'emploi de 50 à 54 ans, un abondement de 500 heures complémentaires de leur compte personnel de formation (CPF) est acté ;

- sur le sujet des contrats courts : la suppression de la surcotisation mise en place en 2013 est actée, compte tenu de son inefficacité. Par ailleurs, une invitation à discuter du recours aux contrats très courts est prévue dans les branches les plus concernées. En parallèle de cette invitation à négocier, une contribution exceptionnelle temporaire de 0,05 % sur l'ensemble des cotisations chômage est actée, pour une durée maximale de trois ans (durée de la convention) ;
- une demande explicite et forte à la responsabilisation de l'État sur ses propres décisions structurelles pour résorber le déficit et assumer la dette est formulée. Cela concerne la contribution de l'État à Pôle emploi, la révision du régime des frontaliers, l'indemnisation des intermittents du spectacle et l'affiliation des employeurs publics au régime.

Au total, les mesures de cet accord permettent d'instaurer plus d'équité dans les règles du régime et devraient générer près d'un milliard d'euros d'économies structurelles annuellement : à l'aune de ces réformes, et au regard de l'amélioration de la conjoncture économique, les dernières prévisions financières de l'union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic) font état d'un quasi-retour à l'équilibre financier annuel du régime à horizon 2019 (- 0,6 milliard d'euros de déficit annuel prévu).

II.2. Accord national interprofessionnel instituant le régime de l'association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) et de l'association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) de retraite complémentaire du 17 novembre 2017

Dans l'ANI du 30 octobre 2015, les partenaires sociaux ont posé le principe de l'instauration d'un régime unifié de retraite complémentaire paritaire par répartition au 1er janvier 2019 reprenant l'ensemble des droits et obligations des régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO. Il était prévu que ces dispositions soient mises en œuvre par un ANI signé au plus tard au 1er janvier 2018.

Conformément au calendrier qu'ils s'étaient fixés, et après deux ans de travaux préparatoires ayant donné lieu à 14 réunions du groupe de travail paritaire, les partenaires sociaux sont parvenus, après deux

séances de négociation, à la signature d'un ANI instituant ce régime unifié. Cet accord « de révision », signé par le MEDEF, la CPME, l'U2P, d'une part, et la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC, d'autre part, a fait l'objet d'une demande d'extension et d'élargissement auprès des pouvoirs publics.

Ce nouveau régime, dont le pilotage relève de la compétence des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, est fondé sur les principes de contributivité, de lisibilité et de solidarité. Il fonctionne par répartition et par point. Il obéit à une contrainte d'équilibre financier global impliquant un pilotage pluriannuel et répond à une contrainte de gestion efficiente. Le régime AGIRC-ARRCO exerce une mission d'intérêt général.

Aboutissement d'un chantier engagé de longue date, la mise en place de ce régime unifié répond à la nécessité d'assurer la pérennité du dispositif de retraite complémentaire des salariés du secteur privé, d'en améliorer l'efficience de gestion et de contribuer à l'effort de lisibilité du paysage de la retraite pour les entreprises et les salariés.

II.3. Accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017

La convention collective nationale (CCN) AGIRC relative à la retraite et à la prévoyance des cadres de 1947 a institué des dispositions spécifiques aux salariés cadres, et notamment une cotisation de 1,50 % de la tranche A à la charge exclusive de l'employeur, destinée à financer la prévoyance des cadres et notamment le risque décès.

L'ANI relatif à la mise en place du régime unifié de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO n'ayant pas pour objet de traiter de la prévoyance, les partenaires sociaux ont adopté un ANI reprenant les dispositions des articles 4, 4 bis, 4 ter et 7 de la convention de 1947.

Cet accord a vocation à entrer en vigueur en même temps que le régime unifié de retraite complémentaire le 1er janvier 2019, à défaut d'un ANI sur l'encadrement faisant actuellement l'objet d'une négociation comme prévu par l'accord de 2015.

II.4. Le rapport paritaire sur le télétravail

Les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national interprofessionnel ont choisi d'engager à leur niveau la concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance, prévue par la loi du 8 août 2016.

Fruit de la réflexion conjointe et concertée qu'ils ont conduite entre février et mai 2017, le rapport a été validé unanimement par toutes les organisations et remis à la ministre du Travail en juin 2017.

Il s'attache, outre un état des lieux partagé de la mise en œuvre du télétravail par les entreprises et des exemples d'entreprises, à identifier l'évolution des pratiques d'exercice du travail à l'aune des évolutions numériques. Le télétravail, par le fait qu'il change la nature habituelle du lieu et du temps, est un révélateur de certains impacts du numérique sur les façons d'exercer son activité.

Le rapport comporte sept recommandations :

- la clarification de règles juridiques applicables au télétravail ;
- l'articulation entre télétravail régulier, occasionnel et informel ;
- l'organisation du temps de travail ;
- le droit à la déconnexion ;
- la protection des données personnelles ;
- la mobilité, la multiplication des lieux de travail et l'essor prévisible des tiers-lieux ;
- l'impact sur l'encadrement de proximité et la nécessite de relations basées sur la confiance.

Ce rapport conjoint démontre la capacité des partenaires sociaux à mener un dialogue social riche et constructif sur des sujets qui soulèvent beaucoup de questions.

UNION NATIONALE
DES PROFESSIONS LIBÉRALES

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

Comme chaque année, le dialogue social dans les professions libérales, tant au niveau des branches professionnelles que de celui mené par l'UNAPL, a été particulièrement riche et dynamique.

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

L'UNAPL, en tant qu'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le secteur des professions libérales, a un rôle éminent à jouer pour le développement du dialogue social, tant au niveau national qu'au niveau régional. Les précédents accords qu'elle a signés sur l'épargne salariale, la formation professionnelle et dernièrement sur la mise en place de commissions paritaires régionales dans les professions libérales ont montré la détermination de notre organisation à s'emparer de sujets fondamentaux en matière sociale.

L'année 2017 a été particulièrement riche et ce à plusieurs titres :

- concernant l'UNAPL, la formation de l'Union des entreprises de proximité (U2P) à la fin de l'année 2016 nous a permis de participer activement au dialogue social interprofessionnel.
  La représentativité multiprofessionnelle dont a bénéficié notre organisation depuis 2014 ne s'était en effet pas avérée satisfaisante, notamment car le niveau multiprofessionnel n'est pas un niveau de négociation d'accords collectifs ;

- concernant les branches des professions libérales, la loi Travail du 8 août 2016 et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 ont procédé à une redistribution des domaines de la loi, de l'accord de branche et de l'accord d'entreprise.

  Le dialogue social dans les branches des professions libérales en 2017 a donc été fortement impacté par ces textes. Par exemple, la loi Travail a renommé les commissions paritaires d'interprétation (CPI) en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), qui se sont vu confier un rôle plus large. La plupart des branches des professions libérales ont d'ores et déjà mis en place leur CPPNI.

  L'article 24 de la loi Travail imposait également dans un délai de deux ans à compter de sa promulgation, une négociation portant sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable dans la branche. Certaines de nos branches professionnelles ont négocié des accords, en 2017, portant sur ce thème. Cette disposition a néanmoins été supprimée par l'article 14 de l'ordonnance susmentionnée.

I. Les accords négociés et signés par l'UNAPL

Négociation d'un avenant du 31 janvier 2017 à l'accord national interprofessionnel du 28 septembre 2012 pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans l'interprofession des professions libérales

Les cinq confédérations représentatives de salariés au niveau national et interprofessionnel et l'UNAPL ont négocié et signé, le 28 septembre 2012, un accord national interprofessionnel (ANI) pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans l'interprofession des professions libérales. Cet accord vise à créer des commissions paritaires régionales spécifiques aux professions libérales : les CPR-PL.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen, prévoit la création de commissions paritaires régionales pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés, relevant des branches qui n'ont pas mis en place de telles commissions, par un accord de branche, de niveau national et interprofessionnel ou multiprofessionnel.

Ces dispositions impactant l'accord du 28 septembre 2012, les partenaires sociaux sont convenus de la nécessité de négocier un avenant. Cette négociation était également rendue nécessaire par l'annulation de l'arrêté d'extension du 22 septembre 2013.

Les négociations se sont achevées par la signature d'un avenant daté du 31 janvier 2017. L'accord du 28 septembre 2012 et son avenant ont été étendus par arrêté du 28 décembre 2017, publié au *Journal officiel* du 30 décembre 2017.

L'extension de ces textes nous permet de rentrer désormais dans une phase opérationnelle de mise en place des CPR-PL.

Négociation d'un avenant à l'accord du 15 novembre 2000 portant transformation du fonds d'assurance de formation des professions libérales en OPCA des professions libérales

Le 15 novembre 2000 a été conclu un accord entre les cinq confédérations de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et l'UNAPL, portant transformation du fonds d'assurance de formation des professions libérales (FAF-PL) en OPCA des professions libérales (OPCA-PL).

Cet accord a, en fonction des différentes évolutions législatives et réglementaires, été modifié par plusieurs avenants, dont le dernier n° 3 datant du 19 novembre 2014.

Plusieurs évolutions législatives récentes ont impacté l'accord. À titre d'exemple, la loi de finances de 2016 a harmonisé certains seuils sociaux, et les seuils d'effectif pour la participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue ont été modifiés.

Les partenaires sociaux sont donc convenus de la nécessité d'ouvrir une négociation visant à la conclusion d'un nouvel avenant. Plusieurs réunions de négociation ont eu lieu dans le courant du premier semestre 2017. Néanmoins, celle-ci a pour le moment été suspendue, en raison notamment des incertitudes liées à la future réforme de la formation professionnelle.

II. Les accords négociés par les branches professionnelles

Dans le secteur de la santé

Personnel des cabinets médicaux

- Avenant n° 70 du 12 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017, étendu par arrêté du 30 juin 2017, publié au *Journal officiel* du 8 juillet 2017.
- Avenant n° 71 du 9 mars 2017 relatif au régime de prévoyance, étendu par arrêté du 5 février 2018, publié au *Journal officiel* du 16 février 2018.

Laboratoire de biologie médicale extra-hospitalier

- Accord du 26 janvier 2017 relatif à la modification de l'annexe XI « Indemnisation des délégués syndicaux », étendu par arrêté du 6 décembre 2017, publié au *Journal officiel* du 14 décembre 2017.
- Accord du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2017, étendu par arrêté du 26 décembre 2017, publié au *Journal officiel* du 30 décembre 2017.

Cabinets dentaires

- Avenant du 16 mars 2017 modifiant l'article 1.6. du titre I de la convention collective, relatif à la CPPNI et la CPNEFP, non étendu à ce jour.
- Accord du 10 février 2017 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017, étendu par arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux, publié au *Journal officiel* du 1er août 2017.
- Accord du 27 octobre 2017 relatif aux salaires au 1er décembre 2017, non étendu à ce jour.

Pharmacies d'officine

- Avenant du 20 mars 2017 relatif à la prévoyance et aux frais de santé (cadres), non étendu à ce jour.
- Avenant du 20 mars 2017 relatif à la prévoyance et aux frais de santé (non-cadres), non étendu à ce jour.

- Accord du 11 mai 2017 relatif aux régimes de prévoyance et aux régimes frais de soins de santé des salariés, non étendu à ce jour.
- Avenant du 11 mai 2017 portant révision de la convention collective, non étendu à ce jour.
- Avenant du 11 mai 2017 portant révision de l'accord du 17 janvier 2007 relatif au tarif des aides et remplacements, non étendu à ce jour.
- Avenant du 2 octobre 2017 à l'accord du 16 décembre 1991 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi, étendu par arrêté du 15 février 2018, publié au *Journal officiel* du 21 février 2018.
- Avenant du 2 octobre 2017 à l'accord du 3 décembre 1997 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective, non étendu à ce jour.
- Accord du 2 octobre 2017 portant recommandation de l'APGIS pour l'assurance des régimes décès, incapacité de travail, maladie, maternité/paternité, non étendu à ce jour.
- Avenant du 2 octobre 2017 relatif au régime prévoyance et frais de soins de santé, non étendu à ce jour.
- Avenant du 4 décembre 2017 de révision de l'accord collectif national du 2 octobre 2017 portant recommandation de l'APGIS, non étendu à ce jour.

Cabinets et cliniques vétérinaires : **personnel salarié**

- Avenant n° 69 du 30 mars 2017 relatif à la formation professionnelle, étendu par arrêté du 19 décembre 2017, publié au *Journal officiel* du 27 décembre 2017.
- Avenant du 15 juin 2017 relatif aux compléments d'heures, non étendu à ce jour.
- Avenant n° 72 du 16 novembre 2017 relatif à la valeur du point conventionnel, non étendu à ce jour.

Vétérinaires praticiens salariés

- Avenant n° 44 du 15 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels (classifications), étendu par arrêté du 9 mars 2018, publié au *Journal officiel* du 15 mars 2018.
- Avenant n° 45 du 15 juin 2017 relatif à la valeur du point conventionnel pour 2018, non étendu à ce jour.

La contribution de l'UNAPL

Dans le secteur du droit

Personnel des greffes des tribunaux de commerce

- Avenant du 13 septembre 2017, portant modification des dispositions de l'article 51 définissant les modalités de calcul de la prime complémentaire dite examen « ENAF » ou « CNG », non étendu à ce jour.
- Avenant du 13 septembre 2017, portant mise en place de la CPPNI, non étendu à ce jour.

Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires

- Accord du 10 janvier 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2017, étendu par arrêté du 12 juin 2017, publié au *Journal officiel* du 1er juillet 2017.
- Accord du 7 mars 2017 relatif à la définition de l'ordre public conventionnel, non étendu à ce jour.
- Avenant du 25 avril 2017 portant révision de l'article 16 du titre VI de la convention collective, traitant du forfait jours, non étendu à ce jour.
- Accord du 17 octobre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI, non étendu à ce jour.

Huissiers de justice

- Avenant n° 58 du 23 mai 2017 relatif à l'ordre public conventionnel, non étendu à ce jour.
- Avenant n° 59 du 5 juillet 2017 à l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 relatif à la création d'un régime de complémentaire santé, non étendu à ce jour.
- Avenant n° 61 du 17 octobre 2017 relatif à la création d'une CPPNI, non étendu à ce jour.
- Avenant n° 60 du 17 octobre 2017 relatif à la grille des salaires au 1er janvier 2018, étendu par arrêté du 5 février 2018, publié au *Journal officiel* du 15 février 2018.

La contribution de l'UNAPL

Personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires

- Avenant du 6 avril 2017 relatif à la protection des membres des délégations syndicales dans les différentes commissions paritaires, non étendu à ce jour.
- Avenant du 6 avril 2017 relatif au forfait annuel en jours, non étendu à ce jour.
- Avenant n° 17 du 1er juin 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI, non étendu à ce jour.
- Avenant n° 18 du 1er juin 2017 relatif à l'ordre public conventionnel, non étendu à ce jour.
- Avenant n° 19 du 1er juin 2017 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance, non étendu à ce jour.
- Avenant n° 20 du 1er juin 2017 à l'accord du 26 février 2015 relatif au régime de frais de santé, étendu par arrêté du 15 février 2018, publié au *Journal officiel* du 21 février 2018.

Personnel des cabinets d'avocats

- Accord du 7 juillet 2017 relatif à l'ordre public conventionnel non étendu à ce jour.
- Accord du 15 septembre 2017 prévoyant la mise en place de la CPPNI, non étendu à ce jour.
- Accord du 2 juin 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme, non étendu à ce jour.
- Avenant n° 117 du 20 octobre 2017 relatif au régime de prévoyance, non étendu à ce jour.,

Avocats salariés

- Avenant du 15 septembre 2017 relatif à la gestion des fonds du paritarisme, non étendu à ce jour.
- Accord du 15 septembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI, non étendu à ce jour.
- Accord du 17 novembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, non étendu à ce jour.

La contribution de l'UNAPL

Dans le secteur des techniques et cadre de vie

Personnel des agences générales d'assurances

- Avenant n° 18 du 21 février 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI, non étendu à ce jour.
- Accord du 20 juin 2017 relatif aux versements des fonds aux CFA pour l'année 2017, non étendu à ce jour.

Cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes

- Accord du 20 avril 2017 relatif à l'ordre public conventionnel, non étendu à ce jour.
- Avenant du 20 avril 2017 relatif à la création d'une CPPNI, étendu par arrêté du 19 décembre 2017, publié au *Journal officiel* du 27 décembre 2017.
- Avenant du 22 novembre 2017 relatif aux congés spéciaux, non étendu à ce jour.
- Accord du 8 décembre 2017 relatif au financement de la formation professionnelle, non étendu à ce jour.

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

- Accord du 5 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017, non étendu à ce jour.
- Avenant du 5 janvier 2017 traitant des jours fériés, non étendu à ce jour.
- Accord du 7 juin 2017 relatif aux trajectoires professionnelles des salariés, non étendu à ce jour.
- Accord du 26 octobre 2017, relatif à la mise en place de la CPPNI, non étendu à ce jour.
- Avenant du 26 octobre 2017 modifiant le régime de prévoyance, non étendu à ce jour.
- Avenant n° 7 du 14 décembre 2017 relatif au taux de contribution à la formation professionnelle.

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

- Accord n° 78 du 18 janvier 2017 relatif aux salaires au 1er janvier 2017 (national et Île-de-France), non étendu.
- Accord n° 79 du 5 juillet 2017 relatif aux salaires au 1er juillet 2017 (national et Île-de-France), non étendu.
- Accord du 6 décembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI, non étendu à ce jour.

Entreprises d'architecture

- Accord du 23 novembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI, non étendu à ce jour.
- Plusieurs accords régionaux relatifs à la valeur du point ont été signés. L'union nationale des syndicats français d'architectes (UNSFA), organisation adhérente à l'UNAPL, n'a pas été signataire de tous ces accords.

Enseignement privé hors contrat

- Avenant n° 1 à l'annexe « Enseignement à distance » du 11 janvier 2017, non étendu à ce jour.
- Avenant n° 38 relatif à la fixation des minima conventionnels 2017 du 5 avril 2017, non étendu à ce jour.
- Accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022, non étendu à ce jour.
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile
- Avenant n° 60 du 20 mars 2017 à l'avenant n° 56 du 6 novembre 2015 relatif au régime de frais de soins de santé, non étendu à ce jour.
- Avenant n° 61 du 25 avril n° 2017 portant création de la CPPNI, non étendu à ce jour.
- Avenant n° 63 du 12 octobre 2017 portant modification de l'accord prévoyant du 22 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire, non étendu à ce jour.
- Avenant n° 64 du 12 octobre 2017 porte création d'un fonds social dédié adossé au régime de prévoyance de la branche, non étendu à ce jour.

La contribution de l'UNAPL

Bureaux d'études techniques des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil.

- Avenant n° 44 du 30 mars 2017 portant révision des avenants n° 42 et n° 43 relatifs aux minima conventionnels, étendu par arrêté du 3 août 2017, publié au *Journal officiel* du 11 août 2017.
- Accord du 14 décembre 2017 mettant en place la CPPNI, non étendu à ce jour.

CONTRIBUTION DE L'UNION DES ENTREPRISES DE PROXIMITÉ (U2P)

Comme les années précédentes, l'année 2017 a continué de prouver la qualité et le dynamisme des négociations, et ce à tous les niveaux (entreprises, branches professionnelles et à un moindre degré au niveau national et interprofessionnel).

Au niveau interprofessionnel, il est à noter que les partenaires sociaux, conformément à l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif aux retraites complémentaires association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC)-association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO)-association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO (AGFF) du 30 octobre 2015, ont signé le 17 novembre 2017 un accord instituant un régime unifié de retraite complémentaire paritaire par répartition à partir du 1er janvier 2019.

De la même manière, par un accord du 28 mars 2017 relatif à l'assurance chômage, les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel ont trouvé des voies et moyens pour sauvegarder un régime paritaire, pérenniser le régime d'assurance chômage sans accroître la charge des entreprises et mettre l'État face à ses responsabilités.

Avec plus de 1 000 textes signés, l'activité conventionnelle des branches professionnelles a également été forte, ce qui démontre que ce niveau de négociation demeure le plus pertinent pour la très grande majorité des entreprises, et particulièrement les entreprises de proximité que représente l'U2P.

Si le thème des salaires reste le thème abordé le plus fréquemment par les avenants et les accords de branches, pour autant, et on peut s'en féliciter, près de 170 accords ont concerné le thème de l'égalité

professionnelle entre les femmes et les hommes. L'U2P considère que ce dynamisme de la négociation collective sera renforcé par les dispositions des ordonnances du mois de septembre 2017.

Sur le fond, l'U2P s'est félicitée que plusieurs de ses demandes destinées à restaurer la confiance des chefs d'entreprises de proximité aient été entendues. Parmi les mesures positives, l'U2P a salué l'articulation choisie entre accords de branche et accords d'entreprise. Ainsi, la branche professionnelle conserve un rôle central et ses compétences sont élargies, lui permettant d'exercer pleinement sa fonction de régulation économique et sociale. En outre, les ordonnances prévoient que, pour être étendus, les accords de branche doivent comporter des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés ou justifier leur absence, de sorte que les spécificités de ces entreprises ne pourront plus être oubliées. De plus, les nouvelles dispositions permettront enfin au chef d'entreprise artisanale, commerciale ou libérale, en particulier de moins de vingt salariés, d'adapter certaines règles d'organisation du travail, après consultation des salariés. Ce choix est conforme à la réalité des entreprises de proximité dans lesquelles le dialogue entre employeur et salariés est quotidien.

Enfin la représentation des salariés est simplifiée dans les entreprises de onze à vingt salariés, ce qui est de nature à sécuriser les chefs d'entreprise de proximité.

Au total l'U2P considère que les mesures de ces ordonnances contribuent à rétablir la confiance des 2 300 000 chefs d'entreprises artisanales, commerciales et libérales et donc à enclencher progressivement une dynamique de création d'emplois.

Partie 2

LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LE CONTEXTE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

I. LES ORDONNANCES POUR LE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont révisé l'articulation entre les différents niveaux conventionnels. Désormais, la primauté de l'accord d'entreprise devient la règle, celle de l'accord de branche l'exception. Cette articulation s'inscrit dans le mouvement de promotion de la négociation collective, justifié par la considération tirée de ce que, les entreprises, par la voie de la négociation collective, doivent avoir la faculté d'ajuster les dispositions légales en fonction de leur activité et de leur organisation propres, cet ajustement étant source à la fois de croissance et de progrès social.

Les ordonnances s'inscrivent dans un mouvement d'ensemble ayant pour objet de mieux concilier « le socialement souhaitable » et « l'économiquement possible » en renforçant la légitimité des acteurs de la négociation et leur liberté, notamment pour déterminer concrètement le processus de négociation lui-même, le centre de gravité de la négociation étant déplacé vers l'entreprise, sans que pour autant la capacité de régulation de la branche en soit remise en cause.

Ce mouvement a ainsi été initié 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. Cette loi a révisé l'articulation antérieure fondée sur le seul principe de faveur en prévoyant que désormais l'accord d'entreprise pouvait comporter des stipulations moins favorables aux salariés que l'accord de branche, sauf si ce dernier en disposait autrement (cette possibilité était toutefois interdite dans les quatre domaines réservés que constituaient les salaires minima, les classifications, les garanties collectives de protection sociale complémentaire et la mutualisation des fonds de la formation professionnelle).

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a donné une légitimité nouvelle aux syndicales de salariés par une représentativité basée sur l'audience. Elle a, en outre, fait prévaloir les accords d'entreprise sur les accords de

branche pour six thèmes en matière de durée du travail (le contingent d'heures supplémentaires, les conditions de dépassement et la mise en place d'un repos compensateur de remplacement, les conditions de prise de ce repos, la convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, la mise en place d'un compte épargne-temps [CET], le choix de la date de la journée de solidarité).

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a étendu la primauté de la négociation d'entreprise à tous les thèmes en matière de durée du travail tout en renforçant la liberté syndicale et des acteurs de la négociation en général. La primauté de l'accord de branche est toutefois maintenue en matière d'équivalences, d'autorisation à aménager le temps de travail sur une période supérieure à l'année, de fixation du nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit et en matière de temps partiel, afin de conserver l'équilibre issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 poursuivent le mouvement de renforcement du dialogue social : une nouvelle étape est franchie puisque désormais l'articulation ne repose plus sur une logique de dérogation à une compétence générale de la branche mais sur un principe de la primauté de l'accord d'entreprise, excepté dans les domaines limitativement énumérés par la loi. De nouvelles règles sont également mises en place au niveau de la branche afin de la conforter dans sa mission de définition des conditions d'emploi et de travail des salariés. Enfin, les ordonnances facilitent l'accessibilité au droit *via* notamment la mise en place du code du travail numérique.

I.1. Les innovations en matière de négociation collective dans l'entreprise

L'ordonnance n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective institue la primauté de l'accord d'entreprise sur la convention ou l'accord de branche, en légitimant la négociation d'entreprise par le principe majoritaire et la sécurisation des accords dans le cadre du contentieux. Elle favorise enfin la liberté des acteurs, notamment grâce à l'agenda social.

I.1.1. La primauté de l'accord d'entreprise

L'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective prévoit la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche (bloc 3), excepté pour les thèmes dont une convention ou un accord de branche peut expressément prévoir la primauté sur un accord d'entreprise postérieur (bloc 2) et ceux pour lesquels la primauté de branche sur tout accord d'entreprise antérieur ou postérieur est maintenue (bloc 1).

Le passage d'une logique de dérogation à une primauté de l'accord d'entreprise s'illustre notamment dans un certain nombre de domaines relatifs au temps de travail qui ne sont plus tenus de se conformer aux stipulations d'un accord de branche : la mise en place du travail en soirée, la mise en place du travail le dimanche (travail en continu, équipes de suppléance, travail du dimanche dans les zones touristiques internationales [ZTI], zones touristiques [ZT], zones commerciales [ZC], gares d'affluence exceptionnelle).

Les négociateurs d'entreprise vont, par ailleurs, pouvoir se saisir de domaines exclusifs à la branche, c'est-à-dire ceux dont la mise en œuvre était conditionnée à un accord de branche étendu sans accord d'entreprise supplémentaire. Il s'agit par exemple de la priorité d'emploi des salariés de l'entreprise pour le passage à temps complet ou à temps partiel (articles L. 3123-3 et L. 3123-18 du code du travail). Concrètement, avant les ordonnances, lorsqu'un salarié à temps partiel souhaitait occuper un emploi à temps complet ou lorsqu'un salarié à temps complet souhaitait occuper un emploi à temps partiel, ceux-ci avaient la priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent ou, si un accord de branche étendu le prévoyait, un emploi présentant des caractéristiques différentes. Dorénavant, un accord de branche étendu n'est plus nécessaire pour que la priorité d'emploi s'applique à des emplois ayant des caractéristiques différentes, un accord d'entreprise est suffisant.

I.1.2 Le renforcement de la légitimité de l'accord d'entreprise

La validité de l'accord par la signature d'organisations syndicales représentatives majoritaires est généralisée à l'ensemble des accords d'entreprise, conférant à l'accord une légitimité ensuite garantie par un accord sécurisé dans son application en cas de contentieux.

I.1.2.1. La généralisation de l'accord majoritaire

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 avait prévu la généralisation progressive de principe de l'accord majoritaire en présence d'au moins un délégué syndical au 1er janvier 2019, à l'exception des accords d'entreprise portant sur la durée du travail, les repos et les congés, pour lequel la condition de majorité est en vigueur depuis le 1er janvier 2017. Le principe de l'accord majoritaire a été généralisé à tous les accords au 1er mai 2018 par l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective.

L'accord majoritaire est un accord collectif qui, en présence d'un délégué syndical au sein de l'entreprise, doit être signé par l'employeur et par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires au comité social et économique (CSE), ou , jusqu'à sa mise en place, au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

S'il a recueilli la signature d'organisations syndicales représentant au moins 30 % des suffrages exprimés, ces organisations syndicales peuvent, dans un délai d'un mois à compter de la signature, demander la consultation des salariés afin de valider l'accord. L'employeur peut également demander l'organisation de cette consultation, mais sous réserve de l'absence d'opposition de ces mêmes organisations.

À compter de cette demande, les autres organisations syndicales sont invitées à signer l'accord si elles le souhaitent dans un délai de huit jours. Si à l'issue de ce délai, le seuil des 50 % n'est pas atteint, une consultation est alors organisée dans un délai de deux mois. L'accord est valide s'il est approuvé, lors de cette consultation, par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation par la majorité des salariés, il n'y a pas d'accord.

I.1.2.2. La sécurisation des accords et les nouvelles modalités de contestation

S'inspirant des jurisprudences de la chambre sociale de la Cour de cassation et du Conseil d'État, l'ordonnance institue une présomption simple de conformité des accords d'entreprise (ainsi que tout autre accord collectif de branche et interprofessionnel et d'entreprise) à la loi. Cette présomption permet à la fois de codifier dans le code du travail un principe du droit civil selon lequel la partie requérante doit apporter la preuve de ses allégations, et reprendre la jurisprudence de la Cour de cassation en la matière. Cette présomption concerne le contenu

de l'accord, ses conditions de validité ainsi que le déroulement des négociations (article L. 2262-13 du code du travail).

De plus, le délai de prescription de l'action directe en nullité de tout ou partie d'un accord collectif est réduit à deux mois à compter de sa notification ou de sa publication (article L. 2262-14 du code du travail). Les effets de la rétroactivité des décisions d'annulation des accords collectifs sont atténués puisque ces derniers n'auront été appliqués que sur une courte période.

Enfin, le juge peut décider, en cas d'annulation de tout ou partie d'un accord ou d'une convention collective, que l'annulation ne produira d'effets que pour l'avenir ou de moduler ses effets dans le temps. Cette faculté n'est offerte au juge que lorsqu'il apparaît que la rétroactivité de cette annulation serait de nature à emporter des conséquences manifestement excessives, soit en raison des effets que cet acte a produit et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur, soit en raison de l'intérêt général s'attachant à un maintien temporaire des effets de l'acte annulé.

Les accords collectifs bénéficient ainsi d'une sécurisation accrue. Les partenaires sociaux peuvent se lancer dans le chantier de la négociation en confiance, les risques d'une annulation tardive étant réduits.

I.1.3. La liberté dans la négociation : davantage de marges de manœuvres sur l'agenda social de l'entreprise

Les partenaires sociaux disposent également d'une plus grande marge de manœuvre pour décider de leur agenda social puisque désormais un accord collectif peut déterminer la périodicité et le contenu des négociations obligatoires.

Ces dispositions donnent la possibilité à l'entreprise de définir, par un accord global d'une durée maximale de quatre ans, le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation. Cet accord dit de méthode permet de fixer un panorama de l'agenda social au sein de l'entreprise.

Cette nouvelle architecture permet aux partenaires sociaux au sein de l'entreprise d'adapter leur calendrier de négociation à la réalité et à l'évolution de leur entreprise, dans le respect du cadre fixé par le code du travail.

L'article L. 2242-11 du code du travail prévoit ainsi des mentions obligatoires dans l'accord de méthode qui doit ainsi préciser : les thèmes des négociations et leur contenu, leur périodicité (sans en prévoir une supérieure à la négociation quadriennale obligatoire concernant la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail), le calendrier et les lieux des réunions, les informations remises par l'employeur et les modalités de suivi des engagements souscrits par les parties.

La périodicité de renégociation d'un thème peut aussi être fixée dans un accord spécifique à ce thème dans la limite de quatre ans. Cependant en l'absence des mentions obligatoires de l'accord de méthode, la périodicité prévue par les dispositions légales en l'absence d'accord s'appliquera.

I.1.4. De nouvelles possibilités de négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégué syndical

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a également défini de nouvelles modalités de négociation pour favoriser la conclusion d'accords dans les nombreuses petites entreprises.

Partant du constat de la faible conclusion d'accords collectifs au sein des petites entreprises et du fait que les délégués syndicaux ne sont présents que dans 4 % des entreprises de moins de 50 salariés, l'ordonnance précitée a mis en place des modalités de négociation adaptées à la structure de ces entreprises, en l'absence de délégué syndical.

Ainsi, dans les entreprises **dépourvues de délégué syndical**, diverses nouvelles modalités de négociation adaptées sont prévues en tenant compte de leur taille et de leur structure : moins de 11 salariés, de 11 à 20 salariés (en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE), de 11 à 50 salariés et au-delà de 50 salariés.

- Dans les premières, c'est-à-dire dans les **entreprises de moins de 11 salariés ou de 11 à 20 salariés** en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE, l'employeur a la possibilité de négocier directement avec ses salariés sur tous les sujets. Ces entreprises bénéficient ainsi des mêmes souplesses et des mêmes capacités d'adaptation du droit que les grandes entreprises : rémuné-

ration, temps de travail, organisation du travail, tout cela peut être directement négocié par le chef d'entreprise avec ses salariés. Ceux-ci ont la garantie de pouvoir prendre connaissance du projet d'accord qui leur est soumis au moins quinze jours avant la consultation et peuvent s'adresser aux organisations syndicales départementales s'ils le souhaitent garantissant la confidentialité du vote. L'accord est validé si les deux tiers des salariés l'approuvent lors d'une consultation.

- Dans les **entreprises de 11 à 50 salariés**, un accord d'entreprise ou d'établissement peut être négocié, conclu et révisé par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE (ou du comité d'entreprise ou des délégués du personnel pendant la période transitoire de mise en place du CSE). Ces membres titulaires peuvent ou non être mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. À cet effet, une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié. Une fois négocié, l'accord doit être signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

  Un accord d'entreprise ou d'établissement peut également être négocié, conclu et révisé par un ou des salariés, non-membres de la délégation du personnel du CSE, mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Dans ce cas, pour être valide, l'accord doit être approuvé par la majorité des salariés de l'entreprise lors d'une consultation à bulletin secret.
- Les modalités applicables dans les **entreprises d'au moins 50 salariés** n'ont pas été modifiées. Il sera rappelé qu'en l'absence de délégué syndical, un ordre de priorité est établi : élu mandaté, à défaut, élu, à défaut salarié mandaté.

  En présence de membres de la délégation du personnel du CSE, l'employeur les informe ainsi que les organisations syndicales représentatives dans la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel de son souhait d'engager des négociations.

  Les membres élus de la délégation du personnel du CSE qui souhaitent négocier doivent le faire savoir à l'employeur dans un délai d'un mois. S'ils souhaitent être mandatés par une organisation syndicale, ils doivent l'être dans ce délai.

  S'ils ont été mandatés, l'employeur ne peut négocier qu'avec les membres élus de la délégation du personnel qui ont été mandatés.

Dans ce cas, la négociation peut porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise sur le fondement du code du travail. Une fois négocié, l'accord doit être soumis à l'approbation des salariés qui doivent l'approuver à la majorité.

L'employeur ne peut négocier avec des membres élus de la délégation du personnel non mandatés qu'en l'absence de membre élu de la délégation du personnel mandaté. Dans ce cas, la négociation ne peut porter que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif ainsi que l'accord fixant les modalités d'information et consultation du CSE et de recours à une expertise lorsque l'employeur envisage de prononcer un licenciement économique. Une fois négocié, l'accord doit être signé par les membres de la délégation du personnel du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Enfin, en l'absence d'élu, ou si aucun membre élu de la délégation du personnel du CSE n'a fait part de son souhait de négocier, l'employeur peut négocier avec des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel. Une fois négocié, l'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par les salariés à la majorité.

Un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective prévoit qu'un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation est mis en place dans chaque département afin de favoriser et encourager le développement du dialogue social et la négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés (articles L. 2234-4 à L. 2234-7 du code du travail).

L'observatoire a pour missions :

- d'établir un bilan annuel du dialogue social dans le département,
- de se prononcer sur toute difficulté rencontrée dans le cadre d'une négociation, à la suite d'une saisine par une organisation syndicale de salariés ou une organisation professionnelle d'employeurs,
- d'apporter son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.

Cet observatoire réunit les membres, salariés et employeurs ayant leur activité dans la région, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau du département et par les organisations d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel et multiprofessionnel ainsi que des représentants de la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

I.1.5. La fusion des instances représentatives du personnel et la création du comité social et économique

Le dialogue social en entreprise, outre les prérogatives de négociation confiées aux délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales, est historiquement organisé autour de la coexistence de trois institutions représentatives du personnel (IRP), respectivement habilitées à traiter les réclamations individuelles (délégués du personnel) à consulter les salariés sur l'organisation, le fonctionnement et les projets de l'employeur (comité d'entreprise), à traiter des questions de santé, sécurité et conditions de travail (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail [CHSCT]).

Cette organisation a permis d'améliorer la prise en compte des intérêts des salariés dans tous les domaines intéressant la relation de travail et les études montrent que de nombreux indicateurs de performance économique et sociale sont corrélés à la présence d'IRP dans l'entreprise. Mais elle a aussi conduit à une stratification et complexification des instances et a rendu le dialogue social moins fluide, aboutissant à un fonctionnement cloisonné d'institutions dont le respect des attributions et du fonctionnement est souvent plus vécu comme la satisfaction formelle d'obligations légales que comme un levier de concertation de nature à concilier les attentes respectives de l'employeur et des salariés.

Plusieurs données statistiques ont confirmé, tant du côté des employeurs que des représentants des salariés, la nécessité d'un dialogue social plus approfondi au niveau de l'entreprise, notamment en réunissant les instances dans la délégation unique du personnel (DUP) pour les petites et moyennes entreprises (PME) :

- en 2012, un quart des entreprises de 40 à 59 salariés déclarent qu'aucune IRP (ni délégué du personnel, ni comité d'entreprise, ni CHSCT) n'existe dans leur entreprise et une sur six pour les entreprises de 60 à 99 salariés, selon l'enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO)/Dialogue social en entreprise de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) ;
- en 2015, 61 % des entreprises employant de 100 à 199 salariés sont dotées d'une DUP et représentent 61 % des salariés employés par des entreprises de cette taille.

Les lois n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la moderni-

sation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ont déjà contribué à faire évoluer le paysage des IRP, en prévoyant des possibilités de regroupement des instances d'une part et des thèmes de consultation, d'autre part.

La mise en place du conseil social et économique par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

L'objectif de la réforme vise à mettre en place une nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise en réunissant en une seule instance les missions du délégué du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT et en définissant les conditions de mise en place, la composition, les attributions et le fonctionnement de cette instance pour :

- rendre le dialogue social plus efficace dans l'entreprise,
- renforcer les prérogatives des représentants du personnel,
- permettre aux représentants du personnel d'avoir une vision d'ensemble du fonctionnement et de la stratégie de l'entreprise.

En créant une instance unique de dialogue social, le **comité social et économique (CSE)** exerçant les missions précédemment réparties entre les trois instances de représentation du personnel, l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales a réformé profondément la représentation du personnel dans l'entreprise.

Le CSE constitue désormais l'instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise, exerçant des attributions qui évoluent en fonction des effectifs de l'entreprise.

La mise en place du CSE est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif atteint au moins onze salariés pendant douze mois consécutifs (article L. 2311-2 du code du travail).

Dans les entreprises déjà pourvues d'IRP, le CSE doit être mis en place au terme des mandats des élus, et au plus tard, le 31 décembre 2019, fin de la période transitoire (art. 9, II, ord. n° 2017-1386 du 22 sept. 2017).

Au 1er janvier 2020, tous les mandats des anciennes IRP auront pris fin et le CSE devra avoir été institué dans toutes les entreprises d'au moins onze salariés.

I.1.6. La place du conseil social et économique dans les procédures de licenciement pour motif économique

La procédure d'élaboration des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) est amenée à évoluer avec la mise en place du CSE au sein des entreprises prévue par l'ordonnance n° 2017-1386 sur le plan de l'information-consultation et de la négociation collective.

L'existence d'une instance unique a vocation à simplifier la procédure d'information-consultation sur le projet de réorganisation, dans sa dimension économique et financière et éventuellement sa dimension relative aux conséquences en matière de conditions de travail. Identiquement à la législation relative au comité d'entreprise et au CHSCT, la consultation sur les conséquences du projet de restructuration en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ne s'imposera au CSE que lorsque de telles conséquences ont été identifiées pour les salariés restant dans l'entreprise.

La remise des avis du CSE sur ces différents sujets aura lieu au cours d'une même réunion du CSE et au terme d'un même délai conformément à l'article L. 1233-30 du code du travail. Dans ce cadre, une expertise, financée par l'employeur, pourra être sollicitée par le CSE afin d'éclairer les représentants du personnel tant sur les aspects économiques et comptables que les conditions de travail le cas échéant. Cette expertise conduira à la remise d'un rapport unique au CSE, quinze jours avant l'expiration du délai de consultation du CSE.

La mise en place du conseil d'entreprise conduit également à ouvrir un nouveau cadre de négociation pour les accords portant PSE.

Pour rappel, la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi avait instauré des règles de négociation spécifiques aux accords PSE, exigeant pour la validité de ces accords la signature par les délégués syndicaux représentants 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections. De telles règles spécifiques sont maintenues, les nouvelles règles de droit commun issues de l'ordonnance n° 2017-1386 ne s'appliquant pas aux accords PSE (signature par les délégués syndicaux

représentant au moins 30 % des suffrages exprimés puis approbation de la majorité des salariés par référendum ou négociation dans des entreprises sans délégué syndical avec des élus ou des salariés mandatés ou non mandatés). En revanche dans les entreprises ayant mis en place un conseil d'entreprise par accord d'entreprise, ce dernier sera seul habilité à négocier un accord PSE dans les conditions prévues à l'article L. 2321-9 du code du travail. La validité de l'accord PSE sera alors subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

I.1.7. L'association des représentants du personnel aux décisions de l'employeur

Il existe deux principales modalités de participation des représentants du personnel aux décisions de l'employeur :

- la présence de représentants du personnel dans les organes de direction des entreprises (les administrateurs salariés),
- la mise en place d'un conseil d'entreprise.

I.1.7.1. Les administrateurs salariés

La présence d'administrateurs salariés dans les organes de direction s'est développée en France à partir des années 1980.

- la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel ainsi que la loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 portant diverses dispositions d'ordre social a prévu une représentation obligatoire du comité d'entreprise au conseil d'administration ou de surveillance, par le biais de délégués ne disposant que d'une voix consultative ;
- la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public a prévu un dispositif ne concernant, dans un premier temps et pour l'essentiel, que les entreprises publiques et privatisées. Au sein du secteur privé, cette possibilité est longtemps demeurée une simple faculté ouverte aux seules sociétés anonymes (SA) ;
- la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a rendu obligatoire la présence de représentants des salariés actionnaires au sein des organes de gestion des sociétés cotées à la condition que lesdits salariés détiennent plus de 3 % du capital. Ce dispositif,

toujours en vigueur, ne concerne qu'un nombre relativement restreint d'entreprises ;
- la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a prévu une présence d'administrateurs salariés avec voix délibérative au sein des conseils d'administration ou de surveillance de certaines grandes entreprises ;
- la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a prévu l'élargissement du champ d'application du dispositif précité.

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi

La loi du 14 juin 2013 a instauré un nouveau régime de représentation obligatoire des salariés au sein des conseils d'administration ou de surveillance. Le dispositif est applicable aux SA, aux sociétés en commandite par actions (SCA) ainsi qu'aux sociétés publiques empruntant l'une de ces formes :

- employant, à la clôture de deux exercices consécutifs :
  - au moins 5 000 salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français,
  - ou au moins 10 000 salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger ;
- ayant pour obligation de mettre en place un comité d'entreprise, c'est-à-dire dont l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Sont exemptées :

- les filiales directes ou indirectes de sociétés elles-mêmes soumises à l'obligation de désigner des membres salariés,
- les sociétés qui emploient moins de 50 salariés,
- les sociétés empruntant une forme sociale autre que la SA et la SCA.

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

La double condition de l'existence d'un comité d'entreprise et de l'emploi d'au moins 5 000 ou 10 000 salariés posée par la loi de 2013 a limité le nombre de sociétés concernées, y compris parmi les grandes

entreprises. Le législateur a estimé préférable d'élargir le champ des entreprises où seront présents des administrateurs salariés par :

- l'abaissement des seuils : l'obligation concerne désormais les sociétés employant avec leurs filiales, à la clôture de deux exercices consécutifs, 1 000 salariés en France ou 5 000 salariés en France et à l'étranger (contre respectivement 5 000 et 10 000 auparavant) ;
- la suppression de la condition d'être soumis à l'obligation de mise en place d'un comité d'entreprise. Une dérogation est maintenue pour les holdings de moins de 50 salariés, à la condition qu'une ou plusieurs de leurs filiales appliquent le dispositif ;
- l'inscription du principe d'une formation obligatoire des représentants dans la loi ;
- la généralisation du principe de parité entre les femmes et les hommes des administrateurs salariés dans l'hypothèse de la désignation des administrateurs salariés par les organisations syndicales.

I.1.7.2. Le conseil d'entreprise

Afin de tendre vers un mécanisme de codécision entre l'employeur et les représentants du personnel, l'ordonnance n° 2017-1386 permet, par accord, de transformer le CSE en conseil d'entreprise. Une fois institué, ce dernier devient seul compétent pour négocier, conclure et réviser des accords collectifs.

Cette institution est dotée d'un pouvoir de codétermination sur une liste de thèmes fixés par l'accord qui le met en place, parmi lesquels figure obligatoirement la formation. Sur ces thèmes, la décision de l'employeur ne peut être prise sans un avis conforme du conseil d'entreprise qui dispose ainsi d'un droit de veto. L'objectif recherché par le législateur est d'élargir la participation des représentants du personnel aux décisions de l'employeur, notamment sur des matières déterminantes pour l'avenir des salariés comme la formation.

Les membres du conseil d'entreprise seront d'autant plus à même d'exercer ces prérogatives dès lors qu'il n'existe plus qu'une seule instance de représentation du personnel, leur permettant d'avoir une vision globale de l'entreprise.

I.1.8. De nouveaux types d'accords : les accords de performance collective et les accords portant ruptures conventionnelles collectives

I.1.8.1. L'accord de performance collective

Genèse

L'accord de performance collective est prévu à l'article L. 2254-2 du code du travail. Il résulte de la fusion de quatre dispositifs préexistants, mis en place au fil des législations successives : les accords de réduction du temps de travail (RTT), mis en place par la loi de réduction du temps de travail dite Aubry II du 19 janvier 2000, les accords de maintien de l'emploi (AME) instaurés par la loi du 14 juin 2013 et les accords de préservation et de développement de l'emploi (APDE) instaurés par la loi du 8 août 2016.

Ces trois régimes obéissaient au même objectif global - permettre le bon fonctionnement de l'entreprise et renforcer sa compétitivité - et actionnaient les mêmes leviers de la durée du travail et/ou de la rémunération. Malgré cette concordance d'objectifs et de leviers, ils relevaient de procédures différentes, en termes de clauses de l'accord, d'articulation entre l'accord et le contrat de travail, ou encore de contreparties pour les salariés.

À ces trois dispositifs, venait s'ajouter un quatrième, celui des accords de mobilité interne, lui aussi mis en place par la loi de juin 2013 avec des règles de recours et des modalités d'utilisation spécifiques.

Le résultat de cette complexité a été le très faible recours des entreprises aux dispositifs hormis pour les accords de RTT, ce qui a conduit à procéder à l'uniformisation et la simplification de leur cadre juridique afin d'encourager les partenaires sociaux à s'en saisir.

Objectifs et thématiques

L'accord de performance collective est conclu pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi.

À cette fin, il peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition. À titre d'exemple, il peut augmenter ou diminuer la durée hebdomadaire ou quotidienne de travail, prévoir une nouvelle répartition des heures travaillées au sein de la journée ou de la semaine ou encore aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine. Il peut également prévoir la mise en place d'un dispositif de forfait annuel (ce qui ne signifie pas qu'une convention individuelle de forfait peut être imposée au salarié).
  Ces aménagements doivent se faire dans le respect de l'ensemble des dispositions du code du travail relatives à la durée du travail (durée légale, heures supplémentaires, durées maximales de travail, repos quotidien et hebdomadaire, repos dominical, temps de pause, travail de nuit, aménagement plurihebdomadaire du temps de travail, etc.) ;
- aménager la rémunération dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) et des salaires minima hiérarchiques fixés au niveau de la branche. Il peut ainsi réduire la rémunération (salaire et/ou accessoires de salaire) ou encore réduire le taux de majoration des heures supplémentaires (mais dans la limite basse légale de 10 %) ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Articulation avec le contrat de travail

L'accord s'impose au contrat de travail : ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail.

À compter de la date à laquelle l'employeur informe les salariés de l'existence et du contenu de l'accord, chaque salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus. Le salarié qui refuse son application peut être licencié (au plus tard dans un délai de deux mois suivant la notification de son refus à l'employeur). Le licenciement repose alors sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse et est prononcé selon les règles applicables en cas de licenciement pour motif personnel.

Le salarié licencié peut s'inscrire à Pôle emploi et être indemnisé dans les règles de droit commun. Il bénéficie d'un accompagnement de droit commun, le cas échéant renforcé si le salarié est très éloigné de l'emploi. Son compte personnel de formation (CPF) est abondé au minimum de 100 heures par l'employeur (sauf si l'accord prévoit un abondement supérieur).

Clauses

L'accord ne comprend pas de clause obligatoire. Il définit ses objectifs dans son préambule et l'article L. 2254-2 du code du travail énonce quatre clauses facultatives :

- les efforts des dirigeants salariés, des mandataires sociaux et des actionnaires, proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de l'accord,
- les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord,
- les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés,
- les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du CPF au-delà du montant minimal (100 heures, fixé à l'article D. 6323-3-2 du code du travail).

Il est possible de conclure un accord de performance collective depuis le 1er janvier 2018. Les conditions de négociation, de validité et de durée de l'accord sont celles de droit commun.

I.1.8.2 . L'accord de rupture conventionnelle collective

Le nouvel accord portant rupture conventionnelle collective (RCC), institué à l'article L. 1237-7 du code du travail par l'ordonnance n° 2017-1387 du 23 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, obéit à un double objectif :

- d'une part, favoriser la gestion prévisionnelle de l'emploi et d'adaptation des compétences aux évolutions de l'entreprise, dans un cadre de restructuration « à froid »,
- d'autre part, aboutir à un cadre négocié permettant de garantir la sécurisation des parcours individuels.

De fait, il répond au besoin d'un traitement apaisé, parce qu'anticipé et négocié, de restructurations souvent lourdes, en particulier en accompagnant les salariés dans leur souhait d'évolution de carrière par le financement de formations et l'accompagnement dans la réalisation de nouveaux projets professionnels.

L'objectif de la RCC est d'encadrer juridiquement les ruptures amiables reposant exclusivement sur le volontariat des salariés en les soumettant à

une procédure spécifique, distincte de celles applicables en cas de licenciement économique et en cas de rupture conventionnelle individuelle. Elle complète le panel juridique des dispositifs collectifs de mobilité volontaire antérieurs issus des PSE et de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), sans s'y substituer.

Sa déconnexion du licenciement économique ne pouvait être opérée sans prévoir les garanties nécessaires à la protection des salariés. La mise en place de la RCC est ainsi conditionnée à l'engagement de l'employeur de ne procéder à aucun licenciement dans le périmètre de la RCC pendant toute sa durée, et est soumise à un triple accord :

- celui des partenaires sociaux matérialisé dans un accord collectif,
- celui de l'administration, qui valide l'accord,
- celui du salarié, dont le consentement doit être libre.

L'accord collectif, négocié dans les conditions de droit commun, doit inclure plusieurs clauses obligatoires :

- les modalités et conditions d'information du CSE le cas échéant,
- le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associés, et la durée pendant laquelle des ruptures du contrat peuvent être engagées sur le fondement de l'accord,
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier,
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés,
- les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture et d'exercice du droit de rétractation des parties,
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié,
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ,
- des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents,
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant RCC.

L'administration exerce un rôle central dans le nouveau régime puisqu'elle valide l'accord au regard :

- de sa conformité à l'article L. 1237-19 du code du travail, c'est-à-dire du respect des règles de conclusion de l'accord, notamment celles de majorité, et de la présence d'un engagement à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique durant toute la durée de l'accord,

- de la présence des clauses susvisées,
- du caractère précis et concret des mesures d'accompagnement et de reclassement externe des salariés,
- de la régularité le cas échéant de la procédure d'information du CSE.
- de l'absence de discrimination, notamment à raison de l'âge.

I.1.9. L'encouragement des congés de mobilité

L'ordonnance n° 2017-1387 a fait évoluer le cadre juridique du congé de mobilité, dispositif de reclassement créé par la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, désormais codifié aux articles L. 1237-18 et suivants du code du travail. L'objectif poursuivi était d'assouplir et de rendre plus attractif le congé de mobilité afin de sécuriser les parcours professionnels en permettant aux salariés de s'inscrire volontairement dans une démarche de mobilité visant le retour à un emploi stable.

Dans cette perspective, l'ordonnance n° 2017-1387 a fait évoluer le régime du congé de mobilité sur trois points principaux : le champ d'application, le motif de rupture du contrat de travail et le régime fiscal et social.

Le champ d'application était limité, avant la publication de l'ordonnance, aux entreprises de 1 000 salariés et plus. Le congé de mobilité pourra désormais être proposé, par l'intermédiaire d'un accord de GPEC ou d'un accord portant RCC, dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Le motif de rupture dans le cadre du congé de mobilité, lié au licenciement économique avant la publication de l'ordonnance, en a été détaché, la rupture du contrat de travail se faisant désormais sur une base amiable à l'issue du congé de mobilité. Enfin le régime fiscal et social des indemnités versées à l'occasion d'un congé de mobilité a été aligné sur celui des licenciements dans le cadre des PSE et le régime d'exonération lié à l'allocation perçue par le bénéficiaire dans le cadre du congé de mobilité, limité jusque-là à neuf mois, a été porté à douze mois.

L'accord de GPEC ou de RCC proposant le congé de mobilité devra prévoir :

- la durée du congé de mobilité,
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier,

- les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur, comprenant les conditions d'expression de son consentement écrit, et les engagements des parties,
- l'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées,
- le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité,
- les conditions d'information des IRP,
- les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

La mise en œuvre de ce dispositif fera l'objet d'un suivi attentif, les entreprises le proposant ayant l'obligation d'informer l'administration, sur une base semestrielle, des congés de mobilité proposés et acceptés dans le cadre des accords de GPEC.

I.2. Les nouvelles règles de la négociation collective dans la branche

L'ordonnance n° 2017-1385 institue une nouvelle articulation des normes qui maintient la primauté de branche dans les domaines clés des conditions de travail et d'emploi. Elle favorise la liberté des acteurs, notamment grâce à l'agenda social, et la sécurisation des accords dans le cadre du contentieux.

I.2.1. Une nouvelle articulation des normes

Le rapport au président de la République portant sur l'ordonnance n° 2017-1385 indique que l'objet de la réforme est de modifier « *[…] l'articulation entre conventions de branche et conventions d'entreprise. Afin de sécuriser cette articulation, de renforcer le rôle de la branche dans sa fonction de régulation économique et sociale et de proposer davantage de capacité d'initiative à l'accord d'entreprise dans les autres domaines, sont limitativement énumérées les matières dans lesquelles la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables.* » C'est dans ce triple objectif de sécurisation juridique, de renforcement du rôle de la branche dans sa fonction de régulation économique et de dévelop-

pement de la négociation d'entreprise que le législateur a réorganisé la répartition entre le niveau de la branche et le niveau de l'entreprise.

Désormais, les articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail indiquent les matières pour lesquelles l'accord de branche prime ou peut primer sur les accords d'entreprise. D'autres dispositions du code du travail confient, par ailleurs, une compétence exclusive à la branche, il s'agit par exemple de la durée totale du contrat de travail à durée déterminée (CDD). En dehors de ces matières pour lesquelles une disposition spécifique confie la primauté ou la compétence exclusive à la branche, l'accord d'entreprise prime.

Trois catégories sont donc à distinguer :

a) les matières pour lesquelles l'accord de branche prime sur les accords d'entreprise (article L. 2253-1 du code du travail) ;
b) les matières pour lesquelles l'accord de branche peut primer sur les accords d'entreprise s'il le prévoit expressément, (article L. 2253-2 du code du travail) ;
c) les matières pour lesquelles l'accord d'entreprise prime (article L. 2253-3 du code du travail).

a) Parmi les matières qui relèvent de la primauté de la branche, il faut distinguer les matières qui constituent la **compétence exclusive de la branche**, et pour lesquels un accord d'entreprise ne peut intervenir, de celles pour lesquelles la branche prime sur l'accord d'entreprise. Les premières sont :

- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme,
- le régime d'équivalence, la qualification de travailleur de nuit, la durée minimale des salariés à temps partiel, la majoration des heures complémentaires des salariés à temps partiel et la possibilité de prévoir une augmentation de la durée de travail de ces salariés par avenant,
- les mesures relatives au CDD et aux contrats de travail temporaire,
- certaines mesures relatives au contrat à durée indéterminée (CDI) de chantier,
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai,
- les modalités de poursuite des contrats de travail entre deux entreprises, en l'absence d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail,

- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire visant à favoriser le recrutement des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et d'insertion professionnelle et lorsque l'entreprise s'engage à assurer une formation professionnelle,
- la rémunération minimale du salarié porté,
- les cas de recours aux emplois à caractère saisonnier dans certains secteurs d'activité,
- les dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs mentionnées à l'article L. 4625-2 du code du travail,
- le cadre de réalisation d'actions de formation de longue durée mentionné à l'article L. 5121-4 du code du travail,
- les conditions dans lesquelles l'employeur propose aux salariés occupant un emploi saisonnier des actions de formation mentionnées à l'article L. 6321-14 du code du travail,
- les modalités d'adaptation des congés d'enseignement ou de recherche mentionnées à l'article L. 6322-57 du code du travail.

Dans ce premier bloc s'ajoutent les matières pour lesquelles **la branche prime sur l'accord d'entreprise** :

- les salaires minima hiérarchiques,
- les classifications,
- les garanties collectives complémentaires,
- la fixation d'une durée du travail sur une période supérieure à la semaine,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- le recrutement d'ingénieurs et de cadre en vue de la réalisation d'un objet défini mentionné au 6° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

b) Les matières pour lesquelles **la branche peut primer** si elle le prévoit expressément sont :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels,
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical,
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

c) En dehors de ces matières confiées à la branche par les articles L. 2253-1 et L. 2253-2 ou une autre disposition particulière du code du travail, l'article L. 2253-3 du code du travail prévoit que **l'accord d'entreprise prime**.
Il n'interdit pas pour autant aux accords de branche de prévoir des stipulations dans ces matières, mais elles ne s'appliqueront alors qu'en absence d'accord d'entreprise : elles ont un caractère supplétif. Ce rôle supplétif de la branche est important puisqu'il permettra l'application de stipulations conventionnelles dans toutes les entreprises qui n'auront pas conclu d'accord en la matière.
De la même manière, si un accord d'entreprise ne peut intervenir dans les domaines qui relèvent de la compétence exclusive de la branche, il le peut dans les matières listées par les articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail qui relèvent de la primauté de l'accord de branche. Dans ces matières, l'accord d'entreprise peut intervenir à deux titres :

- à titre supplétif, dans l'hypothèse de l'absence d'accord dans une matière au niveau de la branche, l'accord d'entreprise s'applique ;
- au titre de l'équivalence des garanties : dans une matière pour laquelle un accord de branche a été conclu un accord d'entreprise peut prévoir des stipulations différentes pour autant qu'elles assurent des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par matière. Par matière, on entend chacun des alinéas numérotés de l'article L. 2253-1 et chacun des alinéas de l'article L. 2253-2 apprécié dans sa globalité. L'équivalence s'apprécie pour chaque alinéa et par rapport à la collectivité de salariés. Bien que nouvelle dans le code du travail, cette notion ne diffère pas du principe de faveur dans l'appréciation qu'elle implique des différents niveaux conventionnels à mettre en balance. Seulement l'appréciation des garanties se fera de manière plus globale, la seule différence résidant dans le fait que le niveau inférieur peut désormais « faire aussi bien », alors qu'il devait « faire mieux » sous l'empire du principe de faveur. Lorsqu'un accord d'entreprise entend mettre en œuvre ce principe d'équivalence des garanties, et ainsi prévoir des stipulations différentes de l'accord de branche dans une matière relevant de sa primauté, il est nécessaire que l'accord d'entreprise le prévoie expressément.

Dès lors, les clauses des accords de branche, quelle que soit leur date de conclusion, cessent de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise à compter du 1er janvier 2018 (notamment celles de verrouillage

stipulées en application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social).

I.2.2. Une plus grande marge de manœuvre pour déterminer l'agenda social de la branche

Les ordonnances élargissent également l'espace de négociation des partenaires sociaux des branches professionnelles. En effet, de la même manière que pour la négociation collective en entreprise, un accord collectif peut déterminer la périodicité et le contenu des négociations obligatoires. La même architecture à trois niveaux est mise en place : l'ordre public, que tous les accords doivent respecter, le champ de la négociation collective, définissant l'articulation la plus pertinente au niveau de la branche, et les dispositions supplétives, applicables en l'absence d'accord.

Un accord de méthode permet, comme au sein de l'entreprise, de fixer un panorama de l'agenda social au niveau de la branche. À la différence de celui de l'entreprise, l'accord de méthode au niveau de la branche est d'une durée maximale de cinq ans (quatre pour l'entreprise).

Il doit prévoir la périodicité et les thèmes de négociation, de telle sorte qu'au moins une fois tous les quatre ans soient négociés :

- les salaires ;
- les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- les conditions de travail ;
- la GPEC ;
- la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Et au moins une fois tous les cinq ans :

- les classifications ;
- l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises (PEI) ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises (PERCOI) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Concernant l'adaptation de la périodicité, la logique est la même que pour la négociation obligatoire en entreprise : un accord portant sur le contenu de l'une ou l'autre des négociations obligatoires peut prévoir d'adapter sa propre périodicité de négociation (dans la limite de quatre ans pour les salaires, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les conditions de travail, la GPEC, la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, l'insertion et le maintien dans l'emploi des handicapés, la formation professionnelle ; dans la limite de cinq ans pour l'examen de la nécessité d'une révision des classifications et de celle d'instituer un ou plusieurs PEE ou PERCOI), sous réserve de comporter les mentions obligatoires de l'article L. 2241-5 du code du travail (les thèmes des négociations et leur contenu, leur périodicité, le calendrier et les lieux des réunions, les informations remises par l'employeur et les modalités de suivi des engagements souscrits par les parties). En l'absence de ces mentions obligatoires, les employeurs des entreprises auxquelles s'applique l'accord devront fixer la périodicité prévue en l'absence d'accord (article L. 2247-7 du code du travail).

I.2.3. La sécurisation des accords conclus et les nouvelles modalités de contestation

Les dispositions ayant pour objet de sécuriser les accords d'entreprise (*cf. infra. - I.1 2.2 La sécurisation des accords et les nouvelles modalités de contestation*) ont vocation à s'appliquer aux accords de branche, notamment celles relatives à la modulation des effets dans le temps d'une annulation.

I.2.4. L'accélération de la restructuration des branches

L'objectif de la restructuration des branches professionnelles est de créer un nouveau paysage conventionnel composé de branches plus fortes et plus structurées, dont le périmètre élargi doit leur permettre de mieux négocier, de réaliser l'ensemble des missions confiées par le législateur et d'exercer un rôle de régulation socio-économique de la concurrence.

L'ordonnance n° 2017-1385 prévoit une accélération du processus de restructuration des branches professionnelles en réduisant le délai durant lequel les membres de la commission nationale de la négociation collective (CNNC) peuvent s'opposer à un projet de restructuration. Désormais, dès le 8 août 2018, le ministre chargé du Travail, après

examen des projets au sein de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles (SCRBP), sera en mesure de prononcer, par arrêté, la fusion des champs conventionnels des branches n'ayant pas conclu d'accord depuis 2009.

Par ailleurs, l'ordonnance élève le critère de ciblage des moins de 5 000 salariés au rang législatif afin de prendre en compte la réalité du paysage conventionnel. En effet, 95 % des branches sans négociation depuis quinze ans ont moins de 5 000 salariés (205 sur 215 branches) et 94 % des branches sans négociation depuis dix ans ont moins de 5 000 salariés (223 sur 237 branches).

I.2.5. La prise en compte des très petites entreprises dans les accords de branche

Afin de garantir aux plus petites entreprises que les accords de branche prennent en compte leurs spécificités, l'ordonnance n° 2017-1385 a fixé une nouvelle condition à l'extension des conventions de branche ou accords professionnels. L'article L. 2261-23-1 du code du travail visé par cette ordonnance dispose ainsi que « *pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent, sauf justifications, comporter, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1.*[(1)] ».

L'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social a prévu l'application de ces dispositions aux conventions et accords conclus postérieurement à la date de publication de l'ordonnance du 22 septembre 2017. Ainsi, les conventions et accords conclus après le 23 septembre 2017 doivent prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés, ou à défaut, justifier les raisons de leurs absences.

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective a institué un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux

1) Article L 2232-10-1 du code du travail : « un accord de branche peut comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.
Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le présent code.
L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé les délégués du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens ».

susceptibles de résulter de l'extension d'une convention, d'un accord ou de leurs avenants. Celui-ci peut être saisi par le ministre chargé du Travail, de sa propre initiative ou par une organisation d'employeurs ou une organisation de salariés représentative dans le champ d'application d'une convention. Le travail de ce groupe permettra également d'appréhender l'impact de l'extension d'un accord sur les petites entreprises de la branche.

I.2.6. Les hypothèses de recours au contrat à durée déterminée, au contrat de travail temporaire et au contrat à durée indéterminée de chantier

Les articles 22, 23 et 24 de l'ordonnance n° 2017-1387 ont pour objectif de permettre aux partenaires sociaux de proposer les adaptations nécessaires aux spécificités du secteur d'activité concerné en matière de CDD. Ces dispositions offrent la possibilité de substituer des dispositions conventionnelles, plus adaptées à la réalité du terrain, à des règles législatives parfois inadaptées aux réalités des secteurs d'activités.

L'article 22 prévoit ainsi qu'une convention ou un accord de branche étendu peut fixer la durée maximale du contrat à durée déterminée.

L'article 23 de cette même ordonnance prévoit la faculté pour une convention ou un accord de branche étendu de fixer le nombre maximal de renouvellements du CDD.

L'article 24, quant à lui, prévoit qu'une convention ou un accord de branche étendu peut fixer les modalités de calcul du délai de carence et prévoir les cas dans lesquels il n'est pas applicable.

Parallèlement à ce qui est prévu en matière de CDD, les articles 26, 27 et 28 de l'ordonnance précitée prévoient qu'une convention ou un accord de branche étendu peut fixer la durée maximale, le nombre maximal de renouvellements, les modalités de calcul du délai de carence et les cas dans lesquels ce délai n'est pas applicable en ce qui concerne les contrats de mission pour le travail temporaire.

En matière de CDD et de contrat de mission, les cas de recours à ces formes particulières de contrats de travail restent inchangés et fixés par la loi.

L'ordonnance vise également à favoriser le recours au CDD de chantier ou d'opération au-delà des secteurs où son usage est habituel.

L'article 30 de l'ordonnance prévoit ainsi qu'une convention ou un accord de branche étendu fixe les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération. À défaut d'un tel accord, ce contrat peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1er janvier 2017. Cet article précise également les thèmes sur lesquels porte la négociation au niveau de la branche, à savoir la taille des entreprises concernées, les activités concernées, les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat, les contreparties en termes de rémunération et d'indemnités de licenciement accordées au salarié, les garanties en termes de formation pour les salariés concernés et les modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée.

I.2.7. L'amélioration du fonctionnement du fonds paritaire

La réforme du financement des partenaires sociaux issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale s'inscrit dans le mouvement de renforcement de la démocratie sociale porté par la loi du 20 août 2008.

Elle vise à permettre davantage de transparence quant au financement des partenaires sociaux afin d'éviter toute confusion entre ce financement et celui des politiques publiques dont les partenaires sociaux ont la charge.

Lors de l'élaboration de la loi du 5 mars 2014 et du décret n° 2015-87 du 28 janvier 2015 relatif au financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, le maintien, dans un premier temps, des équilibres existants a été conçu comme une condition de réussite de la réforme. À cette fin, la condition de présence dans les OPCA pour bénéficier des crédits de la mission n° 1 a été prévue pour amortir l'impact de la prise en compte des critères de la mesure de l'audience pour les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.

La déconnexion entre les OPCA et le financement des partenaires sociaux étant l'objectif à terme de la réforme, cette évolution a été entérinée dans l'ordonnance n° 2017-1388 afin de passer à la seule logique de la représentativité comme condition d'éligibilité aux crédits de la mission n° 1 qui consiste en « la gestion des organismes paritaires ».

Aussi, toutes les références légales aux organisations professionnelles d'employeurs ont été supprimées.

Cette évolution a été anticipée par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) dans une délibération du 5 avril 2017 et dans le rapport d'enquête de la Cour des comptes sur la mise en œuvre de la réforme du financement du paritarisme. L'identification des bénéficiaires des crédits du fonds s'appuie donc désormais sur les résultats définitifs de la représentativité syndicale et patronale, et la répartition des crédits est fondée sur l'audience des organisations patronales et syndicales reconnues représentatives pour attribuer les crédits de la mission n° 1 aux premières et les crédits de la mission n° 3 aux secondes.

La répartition est effectuée, s'agissant des organisations professionnelles d'employeurs, pour moitié en fonction de l'audience exprimée en nombre d'employeurs adhérents et pour moitié en fonction de l'audience en nombre de salariés employés par ces adhérents. En effet, sont bénéficiaires des crédits du fonds les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et au niveau de la branche ainsi que les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multiprofessionnel.

En l'absence d'un dispositif prévoyant une date d'entrée en vigueur unique pour les arrêtés de représentativité et de fusion de champs conventionnels, l'éligibilité des OSP à toucher les crédits pour chacune des trois missions et la répartition des crédits de la formation économique, sociale et syndicale ([FESS] mission n°3) entre les organisations syndicales auraient été susceptibles d'être mises en œuvre de manière progressive en cours d'année 2017.

Afin de faciliter l'entrée en vigueur des nouvelles modalités de répartition des fonds et d'amortir l'impact des résultats de la représentativité tant pour les organisations syndicales de salariés que pour les organisations professionnelles d'employeurs, l'ordonnance n° 2017-1388 a prévu de nouvelles règles résultant de la publication des arrêtés de représentativité.

Les mêmes règles ont été établies pour la prise en compte des arrêtés de fusion des champs conventionnels pris en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail et les arrêtés d'extension de l'accord de fusion desdits champs. Ces arrêtés seront pris en compte par l'AGFPN l'année civile suivant leur publication.

Aussi, les ordonnances ont permis, en pérennisant la réforme mise en place par la loi du 5 mars 2014 d'ajuster les règles de répartition des fonds dans le contexte de fin de la période transitoire pour améliorer le fonctionnement du fonds paritaire national.

I.3. L'amélioration des conditions de travail et l'accès au droit

Les ordonnances relatives au renforcement du dialogue social améliorent les conditions de travail en développant la prévention des effets de l'exposition aux risques professionnels au sein du compte professionnel de prévention (C2P) et par accords collectifs. Les modalités du droit d'expression directe et collective font elles aussi désormais l'objet d'une obligation de négociation en entreprise et de stipulations obligatoires si un accord est conclu. De telles modalités peuvent notamment passer par les outils numériques qui sont ceux mobilisés pour la mise en place du code numérique et l'accessibilité générale du droit du travail.

I.3.1. Le développement des accords de prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels : les nouveautés du compte professionnel de prévention

I.3.1.1. Une volonté de réparer, compenser et prévenir la pénibilité - historique et objectifs du dispositif

La loi nº 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites avait fait de la prévention de la pénibilité au travail un objet de négociation obligatoire triennale au niveau des branches professionnelles.

La loi nº 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites donne une nouvelle impulsion à ce thème de prévention et permet l'identification de trois catégories de facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé [(2)]. Sur cette base, un dispositif de compensation permettant un départ anticipé à la retraite a été instauré pour des salariés justifiant d'un certain taux d'incapacité permanente au travail (IPP). L'obligation de prévention de la pénibilité a notamment été généralisée et intégrée parmi les principes généraux de prévention énumérés à l'article L. 4121-1 du code du travail. Par ailleurs, depuis 2010, les entreprises dont au moins 25 % des salariés sont exposés à certains facteurs de risques professionnels au-delà de certains seuils

2) Les contraintes physiques marquées, l'environnement physique agressif et certains rythmes de travail

définis par décret (article D. 4163-2 du code du travail) ont l'obligation de négocier un accord en faveur de la prévention de la pénibilité.

Afin de renforcer ces deux volets de la prise en compte de la pénibilité au travail – prévention et compensation – la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites créé le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et rénové l'obligation de négocier en faveur de la pénibilité. Le C3P a été mis en place pour tout salarié bénéficiant d'un contrat de droit privé d'une durée minimale d'un mois. Ainsi, un salarié ayant été exposé durant l'année à un ou plusieurs des dix facteurs de risques professionnels visés dans le compte[3], au-delà des seuils fixés par décret, cumule des points sur son compte. Il peut par la suite faire usage des points accumulés pour se former en vue d'aller vers un poste moins exposé, pour réduire son temps de travail sans perte de rémunération ou, s'il est en fin de carrière, pour partir à la retraite plus tôt dans la limite de deux ans.

La mise en œuvre du C3P et la rénovation de la négociation obligatoire en faveur de la prévention de la pénibilité s'appuyaient en 2014 sur trois principaux objectifs :

- réparer une exposition durable à la pénibilité

Malgré l'allongement des espérances de vie depuis 25 ans, les inégalités sociales face à la mort ne se sont pas résorbées. Selon l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), les hommes cadres vivent aujourd'hui 6 ans de plus que les hommes ouvriers (données moyennes 2009-2013). De façon plus marquée, à 50 ans, un homme cadre a une espérance de vie en bonne santé supérieure de 9 ans à celle d'un homme ouvrier. L'ambition de la réforme de 2014 consistait alors à ne plus cibler seulement les personnes encore en activité justifiant d'un certain taux d'incapacité, mais aussi celles dont l'exposition longue aux facteurs de risques était susceptible d'entraîner des effets après le départ en retraite et, partant, de réduire leur espérance de vie en bonne santé. Le dispositif du C3P a permis ainsi de créer, pour les salariés exposés, un droit de partir plus tôt à la retraite leur permettant de profiter plus longtemps d'une retraite en bonne santé.

3) Travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, activités en milieu hyperbare, travail répétitif, bruit, températures extrêmes, manutentions de charges, vibrations mécaniques, postures pénibles et agents chimiques dangereux.

• compenser

Alors que les dispositifs de réparation interviennent au moment du départ en retraite, il s'avérait également pertinent, dans une optique d'accompagnement de l'allongement de la vie professionnelle, de prévoir des modalités de compensation d'une exposition importante à la pénibilité à même d'engendrer une certaine usure professionnelle. Pour cette raison, la mise en place du dispositif du C3P s'est attachée à créer, pour les travailleurs ayant été durablement exposés à la pénibilité, un droit à compensation. Celui-ci prend la forme d'un droit à réduire sa quotité de travail tout en voyant sa rémunération maintenue. Il s'agit de lutter contre les effets potentiellement durables des expositions sur la santé par un repos compensateur.

• prévenir

Si la réparation et la compensation interviennent alors que les travailleurs ont déjà connu de longues périodes d'exposition à la pénibilité, il importe évidemment d'agir en amont de ces expositions en s'efforçant de prévenir l'affectation durable à des postes de travail présentant des risques. Le C3P a ainsi posé un jalon novateur dans cette démarche de construction du parcours professionnel en attribuant des droits à formation à des travailleurs qui ont déjà été sensiblement exposés à la pénibilité, de sorte de leur donner les moyens de réorienter leur carrière. En contrepoint, il reste indispensable de renforcer la prévention primaire de la pénibilité, c'est-à-dire l'exposition à des facteurs de risques. La réforme de 2014 utilise pour ce faire le levier de la prise en compte de la situation de travail, c'est-à-dire celle qui résulte de la mise en œuvre des mesures de protection organisationnelles, collectives et individuelles conçues par l'employeur. Dans la mesure où l'employeur contribuait alors au financement du dispositif par le biais de cotisations[4], cela devait naturellement l'inciter à les développer.

I.3.1.2. Une réforme du compte personnel de prévention de la pénibilité répondant aux difficultés soulevées par sa mise en œuvre

En dépit des simplifications apportées et de son entrée en vigueur progressive, le dispositif a continué à faire l'objet de critiques tenant à sa complexité, notamment sur l'évaluation de certains facteurs de risques

4) Une cotisation générale s'appliquant à tous les employeurs et une cotisation additionnelle pour les employeurs dont les salariés sont exposés à certains facteurs de risques professionnels au-delà des seuils en vigueur. Désormais, le financement du compte est désormais assuré par des cotisations indexées sur la sinistralité du secteur dont relève une entreprise – cotisation accident du travail et maladies professionnelles (ATMP))

professionnels. Il est ainsi apparu nécessaire de le faire évoluer pour répondre à ces critiques et tenir compte des difficultés opérationnelles auxquelles sa mise en œuvre s'est confrontée.

La loi du 17 août 2015 avait une première fois simplifié le dispositif, notamment en précisant la définition et les seuils de certains facteurs et en allégeant l'obligation déclarative pour l'employeur. La loi avait également prévu la possibilité pour une organisation professionnelle représentative d'élaborer, en l'absence d'accord de branche, un référentiel aidant les employeurs à évaluer l'exposition de leurs salariés à la pénibilité.

Au titre de l'année 2016 pour le régime général, 793 760 salariés ont été déclarés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité et 49 447 employeurs ont rempli leur obligation déclarative. Pour le régime agricole, environ 20 000 assurés ont été déclarés exposés. Ces chiffres sont inférieurs aux estimations du gouvernement au moment de l'élaboration du dispositif du compte pénibilité en 2013[5].

Pour autant, les branches professionnelles ont unanimement reconnu l'existence de métiers pénibles, y compris celles qui ont refusé de s'inscrire dans le dispositif en dénonçant sa complexité excessive. Entre novembre 2016 et mai 2017, treize référentiels professionnels de branche ont été homologués par les ministres du Travail et des Affaires sociales, représentant des secteurs d'activité aussi divers que, à titre d'exemple, le machinisme agricole, les poissonniers écaillers, les entreprises de la beauté, le commerce de gros international ou l'aide à domicile. Au total, 1 170 000 salariés étaient couverts par un référentiel professionnel de branche en amont de la dernière réforme du compte[6]. Par ailleurs, sans déposer officiellement de référentiels, de nombreuses branches ont rédigé des guides internes, dont celles particulièrement concernées par la pénibilité (la métallurgie, des industries chimiques, le secteur du bâtiment ou de l'automobile). Ces guides constituent autant de référentiels officieux témoignant de l'engagement des organisations professionnelles dans l'appui aux entreprises.

S'il apparaissait donc indispensable de disposer d'un dispositif prenant en compte cette thématique, celui-ci devait pouvoir répondre aux critiques de complexité mais aussi aux attentes des organisations syndicales tout en laissant une plus grande place à la négociation collective.

5) Le choix du gouvernement, fondé sur les résultats de l'enquête Sumer 2010 (surveillance médicale des expositions aux risques professionnels), réalisée par l'inspection médicale du travail et la DARES, s'était porté sur un scénario global permettant à près d'un salarié sur cinq de voir alimenté chaque année son compte personnel de prévention de la pénibilité (soit une estimation de 3,3 millions de salariés concernés).

6) En mai 2018, il existe quatorze référentiels homologués couvrant 1,6 million de salariés.

I.3.1.3. Les contours du nouveau compte professionnel de prévention

L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention a réformé le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), devenu compte professionnel de prévention (C2P).

Désormais recentré sur les six facteurs de risques professionnels les plus facilement évaluables par les employeurs (travail de nuit, équipes successives alternantes, milieu hyperbare, bruit, températures extrêmes et travail répétitif), le C2P est géré par la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles (ATMP) du régime général de la Sécurité sociale et celle du régime agricole.

Depuis le 1er janvier 2018, le financement du C2P est à la charge de la branche AT-MP, par le biais d'une majoration de cotisation mutualisée à l'ensemble des entreprises. De ce fait, les deux cotisations (de base et additionnelle) sont supprimées pour les expositions à compter de cette date, tout comme le fond chargé du financement des droits liés au C3P.

Les conditions d'évaluation de l'exposition et d'utilisation du compte ne sont pas modifiées par cette réforme. L'employeur dont les salariés sont exposés à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels entrant dans le champ du C2P a toujours l'obligation de déclarer ces expositions *via* la déclaration sociale nominative (DSN).

Les expositions aux quatre autres facteurs de l'article D. 4161-1 du code du travail qui ne font plus partie du périmètre du C2P, à savoir les manutentions manuelles de charge, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux sont désormais prises en compte dans le cadre du dispositif de départ en retraite anticipée pour incapacité permanente issu de la loi du 9 novembre 2010. Par ailleurs, les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie d'origine professionnelle dont le taux d'incapacité atteint un certain seuil peuvent désormais bénéficier d'un droit à formation qualifiante.

Enfin, dans l'optique d'encourager les efforts de prévention des employeurs sur l'ensemble des dix facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail, malgré un C2P recentré sur six facteurs, l'obligation de négocier en faveur de la prévention de la pénibilité a été renforcée par l'ordonnance du 22 septembre 2017.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2019, les entreprises dont l'indice de sinistralité est supérieur à 0,25 auront l'obligation d'élaborer un accord de prévention ou, à défaut, de mettre en place un plan d'action. Et ce y compris dans le cas où celles-ci n'auraient aucun salarié exposé à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels entrant dans le champ d'application du C2P. Par ailleurs, les référentiels établis par les branches professionnelles et homologués par l'État portent toujours sur la prévention de l'ensemble des dix facteurs.

I.3.2. La modernisation du droit d'expression directe et collective des salariés

Le droit d'expression directe et collective des salariés a été introduit dans le code du travail par la loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, l'une des dites lois Auroux. Ces dispositions sont désormais codifiées aux articles L. 2281-1 et suivants du code du travail qui prévoient notamment l'obligation de définir par accord les modalités d'exercice du droit d'expression dans l'entreprise. À défaut, l'employeur doit engager une négociation annuelle en vue d'obtenir un tel accord. Le code du travail prévoit par ailleurs les stipulations que l'accord doit contenir.

Hormis quelques grandes entreprises, il est admis que ce droit n'a jamais véritablement été mis en œuvre dans les conditions prévues par la loi. Pour autant, le besoin de créer des temps et des espaces permettant aux salariés de s'exprimer sur leurs conditions de travail n'a jamais été invalidé et a même connu un regain d'intérêt au cours des dernières années. Mais les initiatives tendant à lui donner corps ont pris des formes variées et adaptées aux configurations et contextes des entreprises et ont souvent été informelles.

Ces initiatives ont trouvé un écho et une traduction dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail (QVT) et l'égalité professionnelle et plus particulièrement son article 13 qui appelle les entreprises à développer des initiatives favorisant l'expression directe des salariés sur leur travail.

Dans le prolongement du cadre fixé par l'accord de 2013, des espaces de discussion se sont organisés sous la forme de groupes de travail entre salariés d'une entité homogène de production ou de réalisation d'un service. Ils peuvent s'organiser en présence d'un référent métier ou d'un facilitateur chargé d'animer le groupe et d'en restituer l'expression et

comportent un temps en présence de leur hiérarchie. Ces espaces de discussion peuvent également être mis en place pour des managers.

Les restitutions validées par le groupe doivent être apportées à la connaissance de la hiérarchie et des IRP.

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 tournée vers davantage d'autonomie et, d'autre part, sur le rôle et les moyens du management.

Ces échanges doivent contribuer à créer des relations empreintes de plus de bienveillance et à développer un climat de confiance réciproque. Ils ne doivent pas faire obstacle aux attributions des IRP ni au pouvoir hiérarchique du management. De la même façon, les managers et les élus des IRP doivent veiller à respecter les possibilités d'expression des salariés organisées dans un tel cadre.

L'article L. 2281-1 du code du travail dont la rédaction est issue de l'article 7 de l'ordonnance n° 2017-1386 permet de fixer un cadre juridique pertinent à cette nouvelle expression des salariés, y compris sous la forme d'utilisation des réseaux sociaux en interne dans l'entreprise, en précisant que « *les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. L'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux outils numériques sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans l'entreprise* ».

I.3.3. L'accessibilité du droit et la publicité des accords

L'article 1er de l'ordonnance n° 2017-1387 précise que « *la version du code du travail numérique est mise en place au plus tard le 1er janvier 2020 en vue de permettre et faciliter l'accès à toute personne au droit du travail et aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'aux stipulations conventionnelles applicables. L'accès à ce code se fait, de manière gratuite, au moyen du service public de la diffusion du droit par l'internet* ».

Le projet « code du travail numérique » répond à cette nécessité d'un accès simple et rapide à une information juridique actualisée et fiable, *via* un vecteur numérique, ouvert à tous. L'objectif est d'offrir un nouveau service à l'usager permettant d'interroger simultanément les différents textes traitant du droit du travail et applicables à sa situation.

La réponse devra être établie sur le texte adéquat au regard de la situation présentée et non sur l'ensemble des normes disponibles. Elle sera mise à disposition sur un portail de consultation dédié, en accès permanent et gratuit. Le service mobilisera ainsi toutes les présentations du droit disponibles et centralisera les demandes de l'usager sur un seul site. Les niveaux de réponse seront variés et iront de la fiche pratique qui cible une problématique courante avec référence aux textes associés, jusqu'à l'extrait ou l'identification du texte applicable pour les questions les plus précises. Pour des questions plus complexes ou spécifiques ou pour les publics sans accès Internet, l'usager est renseigné par les services de renseignement des DIRECCTE dans le cas d'un accueil physique ou téléphonique ou par courriel.

La publicité des accords collectifs

En application de l'article 16 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les accords collectifs conclus à partir du 1er septembre 2017 sont rendus publics sur une base en ligne désormais accessible par tous à cette adresse : legifrance.gouv.fr

Ce nouveau dispositif de publicité permet notamment l'accès des accords d'entreprise et assimilés au public, qu'il s'agisse des salariés, des entrepreneurs, de leurs représentants et plus largement de l'ensemble des acteurs sociaux. Il renforce la visibilité de la norme conventionnelle d'entreprise, ce qui permet d'être en cohérence avec le cadre des ordonnances du 22 septembre 2017 et la nouvelle architecture du droit du travail en tant que droit construit par le législateur mais aussi par les partenaires sociaux de la branche et de l'entreprise au travers de la négociation collective.

Cette obligation de publicité préfigure les évolutions vers un accès plus large à l'ensemble du droit du travail par le grand public, notamment avec la mise en place d'ici le 1er janvier 2020 du code du travail numérique, qui articulera dans un premier temps dispositions légales et stipulations du droit conventionnel de branche. Dans cette perspective la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 de ratification des ordonnances a supprimé la possibilité d'occultation d'une partie des accords de branche.

La publicité des accords d'entreprise permet en outre de partager les bonnes pratiques en termes de négociation collective tout en respectant l'exigence de protection des données personnelles et de confidentialité des données sensibles des entreprises, qu'il s'agisse de données commerciales, techniques ou industrielles. À cette fin, la loi de ratification des ordonnances a ainsi prévu que la version publiée des accords ne comprendra aucune mention de noms ou prénoms de personnes physiques, ainsi que la possibilité pour les parties signataires d'occulter les données jugées sensibles. L'employeur pourra également occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise.

II. LA CONSOLIDATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE

La réforme de la représentativité syndicale, issue de la loi du 20 août 2008 et la réforme de la représentativité patronale, issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, poursuivent l'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 tronc commun de critères fiables et objectifs.

L'année 2017 représente une année d'aboutissement du cycle 2013-2016. Elle a été marquée par la présentation des résultats de la représentativité syndicale et de la représentativité patronale au niveau des branches professionnelles, national et interprofessionnel (au niveau national et multiprofessionnel pour les seules organisations patronales), et par la publication des arrêtés de représentativité. La détermination de la représentativité a été réalisée en concertation avec les partenaires sociaux, dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social (HCDS).

Des résultats de la représentativité établis de manière concertée et transparente dans le cadre du HCDS

Le HCDS a été institué par la loi du 20 août 2008 et se réunit régulièrement 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.

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. Une des personnes qualifiées préside le HCDS.

Dans la continuité des travaux engagés lors du premier cycle électoral, le HCDS est étroitement associé à l'ensemble des travaux conduits pour la mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale ainsi que pour l'organisation du scrutin visant à mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et des employés à domicile. Depuis 2014, il est également

associé aux travaux relatifs à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale.

Ses travaux sont précédés, d'un point de vue technique, par ceux d'un groupe de suivi regroupant à la fois les partenaires sociaux membres du HCDS, la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et la direction générale du travail (DGT). Le groupe de suivi a ainsi abordé les différents aspects de la collecte des procès-verbaux (PV) d'élections professionnelles ainsi que de la mesure de l'audience pour la représentativité syndicale et de la représentativité patronale d'un point de vue opérationnel.

En 2017, le ministère chargé du travail a réuni le HCDS à dix reprises et le groupe de suivi, onze fois. Ces réunions ont essentiellement été consacrées à l'examen des résultats de la représentativité. En effet, le HCDS a pleinement accompli la mission que lui a confiée le législateur, fixée aux articles L. 2122-11 du code du travail pour la représentativité syndicale et L. 2152-6 pour la représentativité patronale. Les résultats de la représentativité à chaque niveau de représentativité sont soumis à son avis par le ministère chargé du travail.

II.1. Représentativité des organisations syndicales de salariés

L'article D. 2122-6 du code du travail dispose que « *les résultats complets de chaque cycle électoral sont portés à la connaissance du haut conseil du dialogue social afin qu'il puisse rendre au ministre chargé du travail l'avis prévu à l'article L. 2122-11 du code du travail* ». Le 31 mars 2017, le HCDS a donc été réuni pour prendre connaissance des résultats de la mesure d'audience syndicale au niveau national interprofessionnel et au niveau des branches professionnelles. Ces résultats proviennent de l'addition des suffrages obtenus par les organisations syndicales de salariés issues des PV d'élections aux comités d'entreprise ou des délégués du personnel transmis par les entreprises assujetties à la tenue d'élections, élections aux chambres départementales d'agriculture et du scrutin organisé à destination des salariés des très petites entreprises (TPE).

Cette présentation des résultats aux membres du HDCS a été suivie d'une phase de vérification et d'affinement en lien avec les partenaires sociaux et sous la supervision du HCDS. Pendant ce deuxième cycle, le ministère du travail a maintenu et renforcé le principe de la transpa-

rence. Ainsi, en séance du groupe de suivi du HCDS du 13 avril 2017, les partenaires sociaux se sont vu remettre la liste complète des PV ayant vocation à être pris en compte pour la mesure d'audience. Dans quelques cas limités, les échanges ont conduit à faire évoluer les résultats de certaines branches car il apparaissait que tous les PV n'avaient pas été transmis au prestataire du ministère ou, à l'inverse, que certains PV avaient été pris en compte à tort.

L'objectif de la démarche est de garantir une mesure de l'audience la plus fiable possible et pesant sur le plus grand nombre de salariés, afin d'asseoir la légitimité des organisations syndicales reconnues représentatives à l'issue du processus.

Du point de vue des consultations formelles, le HCDS a été notamment réuni le 24 mai 2017 pour rendre un avis sur l'arrêté de représentativité au niveau national interprofessionnel. L'arrêté a été publié au *Journal officiel* du 30 juin 2017.

Les cinq confédérations qui bénéficiaient de la présomption irréfragable de représentativité au titre de l'arrêté de 1966, et qui avaient par ailleurs été reconnues représentatives au niveau national interprofessionnel lors la première mesure de représentativité syndicale de 2013, sont donc confortées dans leur légitimité historique. Elles conservent les prérogatives attachées à leur représentativité au niveau national et interprofessionnel (notamment la participation aux délibérations dans le cadre de l'article L. 1 du code du travail et la possibilité de négocier et de conclure des accords à ce niveau).

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Arrêté du 22 juin 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel

NOR : *MTRT1717705A*

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2121-1, L. 2122-9, L. 2122-10 et L. 2122-11 ;

Vu la présentation des résultats enregistrés à l'issue du cycle électoral au Haut Conseil du dialogue social le 31 mars 2017 et le 24 mai 2017 ;

Vu l'avis du Haut Conseil du dialogue social en date du 24 mai 2017,

Arrête :

Art. 1er. – Sont reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales suivantes :

– la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
– la Confédération générale du travail (CGT) ;
– la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
– la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;
– la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC).

Art. 2. – Au niveau interprofessionnel, pour la négociation des accords collectifs en application de l'article L. 2232-2 du code du travail, le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

– la Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 30,33 % ;
– la Confédération générale du travail (CGT) : 28,56 % ;
– la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 17,93 % ;
– la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 12,28 % ;
– la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 10,90 %.

Art. 3. – L'arrêté du 30 mai 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel est abrogé.

Art. 4. – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 22 juin 2017.

MURIEL PÉNICAUD

411 arrêtés au niveau des branches professionnelles

Avec la fin de la période transitoire prévue par la loi du 20 août 2008 au titre de la première mesure de représentativité, les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel ont perdu le bénéfice de la présomption de représentativité maintenue à titre provisoire par la loi et sont désormais tenues de justifier l'ensemble des critères de représentativité au niveau des branches professionnelles.

Pour déterminer la représentativité syndicale au niveau de chaque branche professionnelle, le ministère chargé du travail a donc procédé en trois temps :

- présentation des résultats de l'audience aux partenaires sociaux pour recueillir leurs observations ; cette présentation a permis d'établir la liste pour chaque branche des organisations syndicales de salariés dont l'audience a atteint au moins 8 % ;
- examen du respect des autres critères de représentativité pour les organisations dont l'audience est d'au moins 8 %. Toutes branches confondues, 1 707 dossiers ont ainsi été ouverts et examinés par la DGT,
- présentation pour avis au HCDS des résultats définitifs de la représentativité syndicale.

La présentation des résultats définitifs au niveau des branches professionnelles a été réalisée par lots successifs variables quant au nombre de branches (*cf. Annexe 8 - poids des organisations syndicales reconnues représentatives dans les branches ayant fait l'objet d'un arrêté de représentativité au journal officiel au titre de la deuxième mesure de la représentativité syndicale [2013-2016]*). Ainsi, si le premier lot soumis à l'avis du HCDS du 24 mai 2017 comptait huit conventions collectives, le lot suivant présenté pour avis au HCDS du 28 juin en comptait 103.

Cette présentation échelonnée dans le temps a permis aux partenaires sociaux d'examiner la liste actualisée des PV susceptibles d'être pris en compte pour le calcul de l'audience et de faire-valoir leurs observations en séance du HCDS.

Lors de la séance du HCDS du 14 mars 2018, les partenaires sociaux se sont vus remettre la liste complète des PV retenus pour le calcul de l'audience ainsi que l'ensemble des PV recueillis par le prestataire du ministère du Travail, au cours du cycle 2013-2016.

À cette date, 411 branches ont fait l'objet d'un arrêté de représentativité publié au *Journal officiel*. S'agissant de la première mesure de représentativité réalisée en 2013, 473 arrêtés de représentativité avaient été publiés au *Journal officiel*. Cette baisse du nombre d'arrêtés résulte des premiers travaux du chantier de restructuration des branches réaffirmé par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Si les résultats obtenus au niveau national et interprofessionnel ont permis de conforter la légitimité des cinq organisations syndicales historiques, leur présence dans les branches apparaît plus inégale.

L'examen des scores montre une implantation différenciée des organisations historiques. Ainsi le nombre de branches dans lesquelles les principales organisations syndicales obtiennent une audience supérieure à 8 % s'établit comme suit :

Organisations syndicales	Nombre de branches dans lesquelles l'organisation syndicale dépasse le seuil des 8 %	Part de branches concernées (rapportée aux 411 arrêtés de représentativité)
CFDT	378	92 %
CGT	374	91 %
CGT-FO	327	80 %
CFE-CGC	284	69 %
CFTC	187	45 %
UNSA	81	20 %
Solidaires	33	8 %

Le score de la CFE-CGC s'entend sur les seuls salariés que l'organisation a vocation à représenter.
Il convient de noter que ces données ne concernent que les branches qui ont fait l'objet à ce jour d'un arrêté de représentativité, ce qui explique l'écart avec les chiffres publiés dans la presse et les différents communiqués des organisations syndicales à l'issue du haut conseil du 31 mars 2017, et qui concernaient l'ensemble des conventions collectives, soit 458.

L'analyse des résultats montre, notamment, que la loi a également favorisé le pluralisme, en permettant de reconnaître la représentativité d'organisations syndicales qui ne bénéficiaient pas de la présomption irréfragable. Ainsi sur le périmètre des branches faisant l'objet d'un arrêté l'union syndicale des syndicats autonomes (UNSA) est présente dans 81 branches et Solidaires dans 33 branches [1].

1) Lors de la première mesure d'audience des organisations syndicales, sur le périmètre des branches faisant l'objet d'un arrêté, l'UNSA était présente dans 55 branches et Solidaires, dans 29 branches (cf. Bilan de la négociation collective en 2013, p.188).

En termes de rang de classement dans les branches, la présence syndicale se traduit de la façon suivante :

Organisations syndicales	Nombre de branches dans lesquelles l'organisation recueille l'audience la plus élevée*	En % du total des arrêtés publiés
CGT	170	41 %
CFDT	162	39 %
CGT-FO	31	8 %
CFE-CGC	18	4 %
CFTC	13	3 %
UNSA	8	2 %
Solidaires	5	1 %
Autres organisations syndicales	15	4 %

Unité : en nombre de branches.
** Le total de la première colonne est supérieur au nombre des arrêtés publiés dans la mesure où pour certaines d'entre elles, les organisations ont obtenu une audience la plus élevée identique.*

La présence des organisations syndicales dans les branches peut également se décliner par nombre de branches au sein desquelles ces mêmes organisations syndicales atteignent un score supérieur ou égal aux taux prévus par les règles de négociation introduites par la loi de 2008.

Organisations syndicales	Audience de l'OS supérieure à 50 %	Audience de l'OS comprise entre 30 % et 50 %	Audience de l'OS est comprise entre 8 % et 30 %	Audience de l'OS inférieure à 8 %
CFDT	26	113	241	31
CGT	21	121	233	36
CGT-FO	2	19	307	83
CFTC	2	7	174	228
CFE-CGC	1	8	175	227
UNSA	1	3	77	330
Solidaires	1	4	28	378

Unité : en nombre de branches.

Au 14 mars 2018, la réforme a également permis à 18 organisations professionnelles ou régionales non affiliées à des organisations syndicales interprofessionnelles d'être reconnues représentatives dans une ou plusieurs branches.

La ventilation des branches, ayant fait l'objet d'un arrêté publié au 14 mars 2018, selon le nombre d'organisations syndicales :

Nombre d'organisations syndicales représentatives dans la branche	Nombre de branches concernées
1	10
2	35
3	46
4	150
5	136
6	33
7	1

Les perspectives pour le cycle 2017-2020

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales a prévu la fusion des institutions représentatives du personnel (IRP) avec la création du comité social et économique (CSE) pour toutes les entreprises d'au moins onze salariés. Le CSE reprend les fonctions actuelles des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Cette évolution des IRP a été prise en compte dans les outils et procédures mis en place pour la mesure de l'audience syndicale : les Cerfa des élections professionnelles ont été adaptés tandis que le site Internet a fait l'objet de plusieurs évolutions sur la partie éditoriale ainsi que sur l'aide à la saisie en ligne.

Outre ces premières évolutions, il sera nécessaire au cours du cycle 2017-2020 de définir dans le cadre du HCDS :

- la procédure d'identification et de suivi des entreprises ayant mis en place une ancienne IRP (comité d'entreprise, délégation unique du personnel [DUP] à défaut délégués du personnel) en 2017 et devant mettre en place un CSE avant le 31 décembre 2019 ;
- les modalités de prise en compte des élections des comités d'entreprise et de délégués du personnel organisées après l'ordonnance du 22 septembre 2017 précitée et dont le protocole d'accord préélectoral (PAP) est également postérieur à cette date et qui auraient dû mais n'ont pas procédé à l'élection d'un CSE.

II.2. Représentativité des organisations professionnelles d'employeurs

À l'issue de la période de dépôt des candidatures à la représentativité patronale, qui s'est achevée le 10 novembre 2016 pour les organisations professionnelles d'employeurs candidates au niveau des branches professionnelles et le 16 décembre pour les organisations professionnelles d'employeurs candidates au niveau national et interprofessionnel et au niveau national multiprofessionnel, 603 dossiers de candidature d'organisations professionnelles ont été déposés auprès des services de la DGT, *via* une procédure dématérialisée et sécurisée. Ceux-ci ont été supervisés par l'intervention de près de 560 commissaires aux comptes (CAC). L'instruction des dossiers de candidature a été réalisée en deux temps par les services de la DGT, entre les mois de novembre 2016 et avril 2017 :

- une première phase de contrôle de complétude des dossiers : il s'est agi de s'assurer que les dossiers de candidatures transmis par les organisations professionnelles d'employeurs candidates comprenaient bien l'ensemble des documents et pièces constitutives du dossier de candidature telles que prévues par l'arrêté du 13 juillet 2016 relatif aux modalités de candidature des organisations professionnelles d'employeurs dans le cadre de l'établissement de leur représentativité en 2017 ;
- une deuxième phase d'instruction juridique, réalisée uniquement sur les dossiers complets : il s'est agi, d'une part, de vérifier que les organisations professionnelles d'employeurs respectaient les quatre premiers critères de représentativité que sont le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière et une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, et d'établir, d'autre part, leur audience. Cette phase s'est en particulier caractérisée par la prise en compte, par la DGT, des documents élaborés par les CAC et de leurs observations (attestations et fiche de synthèse) sur le nombre d'entreprises adhérentes, le nombre d'employeurs adhérents et le nombre de salariés de ces entreprises revendiqués par les organisations professionnelles d'employeurs candidates.

La DGT a réalisé ces deux étapes en étroite collaboration avec les organisations professionnelles afin de compléter, le cas échéant, le dossier de candidature, ou pour obtenir des informations complémentaires quant aux observations des CAC. Sur ce dernier point, les échanges ont ainsi été très fournis s'agissant des observations relatives au nombre

de salariés des entreprises adhérentes, sur le fait de savoir si les écarts constatés par les CAC entre le nombre déclaré et le nombre contrôlé de salariés constituaient des cas de sous-déclaration ou de surdéclaration d'effectifs salariés, afin que le ministère puisse disposer d'une appréciation du nombre de salariés la plus proche possible de la réalité.

La DGT a procédé à compter du mois d'avril 2017 à la présentation des résultats en HCDS, conformément aux articles L. 2152-6 et R. 2152-18 du code du travail. Cette présentation s'est déroulée en deux temps :

1. le 26 avril 2017, les résultats de l'audience patronale ont été présentés en HCDS :

   - pour l'ensemble des branches professionnelles dans lesquelles tous les dossiers de candidature étaient complets,
   - au titre des seules organisations professionnelles qui remplissaient les quatre premiers critères de la représentativité (*cf. supra*).

   Cette présentation a permis aux partenaires sociaux de faire part de leurs remarques et, le cas, échéant, de mettre en avant des incohérences ou des éléments surprenants au regard de leur connaissance du milieu professionnel.

2. pour les seules organisations professionnelles d'employeurs dont l'audience est d'au moins 8 % en termes d'entreprises ou de salariés, la DGT a ensuite vérifié qu'elles respectaient également les critères de l'implantation territoriale équilibrée et de l'influence. À l'issue de cet examen, les résultats définitifs de la représentativité patronale ont été soumis à l'avis du HCDS.

Cette présentation des résultats définitifs a été réalisée par « lots » lors de sept séances qui sont intervenues entre le 24 mai 2017 et le 20 décembre 2017. Elle a été effectuée, par branche professionnelle, au niveau national interprofessionnel et national multiprofessionnel, pour la liste des organisations professionnelles d'employeurs qui respectaient l'ensemble des critères de la représentativité ainsi que leur poids dans la branche ou au niveau national et interprofessionnel en vue de l'exercice du droit d'opposition à l'extension d'un accord collectif.

Pour le niveau national interprofessionnel, les résultats sont les suivants :

OP	Nombre d'entreprises	dont avec salariés	Nombre de salariés	Audience entreprises	Audience employeurs	Audience salariés	Opposition à l'extension des accords collectifs de travail
MEDEF	123 632	111 683	8 557 341	29,45 %	36,17 %	70,77 %	70,82 %
CGPME	144 982	101 578	3 017 876	34,53 %	32,90 %	24,96 %	24,97 %
U2P	150 605	94 989	508 362	35,87 %	30,76 %	4,20 %	4,21 %
CNDI	647	520	7 532	0,15 %	0,17 %	0,06 %	/
Total	**419 866**	**308 770**	**12 091 111**				**100 %**

L'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel a été pris par la ministre du Travail le 22 juin 2017 et publié au *Journal officiel* le 30 juin 2017.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Arrêté du 22 juin 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel

NOR : *MTRT1717701A*

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2151-1, L. 2152-4, L. 2152-6 et L. 2261-19 ;

Vu le VI de l'article 29 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu la présentation des résultats de l'audience au Haut Conseil du dialogue social le 26 avril 2017 et le 24 mai 2017 ;

Vu l'avis du Haut Conseil du dialogue social rendu le 24 mai 2017,

Arrête :

Art. 1er. – Sont reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations professionnelles d'employeurs suivantes :

– le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;
– la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) ;
– l'Union des entreprises de proximité (U2P).

Art. 2. – Au niveau interprofessionel, pour l'opposition à l'extension des accords collectifs en application de l'article L. 2261-19 du code du travail, le poids des organisations professionnelles d'employeurs représentatives est le suivant :

– le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) : 70,82 % ;
– la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) : 24,97 % ;
– l'Union des entreprises de proximité (U2P) : 4,21 %.

Art. 3. – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 22 juin 2017.

MURIEL PÉNICAUD

S'agissant de la répartition des crédits de l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN), l'article 35 de la loi du 8 août 2016 précitée dispose que « *sont pris en compte, chacun à hauteur de 50 %, d'une part, le nombre des entreprises adhérentes à des organisations professionnelles d'employeurs représentatives* ***qui emploient au moins un salarié*** *et, d'autre part, le nombre de salariés employés par ces mêmes entreprises* ». Au niveau national et interprofessionnel, les résultats de la mesure de l'audience pour la répartition des crédits au sein de l'AGFPN, selon ces deux critères, sont les suivants :

Mesure 50/50

(Poids pour la répartition des crédits de l'AGFPN)

OP	Nombre entreprises	Nombre de salariés	Audience
MEDEF	111 683	8 557 341	53,53 %
CPME	101 578	3 017 876	28,96 %
U2P	94 989	508 362	17,51 %
Total	**308 250**	**12 083 579**	**100,00 %**

S'agissant de la répartition des voix délibératives du conseil d'administration de l'AGFPN et de la composition des instances paritaires lorsque celle-ci n'est pas fixée par voie législative, réglementaire ou conventionnelle, l'article 35 de la loi du 8 août 2016 précitée dispose que « *au sein de ce conseil, chaque organisation professionnelle d'employeurs dispose d'un nombre de voix proportionnel à son audience au niveau national et interprofessionneL. Pour l'appréciation de cette audience, sont pris en compte à hauteur, respectivement, de 30 % et de 70 %, le nombre des entreprises adhérentes à des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et le nombre de salariés employés par ces mêmes entreprises* ». L'application de ces dispositions conduit, selon ces deux critères, aux résultats suivants :

Mesure 70/30

(Poids dans le conseil d'administration de l'AGFPN et de la composition des instances paritaires)

OP	Nombre entreprises	Nombre de salariés	Audience
MEDEF	123 632	8 557 341	58,42 %
CPME	144 982	3 017 876	27,86 %
U2P	150 605	508 362	13,72 %
Total	**419 219**	**12 083 579**	**100,00 %**

En outre, trois arrêtés du 18 octobre 2017 ont été pris pour fixer la liste des organisations d'employeurs représentatives au niveau national et multiprofessionnel. Ont été reconnues représentatives :

- pour le secteur des activités agricoles, la fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA),
- pour le secteur de l'économie sociale et solidaire, l'union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES),
- pour le secteur du spectacle vivant et enregistré, la fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC).

La détermination de la représentativité au niveau des branches professionnelles

Au 31 décembre 2017, outre ces trois arrêtés susmentionnés, 291 arrêtés listant les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans des branches professionnelles ont été publiés de façon échelonnée entre les mois de juin et décembre 2017.

Chacun de ces arrêtés présente :

- en son article 1, la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le périmètre considéré,
- en son article 2, les poids de chacune de ces organisations professionnelles représentatives pour l'exercice du droit d'opposition à l'extension des accords collectifs de travail.

Le nombre d'arrêtés de représentativité patronale (291) est inférieur au nombre d'arrêtés de représentativité syndicale (411) pour deux raisons :

- pour les secteurs d'activités caractérisés par plusieurs conventions collectives catégorielles (ouvriers, employés – techniciens – agents de maîtrise, cadres), un arrêté de représentativité syndicale a été pris au niveau de chacune de ces conventions collectives catégorielles, alors que pour la représentativité patronale, un seul arrêté a été pris au titre de ces conventions collectives catégorielles, dans la mesure où les organisations professionnelles d'employeurs ont vocation à représenter des entreprises sans distinction des différentes catégories de personnel ;
- pour le secteur de la métallurgie, la représentativité syndicale a été déterminée au niveau des 77 conventions collectives territoriales,

tandis que la représentativité patronale a été déterminée au niveau national dans le cadre d'un seul arrêté.

Répartition du nombre d'organisations professionnelles par branches

Nombre d'OP dans la banche	Nombre de branches concernées (en valeur absolue)	Nombre de branches concernées (en %)
1	204	70,10 %
2	54	18,56 %
3	18	6,19 %
4	9	3,09 %
5	3	1,03 %
6	1	0,34 %
7	1	0,34 %
8	1	0,34 %
Total	**291**	**100,00 %**

L'examen des résultats de la détermination de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs témoigne du fait que dans une grande majorité de branche, le collège patronal est souvent représenté par une organisation unique, et en tout état de cause, par, en général, moins de trois organisations professionnelles d'employeurs.

L'analyse des résultats de la détermination de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs permet également de mettre en lumière la segmentation du monde patronal, puisque la grande majorité des organisations professionnelles n'est présente et représentative que dans une seule branche.

Répartition du nombre de branches dans lesquelles une organisation professionnelle est présente

Nombre de branches dans lesquelles l'OP est présente	Nombre d'OP concernées
1	348
2	29
3	5
4	3
5	1

348 organisations professionnelles d'employeurs ne sont présentes et représentatives que dans le champ d'une seule convention collective.

29 organisations professionnelles d'employeurs sont représentatives dans le champ de deux conventions collectives et une seule organisation professionnelle d'employeurs est représentative dans cinq conventions collectives. Ce phénomène peut laisser présager du fait que, dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles, les organisations professionnelles d'employeurs devront également se regrouper pour accompagner ce mouvement car très peu d'organisations professionnelles sont représentatives dans plusieurs conventions collectives.

Les perspectives pour le cycle 2017-2020

Les travaux conduits par le ministère du travail dans le cadre du HCDS porteront notamment sur les thèmes suivants :

- le retour d'expérience de la première désignation des conseillers prud'homaux sur la base des résultats de l'audience patronale ;
- les spécificités à prendre en compte pour le renouvellement des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) en 2021 : en application de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, la répartition des sièges du collège patronal au sein des CPRI sera réalisée à partir des seules entreprises employant moins de onze salariés, adhérentes aux organisations professionnelles dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel ;
- la désignation au sein des instances « travailleurs indépendants » du régime général de la Sécurité sociale, en application de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 qui institue un conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants qui est composé de représentants des travailleurs indépendants, désignés par les organisations professionnelles représentatives de ces travailleurs au niveau national.

II.3. La mise en œuvre de la réforme du financement du paritarisme s'est poursuivie dans le cadre du fonds de financement du dialogue social

II.3.1. La loi du 5 mars 2014 a créé un dispositif de financement du paritarisme lisible, transparent et mieux adapté au regard des nouvelles règles de mesure de la représentativité

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a prévu la création d'un fonds pour le financement du dialogue sociaL. Pour son application, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ont créé l'association pour la gestion du fonds paritaire national (AGFPN) en mars 2015.

De manière générale, la loi a pour objet de construire un cadre pérenne de financement qui permette d'assurer une transparence des ressources mobilisées par les organisations patronales comme syndicales dans l'exercice de leurs missions d'intérêt général.

La loi opère une refonte et une clarification globale des ressources des organisations à travers la mise en place du fonds. Celui-ci est financé par une contribution des employeurs (0,016 % de la masse salariale) recouvrée par les union pour le recouvrement des cotisations de la sécurité sociale et des allocations familiales (URSSAF) qui se substitue à la fois aux préciputs versés par les OPCA et à la contribution de 0.008 % de la masse salariale des employeurs de plus de dix salariés acquittée avant la réforme de 2014 au titre des congés de formation économique, sociale et syndicale (FESS).

La création du fonds marque la reconnaissance des missions d'intérêt général assurées par les partenaires sociaux. Elle implique une exigence de compte rendu de l'usage public des fonds publics.

Les trois missions distinguées par la loi sont :

- la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement et dans le cadre des organismes gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs,

- la participation des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État,
- la FESS des salariés, l'animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales.

II.3.2. L'année 2017 a vu l'activité du fonds se poursuivre et se préparer à une évolution de son cadre législatif et réglementaire

Le rapport de l'association pour la gestion du fonds paritaire national (AGFPN)

Le 1er octobre 2017, l'AGFPN a rendu son deuxième rapport annuel relatif à l'utilisation des crédits pour 2016. Il fait état d'un montant de ressources d'environ 123 millions d'euros pour 2016, dont 32,6 millions d'euros provenant d'une subvention de l'État prévue par la convention triennale conclue entre l'AGFPN et la DGT pour la période 2015-2017 et 91,3 millions d'euros provenant de la contribution des employeurs de 0,016 % de leur masse salariale.

Ce rapport de l'AGFPN, qui résulte d'une obligation légale (article L. 2135-16 du code du travail), est rédigé sur la base des rapports annuels communiqués par les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs bénéficiaires des fonds. Il est rendu public par l'AGFPN (disponible sur son site internet : http://www.agfpn.fr/)

À la date du 1er octobre 2017 et suite aux différentes actions de relance, 91,1 % des organisations avaient justifié de l'utilisation des crédits 2016 qui leur avaient été versés. Ces montants justifiés représentaient 99,5 % de la totalité des crédits attribués en 2016. Les organisations n'ayant pas rendu leur rapport de justification des crédits ont été sanctionnées par des mesures de suspension de versements des crédits.

La CFDT la CGT, la CGT-FO, la CFTC, la CFE-CGC, l'UNSA, Solidaires ainsi que le MEDEF, la CPME, l'U2P, l'UNAPL, la FNSEA, l'UDES et 255 autres organisations professionnelles d'employeurs ont bénéficié des crédits du fonds.

Pour 2017, les ressources du fonds ont été en hausse suivant l'évolution de la masse salariale du secteur privé.

Durant cette année, le fonds a poursuivi son activité de répartition et d'attribution des crédits à ses bénéficiaires, sur la base des principes issus des dispositions du décret du 28 janvier 2015 relatif au financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

La fin de l'année 2017 a été marquée par la fin de la période transitoire pour l'identification des bénéficiaires et la répartition des crédits (basée sur leur présence au sein de l'OCPA, et, par conséquent, par l'évolution vers des modalités de répartition des fonds fondée sur la représentativité

pour identifier l'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs bénéficiaires des crédits et sur l'audience des organisations patronales et syndicales reconnues représentatives pour attribuer les crédits de la mission n° 1 aux premières et les crédits de la mission n° 3 aux secondes.

En effet, si lors de l'élaboration de la loi du 5 mars 2014 et du décret n° 2015-87 du 28 janvier 2015, le maintien des équilibres existants avait été conçu comme une condition de réussite de la réforme avec, à cette fin, la condition de présence dans les organismes paritaires collecteurs agréés pour bénéficier des crédits de la mission n° 1, ce dispositif n'était que transitoire. Au 1er janvier 2018, les règles de répartition des crédits prévues par l'article R. 2135-28 du code du travail trouvent à s'appliquer pleinement.

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017, en supprimant les références aux OPCA dans les dispositions légales relatives au fonds paritaire (articles L. 2135-9 et suivants du code du travail) a confirmé le dispositif.

L'année 2017 a donc été l'occasion d'un travail de collaboration importante entre la DGT et l'AGFPN pour anticiper la prise en compte des nouveaux arrêtés de représentativité sur le financement des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs. L'évolution des modalités de répartition des fonds fondée sur la représentativité aura pour effet une augmentation du nombre d'organisations bénéficiaires de ses crédits qui est passée d'environ 280 à plus de 600.

ACTION DE L'ÉTAT

I. LE RÔLE ET L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES EN 2017

L'État participe également au développement de la négociation collective. Ainsi, l'administration a, cette année encore, joué un rôle d'impulsion et d'intermédiation des négociations, principalement au travers l'action des présidents de commission mixte paritaire (PCM).

I.1. Le rôle d'intermédiation des commissions mixtes paritaires

Le ministère chargé du Travail contribue à l'engagement et à l'avancement des négociations professionnelles en assumant, à la demande des partenaires sociaux ou quand il le juge nécessaire, le rôle d'intermédiation, avec la constitution de commissions mixtes paritaires (CMP).

Retour d'expérience d'un président de commission mixte paritaire (PCM) (Monsieur Thomas Ducrot – directeur adjoint du travail)

« La branche de l'*édition* est confrontée depuis plus de deux ans à un conflit qui a une dynamique à la fois singulière mais qui est également en phase avec des problématiques plus globales auxquelles la "société salariale" est actuellement confrontée, notamment la concurrence du travail indépendant, ou encore l'apparition d'acteurs sociaux de type "collectif", à la fois dans et en dehors des syndicats traditionnels. Comment la négociation de branche s'empare-t-elle de cette question ? Comment les acteurs se positionnent-ils ? Le cadre actuel du dialogue social de branche est-il adapté ? Quelles solutions s'esquissent ?

Quelques éléments de contexte : l'*édition* regroupe environ 15 000 salariés et 3 000 entreprises. On estime à 600 parmi ces salariés le nombre de ceux qui exercent le métier de correcteur, ou lecteur-correcteur, avec un statut de travailleur à domicile (TAD), au sens de l'article L. 7412-1 du code du travail – à ne pas confondre avec les télétravailleurs. Une grande majorité d'entre elles (le métier est pour l'essentiel féminin, comme le sont massivement TAD est en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps partiel. Les TAD de l'*édition* sont régis par l'annexe 4 de la convention collective nationale (CCN) de l'*édition*, qui a été conclue en 2006 après de longues négociations. L'application de ce texte est revenue en 2016 sur le devant de la scène de la négociation par le truchement de la couverture prévoyance complémentaire obligatoire.

La branche s'est donc emparée de cette catégorie particulière de salariés sous l'angle suivant : les TAD constituent-ils une catégorie objective de salariés autorisant à leur

appliquer un régime différent de celui en vigueur pour les salariés sur site ? Autrement dit, la TAD est-elle un “travailleur comme les autres” ? Cette question, importante certes, est cependant rapidement passée au second plan lorsque le collectif des correcteurs précaires de l'*édition* a fait concrètement irruption dans la négociation de branche en manifestant une première fois son mécontentement au mois de juin 2016 devant les locaux du ministère du Travail alors qu'une réunion de la commission mixte se tenait.

Ayant été informé en amont de ce mouvement revendicatif, il a été convenu en lien et avec le plein accord des acteurs de la négociation et de la DGT, d'ouvrir les portes de la réunion et de donner la parole à des représentants du mouvement afin qu'ils puissent témoigner de leurs difficultés et faire part de leurs revendications. Le cadre de cette prise de parole ayant été fixé au préalable (taille de la délégation, durée et forme de l'intervention, etc.) et respecté par les intéressés, le même processus a pu se reproduire au mois d'avril 2017, à l'occasion d'une seconde manifestation. Au mois de juillet 2017 une délégation composée des représentants des organisations syndicales de salariés et du collectif des correcteurs a également été reçue à la DGT, en présence du président de la CMP.

La réécriture de l'annexe de la CC est depuis à l'ordre du jour de toutes les réunions de la CMP, ainsi que plus récemment d'un groupe de travail qui a affiché sa volonté de sortir par le haut de ce conflit. La négociation porte notamment sur l'amélioration du statut des TAD sur un certain nombre d'item (droit à la formation notamment) et surtout sur la mise en place d'un mécanisme, de type “flexisécurité”, permettant de compenser partiellement les pertes de revenus si les travaux confiés sont en deçà du volume annuel d'heure prévu dans la “clause d'évaluation du niveau d'activité prévisible”.

Au-delà de l'issue positive ou non de cette négociation, reste la question de l'auto-entreprenariat : le développement de cette forme alternative de contrat pose à l'évidence de nombreuses et complexes questions. L'*édition*, dans son cadre actuel, tente de s'y adapter, certains acteurs s'interrogeant y compris sur la représentation des auto-entrepreneurs au sein de la CMP. Assurer la présidence de CMP, c'est tenir, sans conteste, une place privilégiée dans l'observation de la pratique de la régulation sociale dans les branches professionnelles en rupture ou en difficulté de dialogue.

J'en ai pris conscience dès ma première présidence.

J'en reste toujours convaincu après plus de sept années de présidence dans près d'une dizaine de secteurs.

C'est une place privilégiée dans le sens où, sans être partie prenante de la négociation, le PCM observe et régule les relations entre les partenaires sociaux.

Pour évoquer les forces et les faiblesses du dialogue social en France, la plupart des spécialistes, experts et chercheurs s'appuient sur des études et recherches élaborées à partir d'enquêtes, d'interviews, de déclarations unilatérales des partenaires sociaux et d'analyses du produit de leurs négociations.

Le PCM, lui, vit “en live” le processus conventionnel qui conduit les protagonistes à élaborer leurs normes sociales.

Pour autant, il n'intervient pas sur le contenu de leur négociation. Il se pose modestement en facilitateur de leurs relations.

Il orchestre les prises de paroles, fixe conjointement avec les membres de la commission paritaire le calendrier annuel de leurs rencontres, leur propose de hiérarchiser les thèmes de négociation, veille à la bonne tenue des réunions, etc.

Il suggère des approches et méthodes de travail permettant de faciliter les écoutes et compréhensions mutuelles et soutient leur volonté commune à construire la norme

sociale de la branche. Il les incite, ainsi, à restaurer un dialogue social serein et constructif. C'est d'ailleurs sa mission principale.
Sa présidence n'a pas vocation à durer. L'objectif qui lui a été assigné est de rendre la branche autonome et souveraine dans la conduite de ses relations sociales. Et ce durablement.
Personnellement, j'ai eu l'opportunité (et le plaisir) de rendre à deux branches cette indépendance. *A contrario*, lorsqu'au bout d'une période de trois ou quatre ans, je constate que cette autonomie tarde, je propose à la DGT de confier la présidence à un autre PCM qui sera sûrement plus enclin à favoriser son émergence. »

Retour d'une organisation patronale sur le rôle d'un(e) président(e) de CMP

« Pendant sept années, j'ai représenté une organisation professionnelle patronale représentative au sein d'une branche de plus de 100 000 salariés. Lorsque j'ai intégré cette structure, les séances paritaires étaient déjà en "CMP" à la demande de l'ensemble des organisations syndicales représentatives. En effet, lors de ma prise de fonction, j'ai pu constater que le climat social était très dégradé entre notre structure et les cinq organisations syndicales de salariés : le lien de confiance (nécessaire à des négociations efficaces) était rompu ; cela entraînait des échecs sur les négociations annuelles obligatoires (NAO) salaires et sur tous les autres sujets.
La présence tutélaire du ministère du Travail s'est certainement avérée positive pour renouer un lien de confiance. En effet, la présidence impose *de facto* à l'ensemble des délégations (tant patronale que salarié) une certaine retenue. Néanmoins, cette seule présence "ministérielle" n'est pas suffisante en elle-même pour assurer un dialogue social harmonieux et productif.
Le rôle du président de la CMP est multiple et délicat. En effet, cette responsabilité implique des talents d'équilibriste car il doit dans une parfaite neutralité permettre des échanges constructifs en veillant à des prises de parole :

- équilibrées entre chaque organisation représentative,
- respectueuses tout en restant libres.

Sur le premier point, le représentant du ministère veille à ce que chaque organisation puisse intervenir (temporiser ceux qui peuvent monopoliser la parole, inciter ceux plus en retrait ou modérer certains propos). Cette intervention doit être dans la nuance pour ne déjuger personne et ne pas heurter ceux qui occupent un peu trop le temps de parole.

Sur le second point, le rôle est très sensible car la frontière peut parfois être très mince entre une revendicative faite avec un ton rugueux et celle formalisée avec agressivité. Cette remarque vaut dans les échanges entre la partie patronale et les organisations syndicales de salariés mais aussi au sein même de chaque collège. Ce dernier point est important car la qualité d'un dialogue social de branche ne doit pas se mesurer qu'à l'aune de la relation "patronat et salariés" : si les relations entre organisations syndicales de salariés ne sont pas empreintes de respect (c'est-à-dire la reconnaissance que l'autre puisse avoir une autre vision que la sienne dans la défense des intérêts des salariés), la conclusion d'accord sera plus compliquée. Cette remarque vaut également lorsque la partie patronale est composée de plusieurs organisations représentatives (surtout si ces dernières sont en opposition).
J'ai souvenir d'une intervention d'un représentant de délégation qui, au fil de son intervention, s'est laissé emporter dans son argumentaire et a clairement franchi la ligne

blanche en mettant gravement et nommément en cause un des membres de notre organisation. La réaction de la présidente de CMP a été plus prompte que nous en condamnant immédiatement les propos et en demandant une suspension de séance. Enfin, le représentant du ministère doit pleinement intégrer les spécificités d'un dialogue social de branche qui se caractérise par une temporalité plus longue (notamment par rapport aux négociations d'entreprise) et des positions parfois plus politiques que "terrain". Pour notre cas d'espèce, la présence du ministère a été un élément qui a contribué au rétablissement d'un dialogue social plus constructif et productif. »

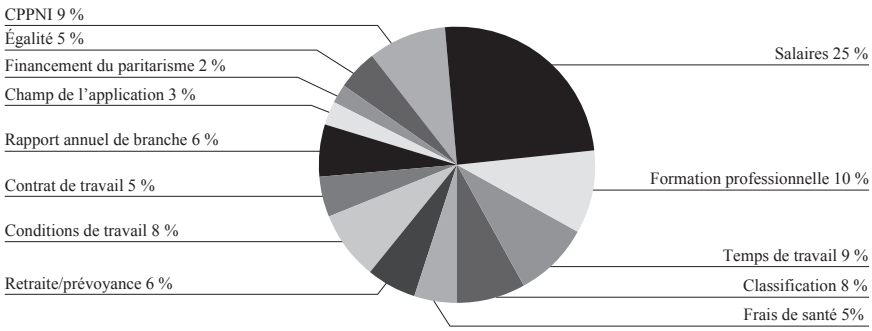
I.2. L'ACTIVITÉ DES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

En 2017, **84 branches professionnelles** ont négocié sous la présidence d'un représentant du ministre du Travail (*cf. Annexe 6 - Liste des branches en commission mixte paritaire [CMP]*).

Les secteurs des services (46 branches) et du commerce (37 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel, quant à lui, n'apparaît que pour une seule branche.

En 2017, **622 réunions se sont déroulées en commission mixte ayant nécessité l'envoi de 18 712 convocations**. Celles-ci ont porté sur les thèmes suivants :

Graphique 1 - Principaux thèmes négociés en commission mixte paritaire en 2017 (en % par rapport à l'ensemble des thèmes négociés)



Source : ministère du Travail - DGT (CMP).

Le nombre toujours élevé de CMP et de réunions a nécessité la nomination, en 2017, de vingt présidents de commissions mixtes dont trois pour de nouvelles branches.

Ainsi, en 2017, trois nouvelles demandes de CMP par les partenaires sociaux (principalement les syndicats de salariés) ont été satisfaites :

- *pompes funèbres*,
- *commerce d'articles de sport et de loisirs*,
- *commerce de détail de fruits et légumes, épicerie, et produits laitiers.*

Ces demandes témoignent de la volonté de certaines organisations de négocier et de l'importance que les partenaires sociaux continuent d'accorder au rôle de la CMP.

Enfin, en 2017, six branches où les négociations se déroulaient en CMP sont retournées en paritaire simple :

- *travail temporaire*,
- *distribution directe*,
- *industries de fabrication mécanique du verre*,
- *missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO)*,
- *manutention aéroportuaire et nettoyage dans les aéroports parisiens,*
- *notariat.*

I.3. Les négociations spécifiques : les négociations relatives à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

L'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (modifiant l'article L. 2232-9 du code du travail) prévoit la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Ainsi, la loi fusionne les commissions paritaires de négociation et d'interprétation à l'intérieur de la CPPNI (l'ancienne commission paritaire d'interprétation étant supprimée). Une branche ne se réunit en CMP que lorsque sa CPPNI est dans son rôle de négociation. On peut préciser que si la branche était auparavant en CMP, ce mode de négociation perdure dans le rôle de négociation de la CPPNI.

Les négociations sur la CPPNI dans les branches en CMP se sont progressivement mises en place à partir de la publication de la loi ;

on peut recenser 89 réunions de négociations sur ce thème en 2017, permettant la conclusion de vingt accords.

En effet, les partenaires sociaux ont souhaité parfois lier la mise en place de la CPPNI à d'autres thèmes de négociation, notamment celui des compositions des délégations et du financement du paritarisme, rendant ainsi les négociations plus délicates.

On peut citer dans les accords conclus, plus particulièrement ceux de la branche des *fleuristes, ventes et services aux animaux familiers* et de la branche des *commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager* définissant notamment le rôle et la composition de la CPPNI dans ses différents volets.

I.4. La négociation dans le cadre de commissions mixtes paritaires

Au total, 291 textes ont été signés entre le 1er janvier et le 31 décembre 2017 dans le cadre d'une CMP. Ce chiffre est en forte hausse par rapport à l'année précédente (222 textes signés) et supérieur aux années antérieures (274 textes signés en 2015 et 203 en 2014).

Comme les années précédentes, les salaires restent, avec 73 accords ou avenants, le thème prépondérant dans les négociations se déroulant dans le cadre d'une CMP, devant la formation professionnelle, le temps de travail et les classifications.

À côté de ces accords, d'autres textes méritent d'être mis en avant : la création d'une convention collective, le travail saisonnier, la dérogation au repos dominical, la prévention des risques psychosociaux (RPS), le don de jours pour les aidants et l'accompagnement du développement numérique.

Dispositions générales d'une convention collective

La spécificité du *portage salarial* a conduit à la création d'une convention collective adaptée à la situation atypique de ces salariés, le 22 mars 2017.

Il est à noter également la réécriture complète de la convention collective des *mareyeurs-expéditeurs*, ainsi que de ses annexes, le 18 mai 2017.

Travail saisonnier

La branche de l'*hôtellerie de plein air* a conclu le 17 juillet 2017 un texte dédié au travail saisonnier visant à regrouper d'une part les dispositions conventionnelles existantes notamment s'agissant de la reconduction des contrats à caractère saisonnier et d'autre part des nouvelles dispositions conventionnelles en particulier sur la prise en compte de l'ancienneté.

Dérogation au repos dominical

La branche des *maisons à succursales de vente au détail d'habillement* a conclu le 4 juillet 2017 un accord organisant le travail dominical dans les établissements situés dans des zones commerciales (ZC), touristiques (ZT), touristiques internationales (ZTI) et les grandes gares ainsi que les contreparties.

Prévention des risques psychosociaux

La branche du *notariat*, a conclu un accord de prévention et de gestion des RPS le 21 septembre 2017 faisant suite à la conclusion d'un accord sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Don de jours pour les aidants

La branche de la *plasturgie* a conclu le 22 novembre 2017 un accord original visant à encourager, sans contraindre, le développement au sein des entreprises de la branche d'un mécanisme de don de jours, entre salariés d'une même entreprise, pour aider un collègue devant faire face à la maladie, au handicap ou un accident de l'un de ses enfants rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
Ce type d'accords est amené à se développer eu égard à la récente loi nº 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des parents d'enfants malades mais aussi des salariés aidants une personne présentant un handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité (conformément aux situations visées à l'article L. 3142-16 du code du travail).

Accompagnement du développement numérique

La branche des *télécommunications* a conclu le 22 septembre 2017 un accord innovant d'accompagnement du développement numérique. L'objectif est d'accompagner ces transformations tout en préservant les conditions de travail liées à l'utilisation de ces nouveaux outils numériques et de mettre en œuvre une méthodologie dans l'organisation du travail et la vie des salariés au travail.

II. LE DÉPÔT ET L'ENREGISTREMENT DES TEXTES

Afin de prendre en compte la réforme des règles de la négociation collective induite par la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social, les modalités de dépôt des conventions et accords collectifs de travail ont été modifiées par décret du 17 mai 2006 (*Journal officiel* du 20 mai 2006). Ainsi, à partir du 1er juin 2006, les textes conventionnels d'entreprise, d'établissement ou de groupe continuent à être déposés auprès des unités départementales (UD) des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE[1]), les conventions et accords collectifs interprofessionnels et de branche devant, pour leur part, faire l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail (DGT). La procédure administrative en a été allégée grâce au dépôt d'un seul exemplaire signé par les parties (au lieu de cinq auparavant) et d'une copie en version électronique. L'article 16 de la loi du 8 août 2016 a défini de nouvelles règles relatives à la publicité des accords en vue de poursuivre le processus de simplification du dépôt des textes et de le moderniser.

Le dépôt et l'enregistrement des textes de branche et d'entreprise suivent des processus similaires tout en étant distincts, en raison, notamment des conditions réglementaires de dépôt auprès des services du ministère du Travail et de la volumétrie des textes de branche et d'entreprise.

II.1. Le dépôt des textes de branche

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, font notamment l'objet d'un dépôt :

- les conventions ou accords de branche, professionnels ou interprofessionnels (D. 2231-3 du code du travail) ainsi que leurs avenants et annexes (D. 2231-2 du code du travail) ;
- les déclarations d'adhésion à toute convention ou accord (D. 2231-5, L. 2261-3 du code du travail) ou de dénonciation des conventions ou accords à durée indéterminée (D. 2231-5, L. 2261-9 du code du travail) ;
- les procès-verbaux (PV) de désaccord établis à la suite des négociations obligatoires et supplétives de branche sur les salaires et les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (L. 2241-18 du code travail).

Les conventions de branche et les accords professionnels ou interprofessionnels sont déposés auprès des « services centraux du ministère du

1) En 2006, il s'agit des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Travail » (article D. 2231-3 du code du travail), plus précisément à la DGT, tandis que ceux relevant des professions agricoles ainsi que les conventions et accords collectifs d'entreprise sont déposés « auprès des services déconcentrés du ministère du Travail » (articles D. 2231-3 et D. 2231-4 du code du travail), c'est-à-dire du service départemental de la DIRECCTE.

Pour être valide, le texte doit être signé par des organisations salariales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages valablement exprimés en faveur de ces organisations aux dernières élections professionnelles prévues au 3° de l'article L. 2122-5 du code du travail ou, dans le cas d'un champ d'application professionnel relevant de professions agricoles, aux élections des chambres départementales agricultures visées à l'article L. 2122-6 du code du travail. En outre, ils ne doivent avoir fait l'objet d'aucune opposition majoritaire (article L. 2232-6 du code du travail).

Ce droit d'opposition s'exerce dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification par la partie la plus diligente (article L. 2231-5 du code du travail) de la conclusion de la convention de branche ou accord professionnel (article L. 2232-6 du code du travail) ou interprofessionnel (article L. 2232-2 du code du travail), ainsi que leurs avenants et annexes, à l'ensemble des organisations représentatives, signataires ou non du texte. Ce délai permet à l'ensemble des partenaires sociaux, signataires ou non du texte, de s'opposer, le cas échéant, à l'entrée en vigueur du texte. Aucun des textes et pièces associées communiqués avant l'expiration du délai d'opposition n'est recevable au dépôt.

L'exercice du droit d'opposition à une convention de branche ou accord professionnel ou interprofessionnel

La recevabilité de l'opposition d'une organisation représentative est subordonnée au respect de conditions de forme et de procédure (respectivement article L. 2231-8 et articles L. 2232-2 et 6 du code du travail). L'opposition doit ainsi :

- être notifiée par écrit ;
- être motivée sur les points de désaccord ;
- s'exercer dans un délai de quinze jours dont la computation obéit aux règles posées par les articles 641 et 642 du code de procédure civile. Le délai court ainsi le lendemain du jour de la réception de la notification (prouvée par accusé de réception d'une lettre recommandée ou par récépissé délivré en séance après remise de l'accord signé) par les organisations syndicales représentatives et expire à 24 heures le quinzième jour suivant (ou premier jour ouvrable suivant si le quinzième jour tombe un samedi, dimanche ou jour férié).

La recevabilité de l'opposition s'apprécie au regard de la date effective de notification aux organisations signataires de l'accord. Si l'un des signataires n'a pas reçu notification de l'opposition, l'opposition sera considérée irrecevable.

Tout manquement manifeste aux conditions de forme et de procédure - tel que l'absence d'écrit, l'absence de toute motivation ou le non-respect des délais rend l'acte d'opposition irrecevable, et partant inopposable à ses destinataires.

À la suite du dépôt du dossier, la vérification de la complétude du dossier est assurée par la section en charge de la gestion des textes conventionnels (section GTC) de la DGT. Un millier de textes environ est déposé chaque année.

L'opposition des organisations professionnelles d'employeurs à l'extension

L'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017, codifiée dans l'article L. 2261-19 du code du travail, a mis en place un droit d'opposition à l'extension pour les organisations professionnelles d'employeurs. Cette opposition, écrite et motivée, est notifiée et déposée dans les conditions prévues par les articles L. 2231-5 et L. 2231-6.

Le délai d'un mois pour exercer cette opposition court à compter de la publication par l'autorité administrative d'un avis d'extension au *Journal officiel*.

Cette opposition ne doit pas se confondre avec l'opposition, dans un délai de quinze jours, à la signature du texte réservée aux organisations syndicales représentatives de salariés et antérieure au dépôt du texte.

En 2017 trois accords ont fait l'objet d'un refus d'extension au motif d'une opposition patronale majoritaire :

- opposition de l'union nationale des syndicats français d'architectes (UNSFA) (69,23 %) à l'accord du 23 novembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des *entreprises d'architecture* ;
- opposition de l'union nationale des géomètres experts (UNGE) (81,83 %) à l'accord du 5 janvier 2017 relatif aux salaires des *cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts fonciers* ;
- opposition du mouvement des entreprises de France ([MEDEF] 70,82 %) et de la confédération des petites et moyennes entreprises ([CPME] 24,97 %) à l'accord territorial du 27 mars 2017 relatif aux *contreparties accordées aux salariés à l'occasion du travail exceptionnel de certains dimanches et de certains jours fériés dans les commerces en Moselle*.

II.1.1. La complétude du dossier

Le dossier est complet lorsqu'il réunit toutes les pièces constitutives du dépôt, notamment :

- la version originale du texte ainsi que, le cas échéant, ses annexes, signé(es) par l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeurs et l'(les) organisation(s) syndicale(s) de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

- cette version originale doit être transmise dans sa version définitive, avec une identification sans équivoque des signataires et des non-signataires, sans remarques ni commentaires autres que les mentions manuelles paraphées par l'ensemble des signataires,
- une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives de salariés, signataires ou non du texte (afin de s'assurer que ces organisations ont été en mesure d'exercer leur droit d'opposition) (*cf. encadré*) ;
- la version anonyme et numérique du texte, ne présentant ni noms et prénoms des négociateurs et des signataires ni signatures ou paraphes. Cette version permet la transmission des textes de façon dématérialisée et anonymisée à la direction de l'information légale et administrative (DILA) à des fins de publication sur son site ;
- le cas échéant, la demande d'extension, que celle-ci soit formulée dans le texte ou *via* un courrier dédié.

Tout dossier incomplet ou communiqué avant expiration du délai d'opposition n'est enregistré qu'à l'issue de la réception des documents manquants et du délai d'opposition.

II.1.2. L'enregistrement des textes et la délivrance du récépissé de dépôt

Afin de permettre l'enregistrement des textes de façon organisée et homogène dans le temps, la DGT utilise un applicatif dédié (BD3C).

BD3C : base de données des conventions collectives et procédure d'extension

La base de données des conventions collectives et de la procédure d'extension est notamment construite à partir de l'identifiant des conventions collectives (IDCC). Il s'agit d'un numéro d'ordre de un à quatre chiffres qui permet de repérer de façon unique une convention collective (CC). Ces IDCC constituent un référentiel utilisé dans d'autres systèmes d'information relatifs au droit conventionnel : la base de données relative aux élections professionnelles, celles relatives aux déclarations de rupture conventionnelle, ou encore celles des accords d'entreprise (d@ccord). Cet identifiant est également de renseignement obligatoire dans la déclaration sociale nominative (DSN).La base de données agrège, pour chaque texte de base, qu'il s'agisse d'une convention collective, d'un accord professionnel ou interprofessionnel, tous les textes qui lui sont rattachés, ce qui permet de suivre l'ensemble des textes négociés et signés par les partenaires sociaux venant modifier un texte de base.

BD3C rassemble 1 317 conventions collectives, en vigueur ou non, dont la première, la convention collective pour *le commerce stéphanois, autre que l'alimentation*, a été signée le 26 juin 1936. Elle comprend, en outre, plus de 65 000 références de textes rattachés à ces conventions.

L'enregistrement du texte dans la base de données comprend plusieurs étapes :

- le texte déposé devant être rattaché à l'(les) IDCC de(s) la convention(s) collective(s) entrant dans son champ d'application, l'enregistrement débute donc par la reconnaissance de la(les) branche(s) auquel il est rattaché et celle du type de texte recevable au dépôt (CC, accord professionnel, accord interprofessionnel, accord, avenant, PV de désaccord, lettre d'adhésion ou avenant d'adhésion ou recommandation patronale), et, le cas échéant, pour son extension ;
- le renseignement des informations génériques telles que les titres exhaustifs et simplifiés, les dates de signature, notification, dépôt, entrée en vigueur et fin pour les textes à durée déterminée notamment ;
- l'identification des noms des signataires et des non-signataires à partir d'un référentiel de plus de 3 000 occurrences. À ce stade de la procédure, les agents exercent un contrôle de la validité du texte sur le fondement de l'arrêté de représentativité des organisations syndicales de salariés en vigueur à la date de signature du texte. Cette vérification n'obère cependant pas la délivrance du récépissé ;
- à partir de la lecture intégrale du texte, l'analyse thématique des principales dispositions du texte selon une nomenclature définie en neuf thèmes principaux et 23 sous-thèmes (tels que les conditions de garantie de salaire, en situation de maladie dans les garanties de salaire, ou les congés maternité paternité dans les thèmes principaux contrat de travail et droits des salariés). Ce travail permet de répertorier les grands thèmes abordés dans les textes et d'établir notamment les statistiques et les listes présentées dans chaque analyse thématique du présent bilan ;
- l'importation, dans l'applicatif BD3C, de la version anonymisée du texte.

Après l'enregistrement de l'accord, un récépissé est délivré à la partie ayant déposé le texte. Si la délivrance de ce récépissé atteste de la complétude du dépôt du texte, elle ne constitue en aucun cas la reconnaissance de la conformité du texte déposé au regard des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Enfin, si le dépôt de l'accord est accompagné d'une demande d'extension, le dossier d'extension constitué de la demande d'extension et du texte de l'accord est transmis au service compétent – section extension (*cf. Partie 2 - L'activité de la commission nationale de la négociation collective et de ses sous-commissions*).

II.1.3. La publicité des textes

Chaque semaine, le *Journal officiel* publie le *Bulletin officiel* des conventions collectives (BOCC) dans lequel tout texte déposé est publié (http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/). Les conventions collectives sont également publiées actualisées et consolidées en brochure et sur le site Légifrance.

II.2. Le dépôt des textes d'entreprise

Le dépôt d'un accord collectif d'entreprise et d'établissement, de groupe et interentreprises (respectivement les articles L. 2232-6, L. 2232-11 et L. 2232-18 du code du travail) répond à certaines exigences prescrites par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. L'obligation de dépôt s'applique aux accords, accords-cadres et avenants (quels que soient leurs modes de conclusion), aux accords d'adhésion et de dénonciation, aux PV de désaccord dans le cadre de la négociation obligatoire d'entreprise (article L. 2242-5 et R. 2242-1 du code du travail) ainsi qu'au plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou celui relatif à la prévention de la pénibilité (respectivement les articles L. 2242-3 et R. 4163-4 du code du travail).

Le dépôt d'un accord collectif, ainsi que ses avenants, accompagnés de documents annexes, doit être effectué auprès de l'UD de la DIRECCTE dans le ressort de laquelle il a été conclu, à l'expiration du délai d'opposition, le cas échéant.

Pour être valide, le texte doit remplir les conditions déterminées aux articles L. 2232-12 à 14 du code du travail relatifs aux entreprises **pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux**. Les conditions de validité ont évolué ces dernières années du fait notamment de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui a élargi le principe de l'accord majoritaire aux textes relatifs à la durée du travail, aux repos et aux congés à partir du 1er janvier 2017, et de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective qui en a anticipé la généralisation à tout accord conclu après le 1er mai 2018.

Ainsi, le texte doit être signé par l'employeur ou son représentant d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, plus de 30 % (ou 50 % selon les dispositions

précisées ci-dessus) des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique (CSE) (ou du comité d'entreprise [CE] ou de la délégation unique du personnel [DUP] ou, à défaut, des délégués du personnel [DP] jusqu'à la mise en place CSE).

II.2.1. La complétude du dossier

Les documents qui doivent être déposés auprès de l'UD de la DIRECCTE dans le ressort duquel le texte a été conclu et depuis le 28 mars téléversé *via* la plateforme de téléprocédure (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) dans le cadre des mesures visant notamment à la sécurisation et la simplification des démarches des entreprises, sont notamment :

- une version intégrale du texte signée des deux parties,
- une version de l'accord destinée à être publiée ainsi que, le cas échéant, l'acte par lequel les parties conviennent qu'une partie de l'accord ne doit pas être publiée (L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail),
- pour les accords soumis à référendum, la copie du PV du résultat du référendum (D. 2232-2 du code du travail pour les entreprises de onze salariés et plus et R. 2232-10 pour les entreprises inférieur à onze salariés).

Le dossier doit être accompagné, le cas échéant, de l'avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. Enfin, en fonction du périmètre de l'accord et de sa nature, des pièces justificatives complémentaires peuvent être exigées.

Tout dossier incomplet ou communiqué hors délai de la période de notification est irrecevable au dépôt et empêche l'enregistrement du texte.

II.2.2. L'enregistrement des textes et la délivrance du récépissé de dépôt

Afin de permettre l'enregistrement des textes de façon organisée entre les différentes DIRECCTE, les services du ministère utilisent un applicatif dédié d@ccord.

D@ccord : l'applicatif de gestion du dépôt des accords d'entreprise

La base de données des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement, interentreprises ou groupe est construite à partir du numéro du système d'identification du répertoire des établissements (SIRET). Elle contient, pour chaque SIRET, tous les textes qui lui sont rattachés (accords-cadres, avenants, annexes, plans d'actions unilatéraux, procès-verbaux [PV] d'élections, PV des résultats du référendum, PV de carence, PV de désaccord, déclarations d'adhésion ou de dénonciation) afin de compiler les textes négociés et signés par les partenaires sociaux.

La base comprend un certain nombre de variables administratives ainsi que des informations relatives aux conditions de signature de ces textes (type de signataire, noms des organisations signataires et non signataires, thème). Elles permettent l'édition de tableaux de bord sur le suivi et l'analyse statistique, notamment la contribution de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) sur la négociation annuelle d'entreprise du présent bilan.

Depuis 2006, les textes sont transmis en version informatique et numérisés dans la base. De plus, depuis 2018, les accords et avenants, hors épargne salariale, plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et accord de performance collective, sont insérés en version anonymisée pour être publiés sur le site de la direction légale et administrative (DILA).

Depuis son origine en 2006, plus d'un million de textes a été déposé dans la base d@ccord, la volumétrie annuelle est d'environ 84 000 textes (tout type de texte), dont 40 000 pour les seuls accords, avenants et accords-cadres.

Le service en charge du dépôt des accords en DIRECCTE est chargé de l'instruction du dossier et du contrôle de la complétude de la demande. Dès lors que ces pièces constitutives du dossier sont réunies, l'administration procède à la clôture du dossier et délivre un récépissé de dépôt. Depuis le mois de mars 2018, si le dépôt est effectué *via* la plateforme, le dossier est automatiquement transféré à l'UD de la DIRECCTE dont dépend l'entreprise qui peut alors instruire le dossier.

La formalité de dépôt comme la délivrance du récépissé du dépôt d'un accord ne vaut pas reconnaissance de la conformité du texte déposé aux obligations légales, réglementaires ou conventionnelles. Il revient donc au déposant de s'assurer que l'accord qu'il dépose répond bien aux conditions légales et réglementaires en vigueur. En cas de non-conformité manifeste, le service chargé du dépôt peut informer le déposant des règles de validité des accords. Les partenaires sociaux pourront le cas échéant reprendre les négociations ou contester la validité de l'accord devant le juge. En revanche, si les signataires du texte sont restés silencieux sur la date d'entrée en vigueur, le texte est alors opposable à compter du jour qui suit celui de son dépôt, notamment aux organisations représentatives.

Depuis le 24 septembre 2017, l'article L. 2262-14 du code du travail a fixé à deux mois le délai pour agir en nullité devant le tribunal d'instance d'une convention ou d'un accord collectif. Cette disposition ne s'oppose pas à la possibilité pour l'agent de contrôle d'intervenir à tout moment dans l'entreprise sur un sujet régi par un accord collectif. La validité des textes peut être contestée devant le juge judiciaire.

II.2.3. La publicité des textes

En application de l'article 16 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, l'obligation de publicité prévoit que les accords collectifs conclus à partir du 1er septembre 2017 sont publiés en ligne et accessibles au grand public dans un format ouvert aisément réutilisable. Les accords concernés par la publicité doivent obligatoirement être anonymisés par le déposant, c'est-à-dire, que la version de l'accord qui sera publiée sur Légifrance doit être dépourvue de toute mention de noms, prénoms de personnes physiques. Afin de protéger les données stratégiques des entreprises, les déposants peuvent demander à ce que certaines dispositions de l'accord ne soient pas publiées. Pour cela, un acte doit être fourni lors du dépôt précisant et motivant les dispositions faisant l'objet d'une occultation. En revanche, inclure le nom de l'entreprise dans l'acte d'occultation viderait le dispositif de la publicité des accords de son objectif qui est de faire connaître la norme applicable dans chaque entreprise. Cette information doit donc être obligatoirement maintenue.

Deux décrets ont été pris dans le cadre de la mise en œuvre de la publicité des accords collectifs :

- le décret en Conseil d'État n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs précise les modalités de dépôt et notamment le contenu de la demande de l'anonymisation ainsi que l'acte nécessaire dans le cadre d'une demande d'occultation de certaines dispositions de l'accord,
- le décret n° 2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs adapte les modalités de dépôt à la publicité.

L'obligation de publicité a été précisée par l'article 8 de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, entrée en vigueur le 1er avril 2018 afin de garantir la protection des éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise. Sont ainsi exclus de la publicité les dispositifs d'épargne salariale

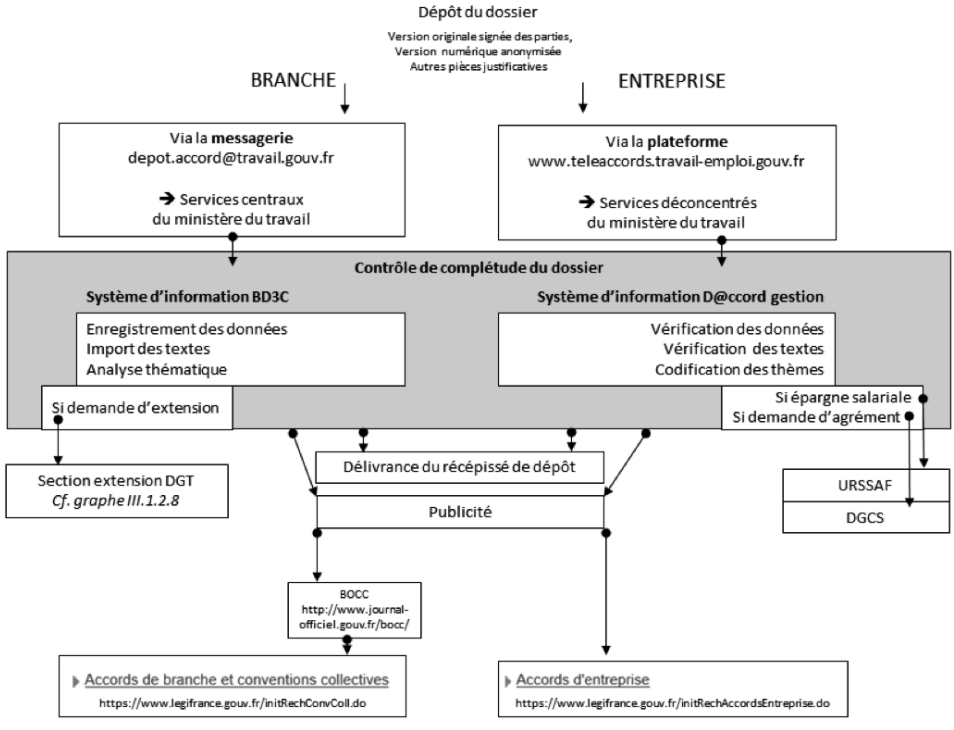
(intéressement, participation, plans d'épargne d'entreprise [PEE], interentreprises [PEI] et pour la retraite collectif [PERCO]), l'accord de mise en œuvre du PSE (mentionné à l'article L. 1233-24-1 du code du travail) et les accords de performance collective mentionnés à l'article L. 2254-2 du code du travail.

Afin de faciliter la publication des accords collectifs d'entreprise, la procédure de dépôt auprès de la DIRECCTE a été adoptée en deux temps :

- dès septembre 2017 : le fichier numérique de l'accord rendu anonyme a été pris en compte pour la complétude du dossier de dépôt et doit être transmis aux DIRECCTES ;
- depuis fin mars 2018 : le dépôt des accords se fait à partir d'une plateforme dédiée au dépôt en ligne (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr). Pour les textes soumis à l'obligation de publicité, un traitement automatique transfère à la DILA l'accord en version publiable puis consultable sur le site de Légifrance.

Au mois d'avril 2018, près de 8 000 accords d'entreprise ont d'ores et déjà été publiés.

Synthèse du déroulement de la procédure de dépôt et de publicité



III. 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 n° 82-957 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 n° 50-205 du 11 février 1950.

Présidée par le ministre chargé du Travail, elle comprend un représentant du ministre de l'Agriculture, un représentant du ministre de l'Économie, le président de la section sociale du Conseil d'État, en nombre égal des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel et des représentants des organisations d'employeurs représentatives au plan national dont les représentants des agriculteurs, des artisans, des professions libérales et des entreprises publiques.

Par rapport à l'ancienne commission supérieure, ses attributions ont été élargies. Elle donne son avis sur la fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), le suivi de l'évolution des salaires effectifs, du principe « à travail égal, salaire égal » et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou du taux d'activité des seniors, ainsi que sur les projets de lois et décrets qui portent sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relèvent du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle. Elle doit, en outre, rechercher les moyens à mettre en œuvre pour faciliter le développement de la négociation collective, en particulier en vue d'harmoniser les définitions conventionnelles des branches. Elle examine le bilan annuel de la négociation collective.

Sont actuellement instituées, en son sein, trois sous-commissions qui peuvent exercer, chacune, certaines des missions dévolues à la CNNC :

- la sous-commission des conventions et accords (SCCA) donne un avis motivé sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs ;
- la sous-commission des salaires (SCS) est chargée de suivre régulièrement la négociation de branche notamment sur les salaires, les classifications et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

- sur le fondement des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, et en application du décret n° 2015-262 du 5 mars 2015, la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles (SCRBP) analyse la situation des branches en vue de favoriser la réduction du nombre des branches par voie conventionnelle et, en tant que de besoin, par voie réglementaire ;
- en outre, des groupes de travail peuvent être institués en son sein. En 2005, le comité de suivi de la négociation salariale de branche (comité de suivi) a été chargé de suivre, analyser et accompagner les négociations de branches.

III.1. L'activité de la sous-commission des conventions et accords

III.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 notamment 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, sous réserve du principe de non-rétroactivité de l'arrêté d'extension : 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.

III.1.2. La procédure d'extension

III.1.2.1. Dépôt des textes

Le dépôt par les partenaires sociaux des conventions et accords collectifs interprofessionnels et de branche se fait auprès des services centraux du ministère chargé du Travail.

Un délai d'opposition de quinze jours à compter de la date de notification de la conclusion de la convention, de l'accord interprofessionnel ou de branche est ouvert aux organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, afin de leur permettre de s'opposer à l'entrée en vigueur du texte. Aucun texte ne peut être déposé avant l'expiration de ce délai.

Afin de s'assurer que l'ensemble des organisations syndicales ayant participé aux négociations a bien été destinataire du texte ouvert à la signature et a été en mesure d'exercer son droit d'opposition, le ministère demande que soient produits les courriers de notification du texte aux organisations de salariés représentatives.

Suite au dépôt par la partie la plus diligente de la convention ou de l'accord, et après vérification de la complétude du dossier par les services de la direction générale du travail (DGT) en charge de la gestion des textes conventionnels (GTC), un récépissé est délivré par la DGT. Si la délivrance de ce récépissé atteste de la complétude du dépôt, elle ne constitue en aucun cas la reconnaissance de la conformité du texte déposé au regard des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Les textes conventionnels d'établissement, d'entreprise ou de groupe sont déposés dans les unités départementales (UD) du ministère chargé

du Travail, ainsi que tous les textes du secteur agricole, quel que soit leur niveau de conclusion.

Parmi les différents textes susceptibles d'être étendus, on distingue les textes de base (conventions collectives, accords interprofessionnels et accords professionnels) et les textes qui leur sont rattachés (accords et avenants). Les accords et avenants viennent amender, compléter ou mettre à jour le texte de base, dans le champ conventionnel où ils sont conclus.

III.1.2.2. Initiative de la demande d'extension

La procédure d'extension peut être engagée, soit à la demande de l'une des organisations d'employeurs ou de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, soit à l'initiative du ministre aux termes de l'article L. 2261-24 du code du travail.

La demande d'extension peut être concomitante au dépôt du texte. La procédure d'extension n'est engagée qu'une fois le dépôt du texte constaté par la remise d'un récépissé de dépôt.

Le rescrit de branche

Afin de sécuriser les entreprises dans l'application des stipulations conventionnelles relatives à leurs régimes de protection sociale complémentaire, l'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur, a créé un rescrit de branche en ouvrant la procédure de rescrit social aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche.

Désormais, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau des branches professionnelles peuvent interroger directement l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) ou la caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) sur des dispositions en vigueur ou en projet relatives aux cotisations et contributions de sécurité sociale. La décision de ces organismes est opposable pour l'avenir à toutes les entreprises relevant de la branche professionnelle se trouvant dans une situation de fait identique à celle exposée dans la demande de rescrit social.

Les modalités d'application du rescrit de branche ont été précisées par le décret n° 2016-1435 du 25 octobre 2016 portant application de l'ordonnance du 10 décembre 2015, publié au *Journal officiel* du 27 octobre 2016. Ce décret articule notamment la procédure du rescrit de branche et la procédure d'extension.

Lorsque la demande, formulée par une organisation professionnelle d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés reconnue représentative, porte sur une convention ou un accord collectif déposé et non étendu, le ministre compétent, saisi

d'une demande d'extension, suspend la procédure. Si l'organisation ayant présenté la demande de rescrit est différente de celle ayant présenté la demande d'extension, le ministre compétent informe cette dernière de la suspension de la procédure d'extension. Il lui communique la réponse de l'ACOSS ou de la CCMSA. Une fois informée par le ministère de la réponse apportée par ces organismes, l'organisation professionnelle ayant demandé l'extension de l'accord dispose d'un délai de quinze jours pour faire savoir si elle maintient cette demande. À défaut de réponse, la demande d'extension est maintenue. Aucune demande de rescrit social n'a été présentée depuis l'entrée en vigueur de ces dispositions.

III.1.2.3. Réception de la demande d'extension et premières vérifications

Le contrôle opéré par le ministère du Travail s'opère en plusieurs phases. Le service chargé de l'extension au sein de la DGT procède tout d'abord à des premières vérifications :

- l'extension n'est possible, dans le cas où il ne s'agit pas d'un texte de base, qu'à la condition que le texte auquel il se rattache ait été préalablement étendu ;
- tout texte soumis à la procédure d'extension doit comporter un champ d'application professionnel et territorial : soit il s'agit du champ du texte auquel il est rattaché, soit il s'agit du champ d'application spécifique défini par le texte déposé ;
- en application des article L. 2232-2 et L. 2232-6 du code du travail, la validité d'un accord interprofessionnel, d'une convention collective (CC) ou d'un accord de branche est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales qui représentent ensemble au moins 30 % des suffrages recueillis aux élections professionnelles par les organisations syndicales de salariés représentatives. En outre, le texte ne doit pas faire l'objet de l'opposition d'une ou plusieurs organisations représentant plus de 50 % des suffrages recueillis par ces mêmes organisations ;
- ces règles de validité des accords issues de la réforme de la représentativité syndicale de 2008 s'appliquent aux textes signés depuis la parution en 2013 au *Journal officiel* des arrêtés fixant la liste et le poids des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau interprofessionnel et dans chaque branche ;
- les accords signés par la seule confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (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 du code du travail).

III.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 15 jours à compter de la publication de l'avis pour présenter leurs observations.

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 SCCA.

La publication de l'avis d'extension fait également courir un délai d'opposition à l'extension ouvert aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives (à ne pas confondre avec le délai d'opposition à la signature qui est antérieur au dépôt du texte et réservé aux organisations syndicales représentatives de salariés). Celui-ci a été fixé à un mois par l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective. En cas d'opposition majoritaire à l'extension, le texte ne peut être étendu.

Enfin, c'est également à compter de la publication de l'avis au *Journal officiel* qu'une organisation d'employeurs ou une organisation

de salariés représentative dans le champ d'application d'une convention peut demander, dans le délai d'un mois, la saisine du groupe d'experts, mis en place par l'ordonnance précitée, qui est chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'une convention, d'un accord ou de leurs avenants.

III.1.2.5. Analyse de la conformité du texte au regard de la législation applicable

Le service chargé de l'extension vérifie la conformité du texte avec la législation et la réglementation en lien avec l'ensemble des directions des administrations compétentes et notamment :

- les services de la DGT compétents sur chacun des domaines du droit du travail abordés par le texte,
- la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) pour les questions relatives à la formation professionnelle, le dispositif « emploi », les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), etc.,
- la direction de la sécurité sociale (DSS) et la commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) pour les questions touchant à la protection sociale complémentaire (prévoyance, retraite complémentaire, etc.).

À la suite de la décision du Conseil d'État, mentionnée aux tables du recueil Lebon, du 12 mai 2010 (CE, 12 mai 2010, nº 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 sous réserve des compétences des ministères en charge de l'Agriculture, des Affaires maritimes et de l'Énergie.

En outre, les services de la DGT peuvent proposer à la ministre du Travail, soit de leur propre initiative, soit à la demande d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation de salariés représentative dans le champ d'une convention ou d'un accord de saisir le groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'une convention ou d'un accord. Ce dernier, s'il est saisi, remet un rapport dans un délai de deux mois. Le rapport est communiqué à la CNCC préalablement au rapport des services de la DGT sur l'extension de la convention, de l'accord ou de l'avenant concerné.

Les services de la DGT apprécient également 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, en lui demandant d'en informer l'ensemble des organisations représentatives ;
- 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'exemple, 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 peut ne pas être étendu. L'organisation qui a fait la demande d'extension en est informée par courrier l'invitant également à en informer l'ensemble des organisations représentatives.

L'exclusion et le refus d'extension peuvent être assortis d'un renvoi à la négociation.

Extension et principe de libre concurrence

Par une décision n° 230804 du 30 avril 2003 (syndicat professionnel des exploitants indépendants des réseaux d'eau et d'assainissement), le Conseil d'État a considéré que « *dans la mise en œuvre des pouvoirs que le ministre du travail tient des dispositions […] de l'article L. 133-8 du code du travail, il lui appartient de veiller à ce que l'extension d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail n'ait pas pour effet de conduire à empêcher, restreindre ou fausser le jeu de la concurrence sur un marché, notamment en limitant l'accès à ce marché ou le libre exercice de la concurrence par d'autres entreprises […] ; qu'à ce titre, il incombe au ministre d'opérer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, une conciliation entre, d'une part, les objectifs d'ordre social de nature à justifier que les règles définies par les signataires d'une convention ou d'un accord collectif soient rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs du secteur et, d'autre part, les impératifs tenant à la préservation de la libre concurrence dans le secteur en cause* ». En l'espèce, il a annulé l'arrêté d'extension du ministre chargé du Travail en tant qu'il étendait une clause de transfert conventionnel au motif que « *compte tenu des caractéristiques propres du marché des services d'eau et d'assainissement », la clause en cause était « de nature à porter une atteinte excessive à la libre concurrence* ».

L'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective a codifié cette jurisprudence en prévoyant que « *le ministre peut également exclure de l'extension les clauses de nature à porter une atteinte excessive à la libre concurrence compte tenu des caractéristiques du marché concerné* ».

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 a mis en place un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'une convention ou d'un accord. Ce groupe sera ainsi amené à apprécier l'impact de l'extension d'un texte sur la situation concurrentielle au sein d'une branche afin notamment de ne pas entraver l'arrivée de nouveaux acteurs sur un marché trop peu concurrentiel.

III.1.2.6. Analyse et examen des textes

La SCCA de la CNNC se réunit en moyenne toutes les cinq semaines pour examiner les demandes d'extension des conventions et accords collectifs couvrant pour tout ou partie des salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale. Les dossiers présentés sont transmis aux membres avant la séance afin de leur permettre de consulter leurs fédérations. La SCCA est placée sous la présidence du directeur général du Travail. Elle est composée des représentants des confédérations syndicales de salariés (CGT, CFTC, CFDT, FO et CFE-CGC) et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs (MEDEF, CPME, U2P, UNAPL et un représentant des professions agricoles).

Les membres de la sous-commission émettent un avis sur le texte examiné. Ils peuvent également s'opposer à l'extension. L'opposition

est écrite et motivée. Lorsqu'au moins deux organisations professionnelles d'employeurs ou deux organisations syndicales de salariés ont émis une opposition, le texte ne peut être étendu sans être soumis à un nouvel examen par la sous-commission, sur la base d'un rapport précisant la portée des dispositions en cause ainsi que les conséquences d'une éventuelle extension. Au vu du nouvel avis émis par la sous-commission, le ministre chargé du Travail peut décider l'extension.

Pour l'extension des accords signés dans le secteur maritime, conformément à l'article L. 5543-1-1 du code des transports, c'est la commission nationale de la négociation collective maritime (CNNCM), qui est compétente pour émettre un avis sur ces textes.

Une compétence spécifique existe également au profit de la commission supérieure nationale du personnel des industries électriques et gazières qui est chargée d'émettre un avis sur l'extension des accords conclus dans la branche des industries électriques et gazières.

Quant aux conventions et accords collectifs de travail du secteur agricole, l'extension est prononcée après examen par la sous-commission agricole des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective (CNNC), placée auprès du ministère de l'Agriculture.

Une procédure d'examen accéléré pour les accords portant sur les salaires

Lorsque les accords ou avenants à une CC étendue ne portent que sur les salaires, ils sont soumis à une procédure d'examen accéléré (article L. 2261-26 du code du travail). Les textes portant sur les autres thématiques sont examinés dans le cadre de la procédure dite normale.

Les membres de la SCCA sont consultés toutes les trois semaines hors congés d'été et peuvent transmettre leur avis : favorable, opposition ou demande d'examen en SCCA.

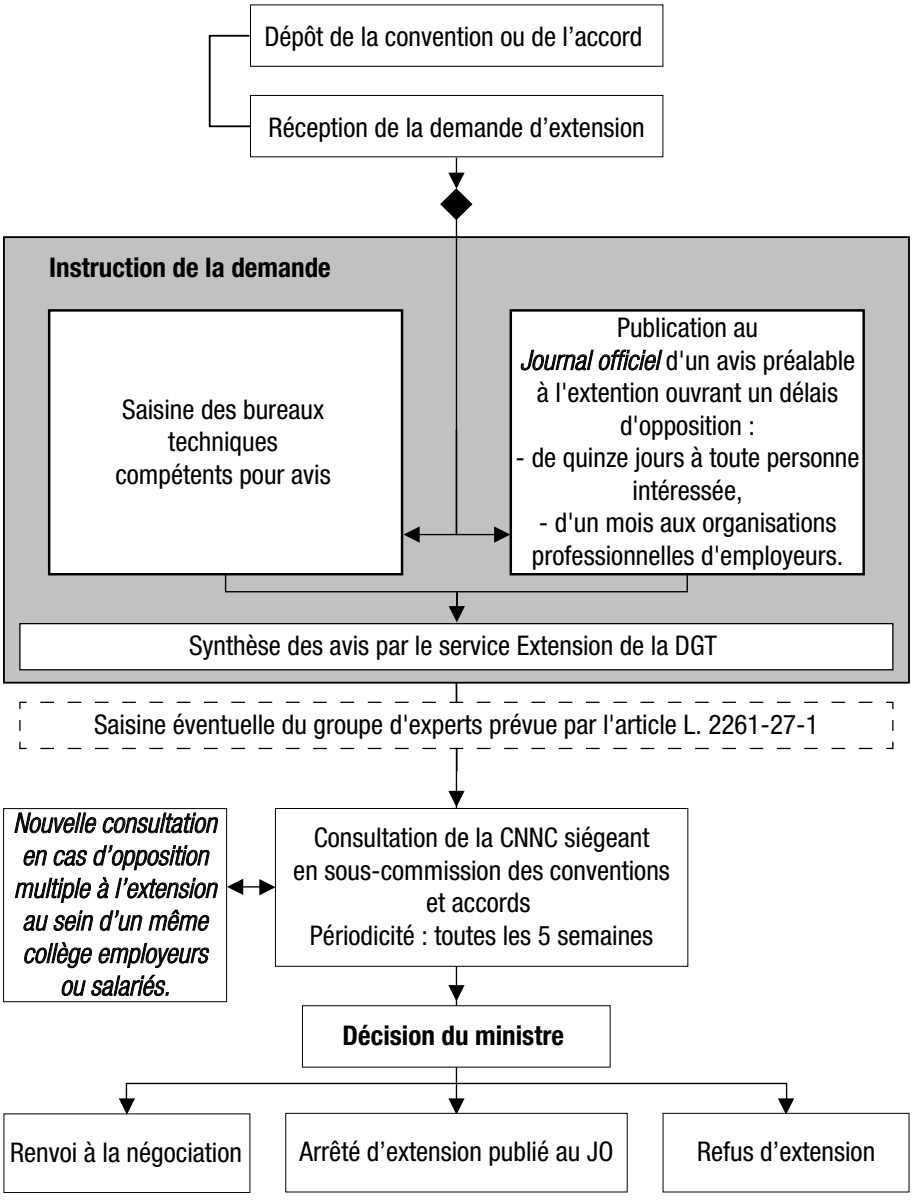
III.1.2.7. Rédaction et publication de l'arrêté portant extension

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 sont étendus par

un arrêté unique. Afin d'en faciliter la lecture, une annexe renvoie aux article du code du travail traitant des conventions collectives et accords professionnels concernés.

III.1.2.8. Synthèse du déroulement de la procédure



III.1.3. La procédure d'élargissement

III.1.3.1. Objectifs et conséquences de l'élargissement

La procédure d'élargissement consiste à rendre applicable tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif, préalablement étendu, dans un autre secteur d'activité ou champ territorial.

III.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.

III.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.

III.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*.

III.1.4. L'extension des accords en 2017 : caractéristiques principales

III.1.4.1. Un nombre de demandes d'extension en légère baisse en 2017

En 2017, 887 demandes d'extension ont été enregistrées par la DGT (899 en 2016).

La baisse des demandes d'extension constatée est liée au contexte législatif et réglementaire de l'année 2017. On constate une diminution des demandes d'extension concernant des textes abordant des thèmes autres que les salaires alors que, depuis 2013, ce chiffre était en hausse constante. En revanche, on remarque une progression pour les demandes d'extension portant sur les accords salaires. En effet, 430 demandes d'extension d'accords portant sur les salaires ont été déposées en 2017 contre 375 en 2016.

Nombre de demandes d'extension par an

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Procédure accélérée	492	432	359	472	482	407	401	266	375	430
Procédure normale	475	653	641	604	582	439	500	543	524	457
Total	**967**	**1 085**	**1 000**	**1 076**	**1 064**	**846**	**901**	**809**	**899**	**887**

Source : ministère du Travail (BDCC).

Plusieurs éléments peuvent permettre d'expliquer ces évolutions. Concernant les textes conventionnels portant sur d'autres thèmes, l'année 2017 a notamment été marquée par une réforme d'ampleur du code du travail nécessitant une appréhension des nouvelles règles par les partenaires sociaux des branches. De fait, les partenaires sociaux se sont abstenus de déposer des demandes d'extension dans l'attente de connaître le nouveau cadre légal posé par les ordonnances.

En 2017, 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 réglementaires. Cette sous-commission a également été consultée dix-sept fois dans le cadre de la procédure accélérée prévue pour l'examen des textes conventionnels ne portant que sur les salaires.

III.1.4.2. Les accords étendus sont majoritairement des accords salaires

En 2017, 765 textes ont été étendus dont 385 accords de salaires, ceux-ci sont en hausse constante par rapport aux années précédentes (279 en 2015 et 384 en 2016). Les accords de salaires représentent 50 % des accords étendus en 2017. En 2016, le nombre de textes étendus portant sur des accords salaires était quasi identique.

Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'examen

	Salaires	Autres	Total
2003	256	317	573
2004	315	435	750
2005	330	388	718
2006	414	443	857
2007	490	403	893
2008	499	405	904
2009	397	442	839
2010	395	493	888
2011	516	461	977
2012	477	511	988
2013	459	470	929
2014	352	290	642
2015	279	490	769
2016	384	378	762
2017	385	380	765

Source : ministère du Travail (BDCC).

III.1.4.3. Un délai d'extension de 122 jours

L'influence des thèmes et de la réforme du droit du travail 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 2017, l'instruction d'une demande d'extension, quelle que soit la procédure d'examen, a nécessité 122 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.

Un délai moyen d'instruction en hausse

Entre 2012 et 2014, le délai moyen d'instruction moyen était en constante diminution. En 2015, 64 % des accords étendus concernaient des thèmes autres que les salaires. L'augmentation des demandes d'extension couplée à la complexité des thèmes des accords a entraîné une hausse, contenue, de 22 jours du délai d'extension (138 jours contre 116 jours en 2014). En 2016, le nombre d'accords étendus portant sur les salaires a augmenté et le nombre d'accords étendus portant sur d'autres thèmes a diminué. Ces deux évolutions combinées ont entraîné une baisse significative du délai d'instruction (31 jours).

En 2017, on constate que les nombres d'accords étendus portant sur les salaires et sur d'autres thèmes sont quasi identiques à ceux de 2016. Toutefois, alors même que le nombre des textes portant sur les salaires augmente, l'ampleur des réformes législatives et réglementaires des années 2016 et 2017 a rendu le travail d'instruction plus complexe et demandé des analyses plus approfondies de la part des services de l'administration, conduisant à une hausse du délai moyen.

Délai moyen d'instruction (en jours) des demandes d'extension selon les thèmes des accords

Délai moyen d'extension	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Accords salaires (procédure accélérée)	71	59	81	73	90	106	69	86
Autres accords	141	165	185	180	152	158	153	166
Global	111	106	131	122	116	138	107	122

Lecture : en 2017, il s'écoule en moyenne 166 jours entre la délivrance du récépissé de dépôt d'un accord et la signature de l'arrêté dans le cadre d'une procédure normale (accords autres que salaires) et 86 jours dans le cadre d'une procédure accélérée (accords salaires). Le délai moyen d'extension global (quelle que soit la procédure) est de 122 jours.
Source : ministère du Travail (BDCC).

III.1.4.4. Le nombre de textes élargis à un autre secteur baisse sensiblement

En 2017, seuls cinq textes ont été élargis à d'autres secteurs d'activité ou territoriaux (34 en 2016). Il s'agit d'accords conclus dans la branche des *entreprises d'architecture* et dans la branche de la *poissonnerie* qui doivent être élargis respectivement au secteur des maîtres d'œuvre en

bâtiment et au secteur du commerce de gros de la poissonnerie en raison de la carence en représentation dans ces secteurs professionnels.

III.1.5. Les observations marquantes de la sous-commission des conventions et accords en 2017

III.1.5.1. Une gradation des observations au rôle bien défini

Les observations proposées à l'extension se structurent sur plusieurs niveaux présentés précédemment dans la partie « Déroulement de la procédure » (*cf. supra II.1.2.5. Analyse de la conformité du texte*). La SCCA a, en 2017, 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 par l'appel à l'attention et, d'autre part, la sécurisation juridique par la réserve et l'exclusion. En 2017, 280 dossiers examinés par la SCCA (hors accords salaires) ont fait l'objet d'une ou de plusieurs observations.

III.1.5.2. Pédagogie et accompagnement : l'appel à l'attention

L'appel à l'attention permet au ministre du Travail d'étendre l'accord en informant les partenaires sociaux de certaines ambiguïtés ou erreurs matérielles, certes secondaires, mais qui méritent d'être signalées.

Ce premier type d'observation garantit à la fois la précision du contrôle opéré au cours de la procédure par le ministre et illustre le rôle de l'État dans l'accompagnement du dialogue social de la branche.

En 2017, 108 textes ont fait l'objet d'un ou plusieurs appels à l'attention (69 en 2016). Ces observations ont été notifiées, dès la publication des arrêtés d'extension, à l'organisation qui a déposé le texte en l'invitant à informer l'ensemble des partenaires sociaux de la branche.

Les textes conventionnels qui continuent de prévoir que le dépôt s'effectue auprès des services déconcentrés 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 CC, 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.

III.1.5.3. 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.

Depuis l'ordonnance n° 2017-1388, le ministre chargé du Travail peut également étendre les clauses appelant des stipulations complémentaires en subordonnant leur entrée en vigueur à l'existence d'une convention d'entreprise prévoyant ces stipulations.

Une réserve est ainsi fréquemment formulée pour les accords relatifs aux classifications conclus dans des branches qui ne disposent pas d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou qui se contentent de rappeler le principe posé par l'article L. 2241-15 du code du travail. Il est alors rappelé aux partenaires sociaux qu'à défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération, la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail. Les services de la DGT ont également émis 143 réserves relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur les accords portant sur les salaires.

À cette réserve « classique » qui est la plus fréquemment formulée, s'ajoute la réserve dite d'interprétation inspirée de la jurisprudence constitutionnelle par laquelle une clause conventionnelle est jugée conforme sous réserve qu'elle soit interprétée ou appliquée conformément aux textes applicables.

En 2017, 204 textes ont fait l'objet d'une ou plusieurs réserves par la sous-commission (188 en 2016)

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 (CE, n° 300135, syndicat national des cabinets de recouvrement des créances et de renseignements commerciaux et autres).

L'ordonnance n° 2017-1388 précise quels motifs d'intérêt général peuvent notamment être invoqués par le ministre en charge du Travail pour refuser l'extension de certaines clauses. Il s'agit de l'atteinte excessive à la libre concurrence ou des objectifs de la politique de l'emploi.

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 2017, 74 textes ont fait l'objet d'une ou plusieurs exclusions (88 en 2016). Elles portent sur tous thèmes mais semblent plus fréquemment présentes pour certains : formation professionnelle, frais de santé et prévoyance, égalité professionnelle entre les hommes et les femmes par exemple. Elles peuvent également résulter d'évolutions législatives récentes (*cf. supra*).

III.1.5.4. La modification du droit de la négociation par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a été publiée au *Journal officiel* le 9 août 2016. Celle-ci ayant modifié les règles de négociation des conventions et accords collectifs, les nombreuses observations émises en 2016 demeurent formulées en 2017 sur les conventions et accords étendus après sa publication. Les plus marquantes portent sur le champ d'application territorial, la révision, la dénonciation, les demandes de négociation par les organisations syndicales de salariés, les missions de la CPPNI et la suppression des commissions paritaires de validation.

Le champ d'application territorial

La loi du 8 août 2016 a modifié les dispositions relatives à l'application des conventions collectives à l'outre-mer.

Désormais, en application de l'article L. 2222-1 du code du travail, les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulations contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de leur date d'entrée en vigueur.

Depuis l'entrée en vigueur de cette disposition, l'attention des partenaires sociaux a été régulièrement rappelée sur ce nouveau cadre.

Il a également été rappelé que les conventions collectives nationales (CCN) ne peuvent s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française, territoires dans lesquels s'applique le régime de spécialité législative.

État de la couverture des territoires d'outre-mer

L'article 26 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a inversé le principe posé par la loi n° 94-638 du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les départements d'outre-mer (DOM), Saint-Pierre-et-Miquelon et Mayotte (dite loi Perben). Cette loi prévoyait que pour qu'un texte s'applique à l'outre-mer, le champ d'application de la convention ou de l'accord collectif devait le prévoir expressément. Dorénavant, les conventions et accords collectif s'appliquent à la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, la Réunion, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon, sauf stipulations contraires. La loi modifie l'article L. 2622-2 du code du travail et permet aux partenaires sociaux locaux habilités à négocier, dans un délai de six mois et à l'expiration de celui-ci, d'adapter, par accord, certaines dispositions aux situations locales.

En 2017, la direction générale du travail (DGT), en lien avec le ministère des Outre-mer, a entamé un travail d'analyse de l'état de la couverture des territoires d'outre-mer au regard de la date de la convention collective (CC) nationale ou du dernier avenant modifiant son champ territorial, afin de rendre plus lisible l'application des différentes dispositions selon la date de conclusion de la convention et le territoire concerné.

CC applicables au territoire national sans dispositions expresses sur l'outre-mer :

Martinique, Guyane, La Réunion, Guadeloupe DOM régis par l'article 73 de la Constitution) :

- avant le 28 juillet 1994 : les DOM ne sont pas mentionnés ; les dispositions s'appliquent ;
- entre le 28 juillet 1994 et le 30 mars 2017 : les DOM sont mentionnés ; les dispositions s'appliquent ;
- à partir du 1er avril 2017 : les DOM ne sont pas mentionnés ; les dispositions s'appliquent.

Mayotte (collectivité régie par l'article 73 de la Constitution) :

- avant le 1er janvier 2018 : les conventions et accord nationaux ne s'appliquent pas (le code du travail n'est pas applicable dans la collectivité) ;
- à partir du 1er janvier 2018 : si Mayotte pas mentionnée : les dispositions s'appliquent ;

Saint Martin (SM) et Saint Barthélemy (SB) (communautés d'outre-mer [COM] régies par l'article 74 de la Constitution) :

- avant le 28 juillet 1994 : SM et SB non mentionnés ; les dispositions s'appliquent ;
- entre le 28 juillet 1994 et le 1er mars 2008 : applicable à SM et SB si la Guadeloupe est mentionnée ;
- entre le 2 mars 2008 et le 31 mars 2017 : SM et SB non mentionnés ; les dispositions s'appliquent ;
- à partir du 1er avril 2017 : SM et SB non mentionnés : les dispositions s'appliquent ;

Saint-Pierre-et-Miquelon (SPM) (COM régie par l'article 74 de la Constitution) :

- avant le 1er octobre 1977 : les conventions et accords nationaux ne s'appliquent pas (code du travail pas applicable) ;
- entre le 2 octobre 1977 et le 14 juin 1985 : SPM non mentionné ; les dispositions s'appliquent à SPM en tant que DOM ;
- entre le 15 juin 1985 et le 28 janvier 2005 : SPM non mentionné ; les dispositions s'appliquent (celles relatives aux DOM ne couvrent pas SPM de nouveau exclu des DOM) ;
- entre le 29 janvier 2005 et le 31 mars 2017 : SPM mentionné ; les dispositions s'appliquent si SPM pas mentionné, elles ne s'appliquent pas, même si les DOM le sont (SPM n'est pas un DOM) ;
- à partir du 1er avril 2017 : SPM non mentionné ; les dispositions s'appliquent.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Les missions de la CPPNI

Des réserves ont également été émises sur des accords instituant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévu par l'article L. 2232-9 du code du travail.

Il a en effet été rappelé qu'aux termes de cet article dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016, la CPPNI exerce les missions suivantes :

- la représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- l'établissement du rapport annuel d'activité.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif et exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

La composition de la CPPNI

Certains accords examinés étaient ambigus concernant la composition de la CPPNI prévue à l'article L. 2232-9 du code du travail.

L'attention des partenaires sociaux a donc été attirée sur les dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail. Aux termes de cet article, « *seuls peuvent être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, négociés et conclus au sein de la commission paritaire mentionnée à l'article L. 2232-9*

et que cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré ».

La transmission des accords d'entreprise à la CPPNI

Certains accords ne prévoyaient la transmission à la CPPNI que des accords d'entreprise relatifs à la durée du travail.

Or l'article L. 2232-9 du code du travail dispose, à propos de la CPPNI, qu'« *elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées* ». Aux fins d'établissement de ce rapport, il prévoit également la transmission à cette commission des conventions et accords conclus dans le cadre des titres et chapitres susmentionnés. Les renvois mentionnés à l'article précité visent les accords conclus relatifs à la durée du travail, répartition et aménagement des horaires (titre II), au repos quotidien (chapitre Ier du titre III) et aux jours fériés (chapitre III du titre III), aux congés payés (titre IV), compte épargne-temps (titre V [CET]).

Ces accords ont donc été étendus sous réserve du respect de ces dispositions.

La mise en place des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation par accord

Créée par l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel, codifié à l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), mise en place par accord de branche, est l'instance qui abrite les négociations.

Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi et établit un rapport annuel d'activité. Elle peut rendre un avis à la demande d'une

juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif et exercer les missions de l'observatoire paritaire. Elle doit enfin être réunie au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires de branche et professionnelles et définir son calendrier de négociations.

En 2017, 109 textes relatifs à la mise en place de la CPPNI ou en rapport avec celle-ci ont été déposés (*cf. Partie 3 - La négociation sur les conditions de négociation des accords collectifs*).

Les commissions paritaires de validation

La loi du 8 août 2016 a modifié l'article L. 2232-22 du code du travail et supprimé l'obligation de saisine des commissions paritaires de validation de branche pour les accords signés dans les entreprises par les représentants élus titulaires ou les délégués titulaires du personnel dans les conditions précisées à l'article L. 2232-22 du code du travail.

Aussi, les accords portant création ou modification d'une commission paritaire de validation ont fait l'objet d'un refus d'extension.

La révision des conventions et accords collectifs

La loi du 8 août 2016 a modifié l'article L. 2261-7 du code du travail relatif à la procédure de révision des accords collectifs.

Désormais, l'engagement de la procédure de révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral, mais il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord. Ce nouvel article prévoit également que les règles relatives à la conclusion des conventions et accords sont applicables à l'avenant de révision.

Aussi, les stipulations conventionnelles réservant la révision des accords aux signataires ou adhérents ont été étendues sous réserve du respect des nouvelles dispositions.

La dénonciation des conventions et accords collectifs

Ont également fait l'objet de réserves à l'extension les stipulations conventionnelles prévoyant, en cas de dénonciation d'un accord par la totalité des signataires employeurs ou salariés, l'engagement des nouvelles négociations dans un délai courant à compter de la date effective de la dénonciation.

En effet, aux termes du nouvel article L. 2261-10 du code du travail issu de la loi du 8 août 2016, la nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis mentionné à l'article L. 2261-9 du code du travail. Cette nouvelle négociation peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

II.1.5.3. La modification du droit de la négociation par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

L'ordonnance n° 2017-1385 ayant modifié le cadre de la négociation collective, de nombreuses observations ont été formulées sur les conventions et accords étendus après sa publication. Les plus marquantes portent sur la création et la mise en place du comité social et économique (CSE), la modification des règles relatives à la périodicité des négociations obligatoires en entreprise et dans la branche ainsi que sur la nouvelle articulation des normes entre les accords d'entreprise ou d'établissement et les accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, notamment les accords de branche.

L'articulation des conventions et accords

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a fixé les matières dans lesquelles l'accord d'entreprise détermine la règle et la CC de branche n'a qu'un caractère subsidiaire (durée et aménagement du temps de travail, repos et congés). Sur le fondement de cette loi, certains accords prévoyaient l'impérativité de l'accord de branche en dehors des domaines fixés par la loi.

L'ordonnance n° 2017-1385 généralise la primauté de principe de l'accord d'entreprise. Désormais, en dehors des thèmes dans lesquels la loi lui reconnaît un rôle régulateur primordial, la branche n'est que subsidiaire :

- l'article L. 2253-1 du code du travail énonce les domaines dans lesquels soit l'accord de branche est seul compétent, soit ceux dans lesquels il prévaut sur les dispositions de l'accord d'entreprise, sauf à ce que ce dernier, s'il comporte des stipulations différentes, assure des garanties au moins équivalentes ;
- l'article L. 2253-2 du code du travail énumère ensuite quatre domaines dans lesquels l'accord de branche peut énoncer que ses dispositions

prévalent sur l'accord d'entreprise, sous la même réserve des accords d'entreprise prévoyant des garanties au moins équivalentes ;
- enfin, l'article L. 2253-3 du code du travail dispose que dans les autres domaines, l'accord de branche n'est que subsidiaire.

Ces accords ont donc été étendus sous réserve de respecter la nouvelle articulation entre niveaux de négociation prévue aux article L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail. Par ailleurs, les stipulations interdisant les dérogations à l'accord de branche dans une matière relevant uniquement de l'article L. 2253-3 du code du travail ont fait l'objet d'une exclusion à l'extension. Dans ces matières, aucune primauté de branche ne peut être prévue par un accord de branche.

L'ordre public conventionnel

L'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a ajouté un article L. 2232-5-1 au code du travail. En vertu du point VI de l'article 24, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans une branche professionnelle étaient tenues, dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la présente loi, d'engager une négociation portant sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable dans leur branche. Cette négociation visait notamment à déterminer, pour chaque branche, les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne pouvaient être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche.

En application de cet article, certaines branches avaient entrepris de définir leur ordre public conventionnel. Or, l'ordonnance n° 2017-1385 a abrogé le VI de l'article 24 de la loi du 8 août 2016 et a modifié, comme énoncé ci-dessus, l'articulation entre les accords d'entreprise ou d'établissement et les accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, notamment les accords de branche.

Le nouvel article L. 2232-5-1 du code du travail dispose ainsi que la branche a pour mission de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux article L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail.

Par conséquent, la faculté pour la branche de définir les thèmes d'ordre public étant supprimée, il pourra être procédé à un refus d'extension des accords qui avaient pour objectif de définir l'ordre public conventionnel applicable dans la branche.

La périodicité des négociations

L'ordonnance n° 2017-1385 a également modifié la périodicité des négociations obligatoires dans l'entreprise et dans la branche.

En ce qui concerne la branche, l'attention des partenaires sociaux a été appelée sur la nouvelle périodicité des négociations prévues par les article L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Désormais, en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, doivent se réunir au moins une fois tous les quatre ans sur les salaires, les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et au moins une fois tous les cinq ans sur les classifications et l'institution d'un plan d'épargne interentreprises (PEI).

Les articles L. 2241-4 et L. 2241-5 du code du travail leur permettent de négocier un accord précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche ou le secteur professionnel considéré de telle sorte que les thèmes énumérés à l'article L. 2241-1 du code du travail soient négociés selon les cas au moins tous les quatre ans ou au moins tous les cinq ans. En l'absence d'accord ou en cas de non-respect de ces stipulations, les dispositions supplétives s'appliquent et les partenaires sociaux sont alors tenus de négocier dans les conditions prévues par les article L. 2241-8 et suivant du code du travail.

En ce qui concerne l'entreprise, ont été étendus avec réserve les accords de branche prévoyant que l'entreprise devait négocier selon l'ancienne périodicité. En effet, en application de l'article L. 2242-1 du code du travail, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit désormais engager au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur :

- la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail (QVT).

En application de l'article L. 2242-2 du code du travail, l'employeur doit également engager, dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins trois cents salariés ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

En outre, les articles L. 2242-10 et L. 2242-11 du code du travail prévoient qu'un accord peut venir adapter la périodicité en précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement. Les thèmes mentionnés aux articles L. 2242-1 et L. 2242-2 du code du travail doivent toutefois être négociés au moins tous les quatre ans. La durée de cet accord ne peut excéder quatre ans.

Enfin, en l'absence d'accord ou en cas de non-respect de ces stipulations, les dispositions supplétives s'appliquent et les partenaires sociaux sont alors tenus de négocier dans les conditions prévues par les article L. 2242-13 et suivants du code du travail.

Le comité social et économique

Certains accords prévoyaient les modalités de mise en place, d'élection et de fonctionnement des institutions représentatives du personnel (IRP) : délégués du personnel et comité d'entreprise.

Or l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales fusionne les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en une seule instance appelée comité social et économique (CSE).

Depuis cette date, aucune élection ou mise en place de délégués du personnel, de comité d'entreprise et de CHSCT ne peut être organisée ou prévue, sauf pour les entreprises ayant conclu un protocole préélectoral (PAP) avant la publication de l'ordonnance précitée. L'article 9 de cette ordonnance prévoit alors la prorogation des mandats en cours jusqu'à la mise en place du CSE. Ce comité est obligatoire dans les entre-

prises d'au moins onze salariés et doit être mis en place au plus tard au 31 décembre 2019. Par conséquent, les stipulations des accords relatifs aux délégués du personnel et au comité d'entreprise ont été étendus sous réserve qu'ils ne s'appliquent qu'aux institutions déjà mises en place et au plus tard au 31 décembre 2019.

Le Contrat de génération

L'ordonnance n° 2017-1385 a supprimé les dispositions relatives au contrat de génération. L'obligation de mettre en place ce dispositif ayant été supprimée, toute demande d'extension sur le sujet est devenue sans objet. Ces accords ont donc fait l'objet d'un refus d'extension.

III.1.5.5. Forfait en jours

Concernant le forfait en jours, deux observations ont fréquemment été rédigées. Afin d'accompagner les partenaires sociaux dans la mise en place de ce dispositif, il a été fait le choix de rédiger des réserves pédagogiques.

Certains accords n'étaient pas suffisamment précis, puisqu'ils ne mentionnaient pas l'impact des absences, arrivées et départs sur la rémunération des salariés conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail. Ils ont été étendus sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte de l'impact précité pour la rémunération des salariés.

En outre, plusieurs appels à l'attention ont été formulés afin que les partenaires sociaux explicitent l'impact des arrivées, départs et absences en cours de période sur le plafond de jours travaillés. À ce titre, la DGT a suggéré que l'accord prévoie une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié ou encore des modalités de régularisation de la rémunération du salarié quittant l'entreprise en cours de période de référence alors qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il pouvait prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de plus de jours que ceux auxquels il pouvait prétendre.

D'autres accords ne prévoyaient pas de stipulations suffisamment précises pour constituer des modalités d'exercice du droit à la déconnexion conformément au 3° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail. Ces accords ont été étendus sous réserve d'être complétés par un accord d'entreprise, ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-même, des

modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65 II du code du travail.

Dans un objectif pédagogique, cette réserve a également précisé le contenu du droit à la déconnexion. Ainsi, la fixation des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion peut consister à instaurer des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (la définition de plages habituelles de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, le rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies) ou encore à prévoir un paramétrage informatique des outils numériques contribuant à une déconnexion efficiente (un message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi, l'intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire l'interruption des serveurs pendant ces plages et les jours de repos hebdomadaire). Une analyse périodique des volumes de connexions et de messages envoyés sur certaines plages horaires peut contribuer à identifier un usage trop intensif des technologies numériques, lié à une surcharge de travail, et mettre en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement adaptées.

III.1.5.6. Égalité professionnelle

De nombreuses observations marquantes ont encore porté cette année sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Une grande majorité d'entre elles ont concerné, comme les années précédentes, les accords relatifs aux salaires, les accords relatifs aux classifications et ceux relatifs au congé maternité.

Les garanties d'évolution de la rémunération des salariés pendant la durée du congé maternité

Certains accords ne prévoyaient pas de garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant la durée du congé maternité.

Or, l'article L. 1225-26 du code travail, relatif au congé de maternité, et l'article L. 1225-44 du code du travail, concernant le congé d'adoption, disposent qu'à leur retour de congé, les salariés concernés doivent bénéficier d'une rémunération majorée « *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 dans l'entreprise », des garanties plus favorables pouvant être déterminées par un accord de branche ou d'entreprise.

Ces accords ont donc été étendus sous réserve du respect de ces dispositions.

La notion de travail de valeur égale

Certains accords n'intégraient pas la notion de travail de valeur égale dans la définition de l'égalité de rémunération.

En effet, l'article L. 3221-2 du code du travail dispose que ce principe d'égalité de rémunération doit être respecté pour un même travail mais également « *pour un travail de valeur égale* », l'article L. 3221-4 du même code précisant que « *sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* ».

En conséquence, ces accords ont été étendus sous réserve du respect des principes posés aux article L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail.

En outre, certains accords présentaient une définition incomplète de la notion de travail de valeur égale.

En conséquence, ces accords ont été étendus sous réserve que la notion de travail de valeur égale soit entendue au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail.

Enfin, certains accords n'intégraient pas cette notion de travail de valeur égale au sein des critères de classification et de promotion.

Or l'article L. 3221-6 du code du travail dispose également que les catégories, critères et bases de calcul auxquels il est fait référence dans l'accord doivent être établis selon des règles qui assurent l'application du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Ainsi les règles retenues doivent non seulement être les mêmes pour l'ensemble des salariés, quel que soit leur sexe, mais elles doivent également assurer le même niveau de rémunération aux travaux de valeur égale, ces travaux ne correspondant donc pas nécessairement à l'occupation d'un même emploi.

En conséquence, ces accords ont été étendus sous réserve que la notion de travail de valeur égale soit entendue au sens de l'article L. 3221-6 du code du travail.

III.1.5.7. La jurisprudence du Conseil d'État en 2017 relative à la procédure d'extension

La faculté de renvoi à un accord collectif ultérieur

Dans une décision du 12 mai 2017 (n° 381870), le Conseil d'État a énoncé « *qu'en présence de clauses d'un accord collectif de travail qui sont incomplètes au regard des textes législatifs et réglementaires, le ministre chargé du Travail peut, après avoir recueilli l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective, en subordonner l'extension à l'application de ces textes ; qu'en revanche, il ne saurait, sans méconnaître les pouvoirs qu'il tient de ce même article L. 2261-25 du code du travail, se fonder sur ces dispositions pour n'étendre certaines clauses d'un accord collectif de travail que sous réserve qu'elles soient complétées par un accord collectif ultérieur ; qu'en effet, il n'est pas alors en mesure d'apprécier, comme il lui appartient pourtant de le faire avant de signer l'arrêté d'extension, la conformité de cet accord ultérieur avec les textes législatifs et réglementaires en vigueur* ».

Aux termes de l'article L. 2261-25 du code du travail, si le ministre du Travail peut subordonner l'extension à l'application de textes législatifs et réglementaires en présence de clauses d'un accord collectif incomplet, il ne peut étendre sur ce fondement des dispositions sous réserve qu'elles soient complétées par un accord collectif ultérieur.

Postérieurement à cette décision, l'ordonnance n° 2017-1385 a modifié l'article L. 2261-25 du code du travail qui autorise désormais le ministre chargé du Travail à « *étendre les clauses appelant des stipulations complémentaires de la convention ou de l'accord, en subordonnant, sauf dispositions législatives contraires, leur entrée en vigueur à l'existence d'une convention d'entreprise prévoyant ces stipulations.* ».

Le non-respect du délai de quinze jours postérieur à l'avis d'extension

Il ressort d'une jurisprudence récente que le non-respect du délai de quinze jours prévu à l'article D. 2261-3 du code du travail, permettant aux organisations et aux personnes intéressées de présenter leurs observations, n'est pas de nature à lui seul et en toutes circonstances à entacher d'illégalité l'arrêté d'extension.

Le Conseil d'État a jugé, dans une décision du 17 mars 2017 (n° 396835), que « *si les actes administratifs doivent être pris selon les formes et conformément aux procédures prévues par les lois et règlements, un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie.* ».

En l'espèce, les arrêtés d'extension avaient certes étaient signés moins de quinze jours après la publication au *Journal officiel*. Toutefois, le Conseil d'État estime, d'une part, que le syndicat requérant, bien que n'ayant signé ni l'accord ni son avenant, avait participé à leur négociation et avait eu préalablement connaissance de leur teneur et, d'autre part, que les arrêtés attaqués n'ont été publiés que le 30 décembre 2015 et qu'à cette date, soit quinze jours après la publication de l'avis, aucune observation n'avait été présentée. Dès lors, la méconnaissance du délai de quinze jours prévu à l'article D. 2261-3 du code du travail n'avait, en l'espèce, ni privé les organisations et personnes intéressées de la garantie instituée par cet article , ni été susceptible d'exercer une influence sur le sens des décisions prises.

III.2. La restructuration des branches professionnelles

III.2.1. Le contexte du chantier de la restructuration des branches professionnelles

Une vitalité conventionnelle variable, et souvent corrélée à la taille de la branche

Lors de la première réunion de la SCRBP en octobre 2015, 687 conventions collectives étaient recensées (hors conventions collectives relevant du ministère chargé de l'Agriculture et du ministère chargé de l'Énergie). Au début des travaux 374 branches couvraient moins de 5 000 salariés,

82 branches se situaient entre 5 000 et 10 000 salariés et 39 branches entre 10 000 et 15 000 salariés. Moins de 200 branches comptaient plus de 15 000 salariés. Ces éléments chiffrés permettent d'illustrer la disparité des branches conventionnelles. Sur le plan de la vitalité, 35 % des 687 branches n'avaient pas déposé d'accord depuis dix ans. Si 97 % des branches de plus de 10 000 salariés avaient une activité conventionnelle régulière, en revanche, 95 % des branches sans négociation depuis quinze ans avaient moins de 5 000 salariés. Sur les 100 premières branches restructurées depuis 2015, aucune ne dépassait les 3 000 salariés.

L'identifiant de convention collective

L'identifiant de convention collectives (IDCC) correspond au numéro d'enregistrement d'une convention collective (CC). Ce numéro peut avoir une utilisation à des fins d'analyse économique ou statistique ou peut permettre une meilleure identification de la CC applicable, notamment dans les publications du *Journal officiel*. Il ne doit être confondu avec le numéro de brochure, attribué par la direction de l'information légale et administrative (DILA) lors de la publication des versions consolidées des conventions nationales étendues.

Un IDCC est attribué à toute nouvelle CC déposée dans les services du ministère du Travail, que celle-ci se substitue à un texte existant (hors convention agricole) 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 qui permet de repérer, sans équivoque ni confusion, une convention, chaque numéro étant spécifique à une seule convention.

Dans le cadre de la restructuration des branches, parallèlement à la procédure applicable en matière de fusion des branches professionnelles, la sous-commission de la restructuration des branches (SCRBP) professionnelles peut acter une suppression d'IDCC notamment pour certains textes anciens dans la mesure où la vie conventionnelle a définitivement cessé et que la suppression de l'IDCC n'entraîne pas de vide conventionnel, les entreprises exerçant les activités concernées appliquant, parfois depuis longtemps, d'autres textes conventionnels.

L'impulsion donnée par les lois du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

Afin de répondre aux enjeux de la restructuration, la loi du 5 mars 2014 introduit l'article L. 2261-32 du code du travail. Définissant pour la toute première fois une liste de critères de ciblage des branches professionnelles et plusieurs outils à la disposition de l'administration destinés à accompagner les projets de restructuration.

Les quatre critères de ciblage retenus par la loi du 5 mars 2014 sont les suivants :

- la faiblesse des effectifs salariés ;
- la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociations couverts ;
- la taille limitée et faiblesse du nombre des entreprises ;
- les branches où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs.

D'abord cumulatifs, ces critères ont été rendus alternatifs par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Sur cette base, la loi donne au ministre chargé du Travail la possibilité de :

- fusionner les champs de deux ou plusieurs conventions collectives qui présentent des conditions économiques analogues ;
- refuser de prendre les arrêtés de représentativité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs ;
- refuser d'étendre la CC et ses annexes.

La loi du 5 mars 2014 a prévu également la mise en place de SCRBP. Il s'agit d'une émanation de la CNCC, au sein de laquelle siègent les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, ainsi que la fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) et l'union nationale des professions libérales (UNAPL). Cette sous-commission rend un premier avis formel sur les projets de restructuration présentés par l'administration. Après un délai de douze mois (ramené à six par la loi du 17 août 2015), elle formule un second avis validant définitivement le projet de rapprochement de branches professionnelles permettant ainsi la publication d'un arrêté de fusion de champs professionnels.

III.2.2. Le chantier engagé en 2016 dans le cadre réformé par la loi du 8 août 2016 et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017

III.2.2.1. Une procédure réformée dans un souci de simplification et de transparence

La loi du 8 août 2016 est venue préciser et sécuriser, pour en accroître l'efficacité et l'effectivité, le processus de restructuration des branches professionnelles. La nouvelle procédure (précisée par un décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016) présente des similitudes avec la procédure d'extension.

Désormais, à l'issue des étapes décrites ci-dessus, un avis d'insertion est publié au *Journal officiel* invitant les organisations et toutes personnes intéressées à faire connaître leurs observations. Dans un délai qui ne peut être inférieur à quinze jours, le projet de fusion est soumis formellement à l'avis de la sous-commission.

À l'instar de la procédure d'extension, un arrêté de fusion est publié si l'avis émis par la sous-commission est favorable. À défaut, la sous-commission est à nouveau consultée si deux organisations professionnelles d'employeurs ou deux organisations syndicales de salariés proposent une autre branche de rattachement.

Le ministre chargé du Travail peut néanmoins procéder à la fusion des branches suite à ce deuxième avis. Le déploiement de cette nouvelle procédure a été conçu de manière progressive : pendant trois ans, le ministre chargé du Travail ne pourra procéder à la fusion en cas d'opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la sous-commission. Ce délai a été ramené à deux ans par l'ordonnance n° 2017-1385.

III.2.2.2. Des critères de ciblage enrichis

La loi et ses décrets d'application (codifiés aux article L. 2261-32 et R. 2261-15 du code du travail) permettent à la SCRBP d'avoir un champ plus large en incluant de nouveaux critères. Désormais, le ministre chargé du Travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, engager une procédure de fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues :

- lorsque la branche est caractérisée par la faiblesse des effectifs salariés ;
- lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociations couverts ;
- lorsque le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local ;
- lorsque moins de 5 % des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
- en l'absence de mise en place ou de réunion de la CPPNI.

Le décret n° 2016-1540 du 15 novembre 2016 relatif aux critères de priorité des opérations de restructuration des branches professionnelles

est venu préciser les critères énoncés par la loi, le ministre chargé du Travail engage en priorité et selon l'un des critères suivants la fusion des branches :

- n'ayant pas négocié au cours des trois dernières années sur plusieurs thèmes relevant de la négociation obligatoire ;
- dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local ;
- dans lesquelles moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
- dont la CPPNI ne s'est pas réunie au cours de l'année précédente ;
- comptant moins de 5 000 salariés.

Ce dernier critère a été élevé au rang législatif par l'ordonnance n° 2017-1385 afin de prendre en compte la réalité du paysage conventionnel. En effet, 95 % des branches sans négociation depuis quinze ans ont moins de 5 000 salariés (205 sur 215 branches) et 94 % des branches sans négociation depuis dix ans ont moins de 5 000 salariés (223 sur 237 branches).

Par ces nouveaux critères, le législateur a entendu doter l'État, mais aussi les partenaires sociaux siégeant à la SCRBP, de moyens d'action rénovés adaptés au rôle que le législateur entend faire jouer à la négociation collective de branche.

III.2.2.3. Un cadre juridique précisé et sécurisé

Tout d'abord, afin d'articuler ce chantier avec la réforme de la représentativité, le législateur a précisé quelles organisations siégeraient à la table des négociations à l'issue d'une restructuration. Jusqu'à la prochaine détermination de la représentativité (tous les quatre ans à partir de 2013), sont admises à négocier les organisations patronales d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion ou au regroupement. Toutefois, le poids des organisations patronales et syndicales de salariés pour apprécier la validité de l'accord ou de l'opposition à l'extension est calculé sur le périmètre de la branche issue de la fusion ou du regroupement.

Par ailleurs, le législateur a répondu au souci de sécurisation des conséquences d'une fusion en s'inspirant des préconisations du rapport de monsieur Patrick Quinqueton disponible sur le site de la Documentation française. La loi laisse un délai de cinq ans aux parte-

naires sociaux pour que les stipulations conventionnelles, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, soient remplacées par des stipulations communes à compter de l'engagement de la fusion.

Juridiquement, l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles justifie que les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ne puissent être utilement invoquées pendant ce délai pour permettre aux partenaires sociaux de mener sereinement les négociations de convergence.

III.2.2.4. Une primauté de la négociation réaffirmée dans le cadre d'échéances précisées

La restructuration du paysage conventionnel appartient, en premier lieu, aux partenaires sociaux. Ainsi, l'article 25 de la loi du 8 août 2016 prévoit que des négociations devront intervenir à deux niveaux :

- au niveau national interprofessionnel et multiprofessionnel où les partenaires sociaux engagent une négociation sur la méthode permettant d'atteindre d'ici à 2019 l'objectif d'environ 200 branches professionnelles ;
- et au niveau des organisations liées par une convention de branche qui engagent des négociations en vue d'opérer des rapprochements permettant d'atteindre ce même objectif.

Dans un certain nombre de branches ou de secteurs, les réflexions voire les négociations ont été engagées (par exemple dans le bâtiment, la métallurgie, le verre ou l'industrie cimentière). La DGT est ainsi fortement sollicitée par de nombreuses organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs désireuses d'exposer leur démarche ou leurs interrogations.

III.2.3. Le bilan des travaux de restructuration

Au 31 mars 2018, sur 687 branches du régime général (907 avec les branches agricoles), 156 branches du régime général ont fait l'objet d'une restructuration validée par la SCRBP (*cf. Annexe 7 Liste des conventions collectives pour lesquelles la CNNC a rendu un avis sur un projet de restructuration*).

Nombre de branches relevant du régime général restructurées (au 31 mars 2018)	Date de validation par la sous-commission
99	15 septembre 2016
41	15 décembre 2016
6	17 février 2017
4	24 mars 2017
4	8 novembre 2017
2	1er février 2018

Sur les 100 premières branches du régime général restructurées, aucune ne dépassait les 3 000 salariés et, sur le total des 156 branches du secteur général restructurées, 141 étaient régionales. Sur ces 141 branches, 18 étaient en outre catégorielles (sur un total de 21 branches catégorielles).

En 2017, la SCRBP s'est réunie à quatre reprises.

Les travaux vont se poursuivre au sein de cette dernière avec le même souci de transparence et de concertation entre l'administration et les partenaires sociaux. Un calendrier a été fixé par la loi du 8 août 2016 afin de donner de la visibilité aux acteurs. La loi prévoit que le ministre chargé du Travail engage dans un premier temps la restructuration des branches n'ayant pas conclu d'accord depuis quinze ans ainsi que des branches régionales ou locales. Dans un deuxième temps, comme cela été précisé par le décret n° 2016-1540 du 15 novembre 2016 relatif aux critères de priorité des opérations de restructuration des branches professionnelles, le ministre engage la restructuration des branches de moins de 5 000 salariés. Enfin, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de la promulgation de la loi du 8 août 2016 (soit le 8 août 2019), le ministre engage la fusion des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant depuis sept ans. Ce délai a été ramené à deux ans par l'article 12 de l'ordonnance n° 2017-1385.

Afin de respecter les nouvelles échéances posées par cette même ordonnance, deux niveaux dans la conduite des travaux liés à la restructuration des branches ont été mis en place. En amont de chaque SCRBP consacrée, chaque trimestre, à la validation politique des projets de restructuration, des groupes de travail mensuels sont désormais dédiés à l'étude juridique et technique de ces projets. Cette organisation, plus souple et plus réactive doit faire gagner en efficacité le chantier de la restructuration afin d'atteindre, à l'horizon 2019, l'objectif fixé des 200 branches professionnelles.

Un exemple de restructuration aboutie : le bâtiment

Le secteur du bâtiment comptait, au moment du lancement du chantier de la restructuration, conventions collectives, parmi lesquelles quatre nationales (à l'exclusion de l'outre-mer) et catégorielles (*ouvriers jusqu'à dix salariés* ; *ouvriers de plus de dix salariés*, *employés, techniciens et agents de maîtrise* ; *cadres*) et trente-six visées par la restructuration, compte tenu de leur champ territorial (selon le critère posé par le décret n° 2016-1540 du 15 novembre 2016 relatif aux critères de priorité des opérations de restructuration des branches professionnelles).

Le secteur a engagé fin 2016 un processus volontaire de restructuration de ses différentes branches territoriales afin de parvenir à des textes nationaux.

Au terme d'un état des lieux de ces textes visant à définir les clauses communes et celles relevant d'une spécificité territoriale et d'une étape de négociation menée en 2017, deux conventions collectives nationales (CCN) concernant les ouvriers du bâtiment (*entreprises occupant jusqu'à dix salariés* et *celles occupant plus de dix salariés*) ont été signées en mars 2018 et entreront en vigueur le 1er juillet 2018. Les dispositions des conventions régionales ou départementales ont été simplifiées et annexées à ces deux textes nationaux, tandis que ces derniers ont fait l'objet de plusieurs modifications.

IV. LES ÉVOLUTIONS DU DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

IV.1. Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles

IV.1.1. Le contexte juridique et réglementaire

La loi n° 2017-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, a instauré les nouvelles commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) dont la mise en place a été fixée au 1er juillet 2017. Elles ont pour objet de représenter au niveau régional, les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés, dans lesquelles il n'existe pas de représentation du personnel sauf dispositions conventionnelles spécifiques.

La loi Rebsamen a créé 20 CPRI : 13 en métropole, une en Martinique, une en Guadeloupe, une à Saint-Martin, une à Saint-Barthélemy, une en Guyane, une à La Réunion et une à Saint-Pierre-et-Miquelon. Elles doivent être mises en place au 1er juillet 2017.

Les CPRI ont un champ de compétence interprofessionnel, mais n'ont pas vocation à représenter les salariés et les employeurs relevant de branches professionnelles dans le cadre desquelles des commissions paritaires conventionnelles identiques aux CPRI ont été mises en place.

Les CRPI sont composées de deux collèges :

- un collège salarié de dix membres, désignés par les organisations syndicales dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel. La répartition des sièges entre les organisations est réalisée sur la base des résultats de deux scrutins : celui visant à mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et des employés à domicile, ainsi que l'élection aux chambres départementales d'agriculture ;
- un collège patronal de dix membres, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel. La répartition des sièges entre les organisations est réalisée sur la base de l'audience patronale mesurée auprès des entreprises adhérentes de moins de onze salariés. De manière transitoire, pour la mise en place des CPRI en 2017, l'audience

patronale prise en compte sera celle mesurée auprès de l'ensemble des entreprises adhérentes à ces organisations professionnelles.

Les CRPI n'ont pas de pouvoir normatif, mais elles disposent de compétences multiples (L. 23-113-1 du code du travail) :

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

Un décret en Conseil d'État n° 2017-663 du 27 avril 2017 relatif aux modalités de mise en place et de fonctionnement des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés est venu préciser les modalités d'attribution des sièges, les modalités de désignation des membres des CPRI et les principes de fonctionnement des commissions.

Le décret n° 2017-900 du 9 mai 2017 relatif à la composition des commissions paritaires régionales interprofessionnelles de Saint-Barthélemy et Saint-Martin et de la commission paritaire territoriale interprofessionnelle de Saint-Pierre-et-Miquelon est venu déterminer le nombre de sièges au sein de chacune des commissions précitées.

L'arrêté du 30 mai 2017 a fixé le calendrier de la mise en place des CPRI pour 2017 et a précisé le modèle des documents requis dans le cadre de la désignation des membres des commissions.

L'arrêté du 1er juin 2017 a précisé la répartition des sièges des membres des CPRI pour le mandat 2017-2021.

La circulaire du 1er juin 2017 relative aux modalités de mise en place et de fonctionnement des CPRI est revenue sur les thèmes suivants :

- détermination du périmètre des CPRI,
- attribution des sièges,
- désignation des membres des CPRI,
- fonctionnement des CPRI.

IV.1.2. La mise en place des CPRI

Le calendrier de mise en place des CPRI a débuté dès le mois de février 2017, avec la proclamation des résultats du scrutin visant à mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et des employés à domicile, qui ont servi à la répartition des sièges entre organisations syndicales.

La date du 31 mars 2017 a été retenue comme date de prise en compte des accords collectifs de travail mettant en place des commissions paritaires conventionnelles équivalentes aux CPRI afin de permettre à la direction générale du travail (DGT) de fixer, courant avril/mai 2017, le périmètre professionnel de chacune des CPRI.

Le 26 avril 2017, les résultats de la mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs au niveau interprofessionnel ont été présentés et ont permis la répartition des sièges entre organisations professionnelles d'employeurs ayant candidaté à ce niveau.

Le 1er juin 2017, la DGT a publié l'arrêté portant attribution des sièges de membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour le mandat 2017-2021.

Du 12 juin au 19 juin 2017, les organisations auxquelles ont été attribués des sièges, ont déposé auprès des directions (régionales) des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTES/DIECCTES) compétentes, les dossiers de désignation de leurs représentants. En raison des difficultés rencontrées par les organisations pour désigner tous leurs représentants dans ce délai, les DIRECCTES/DIECCTES ont accepté des dossiers de désignations au-delà du 19 juin 2017.

Après réception des désignations et suite au contrôle de complétude des pièces déposées par les organisations, au plus tard le 30 juin 2017, les DIRECCTES/DIECCTES ont publié au recueil des actes administratifs la liste des membres de la CPRI de leur ressort territorial et ont affiché sur leur site internet.

IV.1.3. L'installation des CPRI : l'impulsion décisive des DIRECCTE

Au moment de la rédaction du présent bilan, 86 % des sièges toutes CPRI confondues sont pourvus : 95 % des sièges du collège salarié sont pourvus et 78 % des sièges du collège employeur. Six CPRI sont complètes, il s'agit des CPRI de Bretagne, des Hauts-de-France, de La Réunion, du Centre-Val de Loire, de la Corse et Grand Est.

État des lieux des désignations des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) au 11 janvier 2018

CPRI	Nombre de sièges pourvus au total	En pourcentage	Nombre de désignations collège salarié	En pourcentage	Nombre de désignations collège employeur	En pourcentage
Auvergne-Rhône-Alpes	20 sur 20	100 %	10 sur 10	100 %	10 sur 10	100 %
Bourgogne-Franche-Comté	19 sur 20	95 %	9 sur 10	90 %	10 sur 10	100 %
Bretagne	20 sur 20	100 %	10 sur 10	100 %	10 sur 10	100 %
Centre-Val de Loire	20 sur 20	100 %	10 sur 10	100 %	10 sur 10	100 %
Corse	20 sur 20	100 %	10 sur 10	100 %	10 sur 10	100 %
Grand Est	20 sur 20	100 %	10 sur 10	100 %	10 sur 10	100 %
Hauts-de-France	20 sur 20	100 %	10 sur 10	100 %	10 sur 10	100 %
Île-de-France	20 sur 20	100 %	10 sur 10	100 %	10 sur 10	100 %
Normandie	16 sur 20	80 %	9 sur 10	90 %	7 sur 10	70 %
Nouvelle Aquitaine	19 sur 20	95 %	9 sur 10	90 %	10 sur 10	100 %
Occitanie	18 sur 20	90 %	10 sur 10	100 %	8 sur 10	80 %
Pays de la Loire	18 sur 20	90 %	10 sur 10	100 %	8 sur 10	80 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13 sur 20	65 %	10 sur 10	100 %	3 sur 10	30 %
Guadeloupe	19 sur 20	95 %	10 sur 10	100 %	9 sur 10	90 %
Saint-Martin	9 sur 14	64 %	7 sur 7	100 %	2 sur 7	28,50 %
Saint-Barthélemy	5 sur 10	50 %	3 sur 5	60 %	2 sur 5	40 %
Martinique	18 sur 20	90 %	10 sur 10	100 %	8 sur 10	80 %
Guyane	13 sur 20	65 %	6 sur 10	60 %	7 sur 10	70 %
La Réunion	20 sur 20	100 %	10 sur 10	100 %	10 sur 10	100 %
Saint-Pierre-et-Miquelon	4 sur 8	50 %	4 sur 4	100 %	0 sur 4	0 %
Total	**331 sur 372**	**86 %**	**177 sur 186**	**95 %**	**154 sur 186**	**78 %**

Source : ministère du Travail - DGT.

Il est à noter que les organisations professionnelles d'employeurs ont rencontré plus de difficultés pour trouver des représentants, certaines organisations faisant le constat que la majorité des chefs d'entreprises sont des hommes et qu'il serait donc plus difficile pour ces organisations de trouver les représentants qui permettraient de respecter la parité dans le cadre des désignations.

La commission paritaire territoriale interprofessionnelle (CPTI) de Saint-Pierre-et-Miquelon rencontre un problème de représentation du

côté des organisations professionnelles d'employeurs et n'a, à ce stade, aucun siège pourvu dans le collège employeur.

Les premières séances des CPRI se sont tenues en septembre et octobre 2017. La première séance des CPRI a été l'occasion de revenir sur les missions de ces instances et de rappeler les grands principes d'organisation et de fonctionnement de ces commissions. La première mission engagée par les membres des CPRI a été de déterminer leur règlement intérieur, de choisir leur président et leur secrétaire.

Certaines CPRI ont souhaité un accompagnement des DIRECCTES/DIECCTES dans leur mise en place ainsi qu'un appui logistique. La DGT a mis à disposition des DIRECCTE/DIECCTE des documents d'accompagnement (proposition de règlement intérieur, diaporama, fiche de rappel des grands principes, etc.). Un agent de la DGT a également pour mission de répondre aux demandes des services déconcentrés.

IV.2. Les dynamiques territoriales de la négociation

L'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social

L'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 et le décret n° 2017-1612 du 28 novembre 2017 instituent un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social tripartite au niveau départemental par décision de l'autorité administrative compétente. Il favorise et encourage le développement du dialogue social et de la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés du département (article L. 2234-4 du code du travail).

Ses missions consistent, selon l'article L. 2234-6 du code du travail :

- à établir un bilan annuel du dialogue social dans le département en pouvant être saisi par les organisations syndicales ou professionnelles de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation ;
- à apporter son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social (article L. 2234-6 du code du travail).

Sa mise en place résulte d'un double constat :

- la faiblesse des soutiens susceptibles de favoriser la négociation collective et le dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés et la mise en œuvre limitée et inégale des commissions paritaires locales (L. 2234-1 à 3 du code du travail), de même que la faible culture de la négociation collective territoriale en France ;
- des réussites ponctuelles et locales très encourageantes : citons les exemples de la commission paritaire locale du Tarn et Garonne animée par l'unité départementale (UD) de la DIRECCTE (un travail de longue haleine, la connaissance réciproque des acteurs sociaux, l'engagement de diagnostics partagés, etc.), ou de la médiation de la DIRECCTE en Bretagne lors du conflit salarial des « cocos de Paimpol ».

Et d'une conviction du ministère du Travail :

- un observatoire qui recèle un potentiel important au-delà de ses missions légales : innovations, échanges informels, si les partenaires sociaux s'en emparent,
- un besoin important des entreprises de moins de 50 salariés et un appui encore insuffisant,
- une vertu : mettre en valeur, utiliser le savoir-faire des DIRECCTE dans la régulation de proximité assurée par les DIRECCTE.

Au 31 mai 2018, 80 observatoires départementaux ont été installés en faisant l'objet d'arrêtés de désignation établissant leur composition nominative.

La désignation de représentants syndicaux appartenant à des syndicats dotés d'une réelle audience locale mais dépourvus d'une représentativité nationale et interprofessionnelle a suscité dans quelques départements des interrogations. L'administration a donc rappelé la philosophie du texte : offrir un siège aux organisations syndicales les plus représentatives dans tout le département sans qu'il ne soit fait référence à la notion de représentativité nationale issue de la mesure l'audience souligne l'enjeu de pourvoir l'ensemble des sièges attribués au collège salarié dans sa diversité. Afin de garantir une présence lors des réunions, les partenaires sociaux ont décidé, dans de nombreux départements, de designer des suppléants non prévus par les textes fondateurs de l'observatoire.

Avant de procéder à l'élection de leur président, parfois secondé d'un vice-président « extra-légal » appartenant à l'autre collège, et à l'adoption du règlement intérieur, les observatoires ont souvent tenu une réunion de « pré-installation » destinée à débattre des missions de l'instance et de ses moyens de fonctionnement. L'existence du fonds pour le financement du dialogue social prévu par l'article L. 2135-9 du code du travail et institué par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a été rappelée pour répondre à la problématique, parfois évoquée, du financement des observatoires : activité propre, déplacements et temps de participation de ses membres.

Les premières réunions des observatoires ont fait apparaître un besoin important d'appropriation des nouvelles règles de la négociation collective et de mise en place de la nouvelle institution représentative du personnel (IRP), le comité social et économique (CSE) qui se substitue progressivement aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Certains observatoires prévoient l'organisation de séminaires de leurs membres ou des formations communes prévues par le décret n° 2017-714 du 2 mai 2017.

Afin de contribuer au bilan annuel du dialogue social auquel les observatoires doivent procéder, les DIRECCTE devront établir un bilan annuel des accords d'entreprise dressé à partir des accords d'entreprise enregistrés dans les services du dépôt légal, préalablement à leur intégration sur le site assurant leur publicité. La DIRECCTE sera aussi à même de procéder à un état des lieux de l'implantation des CSE par exemple. Les parties salariés et employeurs des observatoires seront amenées à consolider le bilan des accords par d'autres éléments, tels que les accords territoriaux, les négociations inabouties, etc… pour parvenir à un bilan d'ensemble de la négociation collective et du dialogue social.

L'existence d'autres instances de dialogue social, déjà en place à un niveau régional (les CPRI, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat [CPRIA], les comités régionaux d'orientation des conditions de travail [CROCT]) ou à l'échelon infra départemental (les commissions paritaires locales) suscitent des questions sur leur articulation avec les observatoires, sur la spécificité du dialogue social dans les très petites entreprises (TPE) et sur les ressources que les partenaires sociaux parviennent à y engager, ces questions trouvant en général une réponse pragmatique au plan régional.

Des programmes de travail et d'actions commencent à être formulés par certains observatoires, incluant notamment la tenue de conférences de presse destinées à les faire connaitre.

IV.3. Le plan de lutte contre le travail illégal, vecteur essentiel du partenariat social

Le sixième plan national d'action pour la lutte contre le travail illégal (PNLTI) pour la période 2016-2018, adopté par la commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNLTI) réunie par le Premier ministre le 30 mai 2016, a souligné l'importance de la prévention dans la lutte contre le travail illégal. Aux côtés des engagements des pouvoirs publics, les partenaires sociaux sont invités à définir les actions susceptibles de lutter contre les comportements frauduleux rompant les équilibres du modèle social français. Dans ce cadre, les conventions de partenariat conclues au niveau national et territorial entre l'État et les partenaires économiques et sociaux doivent promouvoir une plus grande effectivité des engagements respectifs.

Ces conventions ont pour objectif de sensibiliser les acteurs de la branche à la prévention du travail illégal et aux fraudes à la réglementation sur le détachement de travailleurs dans le cadre des prestations de services internationales. L'État, signataire aux cotés des organisations professionnelles, participe pleinement à cette démarche en s'engageant notamment à mener des actions de sensibilisation ou des opérations renforcées de contrôle dans les secteurs « à risque », particulièrement touchés par ces pratiques illégales d'emploi et de concurrence sociale déloyale.

2017 a été marquée par une intensification de la déclinaison dans les territoires des conventions nationales. Une vingtaine de conventions régionales et départementales ont ainsi été conclues entre l'État et les organisations professionnelles, témoignant de la volonté des partenaires sociaux de s'impliquer à lutter contre le travail illégal, et en particulier dans les secteurs d'activité suivants :

- le bâtiment et les travaux publics (une trentaine de conventions régionales ou départementales, dont la plus récente a été signée le 7 décembre 2017 par le département de l'Isère dans la région Auvergne-Rhône-Alpes) ;
- le déménagement et le transport routier de marchandises (conventions signées dans le Rhône, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, en Normandie et en Bourgogne-Franche-Comté) ;
- les entreprises du paysage (conventions signées dans le Rhône, en Corse, dans les Hauts-de-France, en Occitanie et en Bretagne).

Ces conventions de partenariat permettent d'optimiser le ciblage des contrôles et le repérage des entreprises recourant à des pratiques ou à des montages de fraude afin de se soustraire à leurs obligations sociales et fiscales et de ne pas respecter les droits sociaux des travailleurs. Ainsi, les comités opérationnels de lutte anti-fraude (CODAF) placés sous la responsabilité des procureurs de la République et des Préfets interviennent avec plus d'efficacité dans le cadre d'actions concertées réunissant les services de contrôle de l'État (inspection du travail, police, gendarmerie, administration fiscale, etc..) et des organismes de protection sociale (union pour le recouvrement des cotisations de la sécurité sociale et des allocations familiales [URSSAF] et mutualité sociale agricole [MSA]).

Enfin, les secteurs du travail temporaire et du spectacle vivant et enregistré ont fait part de leur volonté d'actualiser en 2018 des anciennes conventions afin de prendre en compte l'évolution des fraudes de travail illégal dans un contexte de tension économique et d'accentuation de la concurrence avec des entreprises étrangères.

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE ET AU NIVEAU INTERNATIONAL

L'actualité européenne en 2017 est restée marquée par les négociations engendrées par le Brexit. En effet, depuis la décision prise par les Britanniques de sortir de l'Union européenne (UE) en juin 2016, les 27 autres États membres (EM) ont confié un mandat de négociations au titre de l'article 50 du traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE) à la Commission européenne et à son négociateur en chef, monsieur Michel Barnier.

La question des droits des citoyens européens était au centre du quatrième tour des négociations européennes sur le Brexit qui a eu lieu du 25 au 28 septembre 2017. La question des règles applicables aux travailleurs et des membres de leur famille a fait l'objet de peu de dissensions entre les deux parties, puisque le Royaume-Uni a déclaré vouloir appliquer les concepts tirés du droit de l'UE en conformité avec le droit de l'Union après le Brexit. Michel Barnier a néanmoins pointé du doigt l'absence de volonté des Britanniques de conférer à la Cour de justice de l'UE (CJUE) un rôle essentiel pour assurer cette conformité.

Restaient cependant un certain nombre de questions en suspens, notamment la question du regroupement familial ou celle de la question de l'exportation des prestations de sécurité sociale.

Un accord de principe a été trouvé le 11 décembre 2017 : dans un souci de « *protection réciproque des citoyens européens et britanniques* », cet accord stipule que toutes les personnes, britanniques ou européennes, s'étant installées avant la date du Brexit, soit le 29 mars 2019, auront le droit de rester dans le pays où elles se trouvent et d'avoir les mêmes droits sur le plan social, mais aussi en terme de santé, d'éducation et d'emploi. Elles pourront aussi bénéficier d'un rapprochement familial, y compris après la séparation. Concernant les Européens installés au Royaume-Uni, leurs droits inscrits dans la loi britannique seront supervisés par les tribunaux britanniques mais la CJUE sera cependant interrogée pour toutes questions d'interprétation de la législation pendant huit ans.

Le 15 décembre 2017, le Conseil européen a donc décidé du passage à la seconde phase des négociations, dédiée à la question des arrangements transitoires et au cadre de la relation future.

Le second dossier marquant, également initié en 2016 par le lancement d'une consultation sur un socle européen des droits sociaux, a pris toute son ampleur en 2017. En effet, le 26 avril 2017, la Commission européenne a adopté un socle européen des droits sociaux, reposant sur vingt droits et principes qui se déclinent autour de trois thèmes : égalité des chances et accès au marché du travail, conditions de travail équitables et protection et inclusion sociales. Le socle européen des droits sociaux a été proclamé le 17 novembre 2017 au sommet social de Göteborg.

I. LA PRÉSIDENCE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

La présidence du Conseil de l'Union européenne

Elle est assurée par les États membres pour une période de six mois selon un système de rotation. Pendant ce semestre, la présidence s'exprime au nom de tous les États membres et suit un ordre fixé par le Conseil européen pour la période de 2005 à 2030. La présidence a pour mission :

- d'organiser et de présider toutes les réunions du Conseil européen, du Conseil de l'Union européenne (UE) ainsi que des comités et groupes de travail soutenant ses travaux,
- de représenter le Conseil au sein des autres organes et institutions de l'UE, tels que la Commission européenne et le Parlement européen,
- de représenter l'UE au sein d'autres organisations internationales et auprès des pays tiers.

Après les Pays-Bas et la Slovaquie, la présidence du Conseil de l'UE était assurée, en 2017, par Malte et l'Estonie. Elle sera suivie par la Bulgarie et l'Autriche en 2018.

I.1. Les actions dans le domaine social sous la présidence maltaise : premier semestre 2017

Malte a exercé la présidence du Conseil de l'UE du 1er janvier au 30 juin 2017. La présidence maltaise a défini six priorités pour déterminer son programme de travail pour le premier semestre 2017. Il s'agissait des problématiques liées aux migrations, au développement du marché

unique, aux problèmes de sécurité (notamment au regard de la menace terroriste), à l'inclusion sociale, aux relations de l'UE avec les pays voisins et enfin aux questions maritimes. En matière sociale, la présidence maltaise souhaitait essentiellement travailler autour des grands thèmes suivants :

- rendre le travail attractif (making work pay), thème qui a été examiné sous les angles de l'amélioration des compétences, du renforcement de la mobilité professionnelle et du renforcement de l'inclusion sociale ;
- la protection des travailleurs, dont le socle européen des droits sociaux, la révision de la législation relative à la santé et la sécurité au travail, la conciliation vie privée et vie professionnelle ;
- la promotion de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances ;
- la mobilité des travailleurs incluant les dossiers liés au détachement des travailleurs et à la coordination des systèmes de sécurité sociale.

La présidence a mené ses travaux en étroite concertation avec les partenaires sociaux, la société civile et les citoyens. Celle-ci a permis de faire avancer un certain nombre de projets législatifs en cours, puisqu'elle a notamment mis à l'ordre du jour du Conseil de l'UE les points suivants :

- la révision de la directive « détachement[1] » : les discussions ont nettement avancé sur les questions de la rémunération, de la sous-traitance et du détachement de longue durée ;
- la révision du règlement de coordination des systèmes de sécurité sociale n° 883/2004 : la présidence avait la charge de faire débuter les discussions sur ce sujet important et a permis d'examiner les dispositions sur l'égalité de traitement ;
- la directive « accessibilité » des produits et des services : la présidence a réussi à relancer les discussions sur ce dossier qui est sur la table du Conseil depuis plusieurs années.

La présidence a obtenu un accord sur la proposition de directive « agents cancérigènes » (deuxième paquet), puisqu'une orientation générale a été dégagée lors du dernier conseil « Emploi, politique sociale, santé et consommateur » (EPSSCO) sous sa présidence.

1) Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

I.2. Les actions de la présidence estonienne dans le domaine social : deuxième semestre 2017

L'Estonie a assuré pour la première fois de son histoire la présidence de l'UE du 1er juillet au 31 décembre 2017, le Royaume-Uni ayant renoncé à exercer sa présidence en raison du Brexit. La présidence estonienne du Conseil de l'UE avait choisi pour slogan « l'unité par l'équilibre » et avait défini quatre priorités :

- une économie européenne ouverte et innovante,
- une Europe sûre et protégée,
- une Europe numérique et la libre circulation des données,
- une Europe durable et ouverte à tous.

Cette dernière priorité relevait du champ des affaires sociales. La présidence a mis en avant son souhait de moderniser la réglementation afin de promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre et la libre circulation des personnes, de garantir l'égalité des chances sur le marché du travail et dans l'intégration sociale et d'assurer un environnement propre et durable. Les principaux sujets législatifs dans le champ social concernaient la révision de la directive « détachement » et la révision du règlement de coordination des systèmes de sécurité sociale. Le bilan de la présidence estonienne est positif, notamment dans le dossier « coordination des régimes de sécurité sociale » où un compromis partiel a été obtenu (sur les allocations familiales et de soins de longue durée), et surtout dans le dossier relatif à la révision de la directive « détachement des travailleurs ». En effet, lors du conseil EPSSCO du 23 octobre 2017, les 28 ministres ou représentants des EM ont adopté une orientation générale dans le cadre de la révision de la directive sur le détachement de travailleurs.

Le travail de négociation continue dans le cadre de trilogues entre la Commission, le Conseil et le Parlement européen afin d'obtenir un texte commun définitif.

La négociation dans le cadre de la révision de la directive européenne sur le détachement de travailleurs (directive 96/71/CE)

Les présidences maltaise et estonienne du Conseil de l'Union européenne (UE) ont poursuivi en 2017 les travaux de négociation sur la révision de la directive européenne sur le détachement de travailleurs lancés par la Commission européenne en mars 2016.

Le « paquet mobilité » annoncé par madame la commissaire Thyssen comprenait à cette année une révision « ciblée » de la directive 96/71/CE ainsi qu'une révision du règlement de coordination des systèmes de sécurité sociale (règlements 883/2004 et 987/2009), finalement scindée pour suivre des négociations indépendantes. Les fortes tensions politiques entourant le contexte européen (notamment le Brexit) puis les contestations spécifiques de 11 parlements nationaux sur cette révision de la directive de 1996 (lancement de la procédure de carton jaune prévue par le droit de l'Union) ont ralenti mais n'ont pas conduit au retrait du programme de négociation mené par les présidences slovaques et néerlandaises.

En 2017, la présidence maltaise du Conseil de l'UE a mené la poursuite des négociations sur les thèmes ambitieux portés par la révision de cette directive :

- la création d'une nouvelle notion de « rémunération » plus large que l'ancienne notion du « taux minimal de salaire »,
- la création d'une notion de « détachement de longue durée » emportant l'application de l'ensemble de la législation du travail du pays où la prestation est effectuée,
- l'application des conventions collectives à tous les salariés détachés au-delà du secteur de la construction.

La France s'est très fortement mobilisée tout au long du processus au sein des instances du Conseil pour des améliorations nettes apportées à la réglementation applicable au détachement de travailleurs.

La finalité est de garantir un ensemble de droits étendus et effectifs relatifs à la protection des salariés détachés et de lutter plus efficacement contre les pratiques frauduleuses de détachement :

- la fixation du seuil de détachement de longue durée à 12 mois au lieu de 24 dans le texte initial,
- le remboursement des indemnités encourues pour cause de détachement, quelle que soit la législation du pays d'origine,
- l'application des notions de la directive révisée dans le secteur des transports
- le renforcement de la coopération administrative.

Les négociations entre États membres (EM) se sont poursuivies lors du second semestre 2017 sous présidence estonienne. C'est à cette occasion que le président de la République, à partir de l'été 2017, a formulé le vœu d'un accord politique sur des positions ambitieuses portées par une délégation d'EM (Autriche, Allemagne, Belgique, Luxembourg, Pays-Bas et France) favorable à cette révision. Celui-ci s'est traduit par l'élaboration et la présentation d'amendements communs par les six États.

***In fine*, à l'occasion du Conseil EPSSCO du 23 octobre 2017, un accord à la majorité qualifiée au sein du Conseil a vu le jour,** engageant la dernière phase de négociation dite des trilogues, entre le Parlement européen, le Conseil de l'Union et la Commission européenne. Cet accord politique a porté de réelles avancées sur les droits et garanties apportés aux salariés détachés et ce à plusieurs égards :

- sur la rémunération : les travailleurs détachés bénéficieront des mêmes conditions de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture que les travailleurs de l'EM d'accueil lorsqu'ils sont éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles ;
- sur les conditions d'hébergement : l'accord des ministres consacre dans un considérant la garantie pour le travailleur détaché de se voir appliquer les règles en vigueur dans l'EM d'accueil ;
- sur l'application des règles du détachement dans le secteur des transports : la présidence estonienne a maintenu en l'état la proposition initiale de la Commission avec un considérant ouvrant la voie à une réglementation spéciale appliquée aux salariés détachés dans le secteur du transport international, mais réaffirmant la pleine applicabilité du socle des règles en matière de détachement pour ce secteur ;
- sur le détachement de longue durée : l'accord s'est porté sur un seuil de durée de détachement pour l'application totale du droit du travail de l'État d'accueil de douze mois ;
- sur la transparence de l'information sur le droit applicable : la présidence estonienne a repris certaines propositions émanant des délégations tchèques et roumaines tendant à garantir la proportionnalité des sanctions à l'encontre des prestataires étrangers si l'information accessible sur le site internet unique de l'EM d'accueil n'était pas suffisamment claire, complète et facilement accessible ;
- sur le « détachement en cascade » de salariés intérimaires : la présidence estonienne a repris les dispositions tendant à introduire une plus grande transparence de la situation des salariés intérimaires exerçant une activité dans un autre État que celui dans lequel ils ont été initialement détachés afin d'assurer un meilleur respect du droit applicable dans l'État d'activité effectif.

S'agissant de la négociation du texte au Parlement européen, une première mouture révisée et amendée par les eurodéputés en commission emploi a été votée le 16 octobre 2017, lui donnant un mandat pour négocier le texte lors des trilogues. Concernant les points de convergence et de divergence entre le texte du Parlement et du Conseil, les différences ne sont pas majeures. Cependant, l'application plus systématique des conventions collectives non étendues aux salariés détachés, la mise en œuvre d'une forme d'égalité de traitement entre salariés de sous-traitants établis dans un État membre et salariés détachés de sous-traitants étrangers, un soutien affirmé à une *lex specialis* dans le secteur des transports et un délai de transposition du texte raccourcie à deux ans sont portés par les députés européens.

L'ambition des trois institutions, que la France partage, consiste à obtenir un vote définitif sur le texte au cours du premier semestre 2018.

II. LES 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,
- 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 EM, en permettant aux partenaires sociaux d'intervenir dans la définition des normes sociales européennes et de jouer un rôle majeur dans la gouvernance de l'UE. Il s'agit donc d'un outil important de la politique communautaire de l'emploi et des affaires sociales, aux côtés de la législation, de la méthode ouverte de coordination (MOC) et des instruments financiers.

II.1. Les initiatives de la Commission européenne dans le domaine social

II.1.1. Le socle européen des droits sociaux

À la suite de sa communication intitulée « Lancement d'une consultation sur un socle européen des droits sociaux », la Commission européenne a présenté le 26 avril 2017 un « paquet social » qui comprend une proposition de proclamation interinstitutionnelle du socle avec 20 principes clés ainsi qu'une recommandation de la Commission au contenu identique mais de portée juridique différente.

Figuraient également dans ce paquet social :

- un tableau de bord social comportant une douzaine d'indicateurs,
- un document de réflexion sur la dimension sociale de l'Europe qui présente l'Union comme un leader mondial pour la qualité de vie tout en identifiant certaines différences entre États, populations et secteurs (niveaux de vie, taux de chômage, créations d'emplois, niveau d'éducation). Ce document analyse les moteurs du changement d'ici à 2025 (vieillissement de la population, persistance d'inégalités entre les femmes et les hommes, nouveaux emplois, formes d'emploi et modalités de travail, impact d'une protection sociale adaptée pour résoudre les inégalités). Les conséquences pour la dimension sociale

de l'Union de chacun des cinq scenarii élaborés dans le Livre blanc sur l'avenir de l'Europe (« s'inscrire dans la continuité », « rien d'autre que le marché unique », « ceux qui en veulent plus font plus », « faire moins mais de manière plus efficace », « faire beaucoup plus ensemble ») sont présentées selon leurs avantages et inconvénients respectifs,

- une proposition de directive sur la conciliation entre vies professionnelle et familiale,
- un rapport sur la mise en œuvre de la directive 2003/88/CE sur le temps de travail, ainsi qu'une communication interprétative,
- l'annonce de deux consultations des partenaires sociaux européens, l'une sur la révision de la directive « déclaration écrite » (91/533), l'autre sur l'accès à la protection sociale pour les emplois non standards afin de mieux aligner la protection sociale sur les nouvelles formes d'emploi.

Lors du conseil EPSSCO du 23 octobre 2017, les EM ont approuvé le texte sur le socle des droits sociaux présenté par la présidence estonienne et ainsi autorisé, avec le Parlement européen et la Commission, la cosignature de la Proclamation des droits sociaux au nom des EM lors du sommet social de Göteborg. Ainsi, le 17 novembre 2017, à Göteborg, lors du sommet social pour des emplois et une croissance équitables, le président de la Commission européenne, le président du Parlement européen et le président du Conseil de l'UE ont solennellement proclamé le socle européen des droits sociaux. Ils ont ainsi affirmé leurs valeurs communes et ont marqué leur engagement en faveur d'un ensemble de 20 principes et droits qui vont du droit à un salaire équitable au droit à la protection de la santé, de la formation tout au long de la vie à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de l'égalité entre les femmes et les hommes au revenu minimum. Cet engagement commun est un témoignage fort de l'unité européenne qui, en établissant ce socle européen des droits sociaux, entend défendre les droits de ses citoyens dans un monde en mutation rapide. Si le socle n'a pas de force juridique, il dispose d'une réelle force symbolique qui sera celle que les EM et les institutions européennes lui donneront. Il s'agit d'une responsabilité commune, qui commence au niveau national, puis régional et local, où les partenaires sociaux et la société civile seront appelés à jouer un rôle-clé.

Propositions de la CES – Göteborg, 16 novembre 2017

Les syndicats européens étaient présents au sommet social européen de Göteborg, où la Confédération européenne des syndicats (CES) a organisé le 16 novembre un événement public dédié au thème : « Construisons une meilleure Europe pour les travailleurs : grâce au Protocole du progrès social et au socle européen des droits sociaux ».

La CES souhaite que les droits sociaux soient dûment garantis par les traités de l'UE et propose qu'un « protocole de progrès social » soit accolé aux traités afin de lever toute ambiguïté dans la relation entre les droits sociaux et les libertés économiques.

Ce protocole de progrès social devra :

a) confirmer que le marché unique n'est pas une fin en soi, mais est établi en faveur du progrès social des citoyens de l'UE,

b) clarifier que les libertés économiques et les règles de concurrence ne peuvent pas l'emporter sur les droits sociaux fondamentaux ni sur le progrès social et qu'en cas de conflit les droits sociaux prévalent,

c) clarifier que les libertés économiques ne sauraient être interprétées de manière à accorder aux entreprises le droit de se soustraire ou de contourner les lois et les pratiques nationales dans le domaine social et de l'emploi, ou bien d'imposer une concurrence déloyale jouant sur les salaires et les conditions de travail.

PROCLAMATION DU SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

Les 20 principes clés du socle européen des droits sociaux :

L'objectif du socle européen des droits sociaux est de conférer aux citoyens des droits nouveaux et plus efficaces. Il repose sur 20 principes clés qui se déclinent autour de trois thèmes :

- égalité des chances et accès au marché du travail,
- conditions de travail équitables,
- protection et insertion sociales.

CHAPITRE I : ÉGALITÉ DES CHANCES ET ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

1. L'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie

Toute personne a droit à une éducation inclusive et de qualité, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie afin de maintenir et d'acquérir des compétences qui lui permettent de participer pleinement à la vie en société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail.

2. L'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit être assurée et favorisée dans tous les domaines, y compris en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d'emploi et la progression de carrière.

Les femmes et les hommes ont droit à la même rémunération pour un travail de valeur égale.

3. L'égalité des chances

L'égalité de traitement et l'égalité des chances sont applicables à toute personne, sans distinction fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, pour ce qui est de l'emploi, de la protection sociale, de l'éducation, ou encore de l'accès aux biens et aux services à la disposition du public. L'égalité des chances des groupes sous-représentés doit être encouragée.

4. Le soutien actif à l'emploi

Toute personne a droit à une assistance rapide et adaptée à ses besoins qui lui permettra d'améliorer ses perspectives d'emploi ou d'activité non salariée. Cela inclut le droit à recevoir une aide à la recherche d'emploi, à la formation et à la requalification. Les droits de chacun à la protection sociale et à la formation sont transférés lors de transitions professionnelles.

Les jeunes ont droit à une formation continue, à l'apprentissage, à un stage ou à une offre d'emploi de qualité dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou la fin de leur scolarité.

Les chômeurs ont droit à un soutien personnalisé, continu et cohérent. Les chômeurs de longue durée ont droit à un bilan individuel approfondi au plus tard au 18e mois de chômage.

CHAPITRE II CONDITIONS DE TRAVAIL ÉQUITABLES

5. Un emploi sûr et adaptable

Indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et la formation. La transition vers des formes d'emploi à durée indéterminée est encouragée.

Dans le respect de la législation et des conventions collectives, la flexibilité nécessaire aux employeurs pour s'adapter rapidement aux changements du contexte économique doit être garantie.

Les formes de travail innovantes qui assurent des conditions de travail de qualité sont encouragées. L'esprit d'entreprise et le travail indépendant sont soutenus. La mobilité professionnelle est facilitée.

Les relations de travail qui conduisent à des conditions de travail précaires doivent être évitées, notamment en interdisant les abus de contrats atypiques. Toute période de stage doit être d'une durée raisonnable.

6. Les salaires

Les travailleurs ont droit à un salaire juste permettant un niveau de vie décent.

Des salaires minimums appropriés doivent être garantis, à un niveau permettant de satisfaire aux besoins du travailleur et de sa famille compte tenu des conditions économiques et sociales du pays, tout en sauvegardant l'accès à l'emploi et les incitations à chercher un emploi. Il convient d'éviter le phénomène des travailleurs pauvres.

Tous les salaires sont fixés de manière transparente et prévisible, conformément aux pratiques nationales et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.

7. Des informations sur les conditions d'emploi et une protection en cas de licenciement

Les travailleurs ont le droit d'être informés par écrit, au début de la période d'emploi, au sujet de leurs droits et obligations découlant de la relation de travail, y compris pour ce qui est de la période probatoire.

Avant tout licenciement, les travailleurs ont le droit d'être informés des motifs du licenciement et de bénéficier d'un délai raisonnable de préavis. Ils doivent avoir accès à des mécanismes de résolution de litiges efficaces et impartiaux et, en cas de licenciement injustifié, bénéficier d'un droit de recours ainsi que d'une indemnisation adéquate.

8. Le dialogue social et la participation des travailleurs

Les partenaires sociaux sont consultés sur la conception et la mise en œuvre des politiques économiques, sociales et de l'emploi, conformément aux pratiques nationales. Ils sont encouragés à négocier et à établir des conventions collectives sur des sujets qui les concernent, dans le respect de leur autonomie et de leur droit à l'action collective. Le cas échéant, des accords entre les partenaires sociaux sont mis en œuvre au niveau de l'Union et de ses États membres.

Les travailleurs ou leurs représentants ont le droit d'être informés et d'être consultés, en temps opportun, sur les questions qui les intéressent, en particulier sur le transfert, la restructuration et la fusion d'entreprises et les licenciements collectifs.

Il convient d'encourager le renforcement de la capacité des partenaires sociaux à promouvoir le dialogue social.

9. L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Les parents et les personnes ayant des responsabilités familiales ont droit à des congés appropriés, à des régimes de travail flexibles et à un accès à des services de garde d'enfants. Les femmes et les hommes doivent bénéficier d'un accès égal aux congés spéciaux afin de s'acquitter de leurs responsabilités familiales et sont encouragés à les utiliser de manière équilibrée.

10. Un environnement de travail sain, sûr et bien adapté et la protection des données

Les travailleurs ont droit à un niveau élevé de sécurité et de protection de la santé au travail.

Les travailleurs ont droit à un environnement de travail adapté à leurs besoins professionnels, qui leur permette de prolonger leur participation au marché du travail.

Les travailleurs ont droit à la protection de leurs données à caractère personnel dans le contexte de la relation de travail.

CHAPITRE III. PROTECTION ET INSERTION SOCIALES

11. Des services de garde d'enfants et d'aide aux enfants

Les enfants ont droit à une éducation de la petite enfance à des prix abordables ainsi qu'à des soins de qualité.

Les enfants ont droit à une protection contre la pauvreté. Les enfants issus de milieux défavorisés ont droit à des mesures spécifiques visant à améliorer l'égalité des chances.

12. La protection sociale

Quels que soient le type et la durée de leur relation de travail, les travailleurs salariés et, dans des conditions comparables, les travailleurs indépendants ont droit à une protection sociale appropriée.

13. Les prestations de chômage

Les chômeurs ont droit à un soutien à l'activation adéquat, de la part des services publics, de l'emploi pour (ré) intégrer le marché du travail ainsi qu'à des prestations de chômage appropriées d'une durée raisonnable, en fonction de leurs cotisations et des règles d'éligibilité nationales. Ces prestations ne doivent pas avoir un effet dissuasif pour un retour rapide à l'emploi.

14. Le revenu minimum

Des prestations de revenu minimum adéquat doivent être garanties à ceux qui ne disposent pas de ressources suffisantes pour vivre dans la dignité à tous les stades de la vie ; un accès effectif aux biens et aux services doit leur être garanti. Pour ceux qui peuvent travailler, les prestations de revenu minimum devraient être combinées à des incitations à (ré) intégrer le marché du travail.

15. Les revenus et pensions de vieillesse

Les travailleurs salariés ou indépendants à la retraite ont droit à une pension de retraite proportionnelle à leurs cotisations et leur garantissant un revenu adéquat. Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes possibilités d'acquérir des droits à pension.

Toute personne âgée a droit à des ressources lui permettant de vivre dans la dignité.

16. Soins de santé

Toute personne a le droit d'accéder, à des prix abordables et dans des délais raisonnables, à des soins de santé préventifs et curatifs de qualité.

17. L'inclusion des personnes handicapées

Les personnes handicapées ont droit à une aide au revenu pour vivre dans la dignité, à des services leur permettant de participer au marché du travail et à la vie en société ainsi qu'à un environnement de travail adapté à leurs besoins.

18. Les soins de longue durée

Toute personne a droit à des soins de longue durée à des prix abordables et de qualité, en particulier à des services de soins à domicile et des services de proximité.

19. Le logement et l'aide aux sans-abri

a) Un accès au logement social ou à une aide à un logement de qualité doit être fourni aux personnes dans le besoin.
b) Les personnes vulnérables ont droit à une assistance et une protection appropriées contre les expulsions forcées.
c) Un abri et des services adéquats doivent être fournis aux sans-abri afin de promouvoir leur inclusion sociale.

20. L'accès aux services essentiels

Toute personne a le droit d'accéder à des services essentiels de qualité, y compris l'eau, les services d'assainissement, l'énergie, les transports, les services financiers et les communications numériques. Des mesures visant à faciliter l'accès à ces services doivent être prévues pour les personnes qui sont dans le besoin.

II.1.2. L'Autorité européenne du travail

Le 13 septembre 2017, le président de la Commission européenne, monsieur Jean-Claude Juncker, a proposé la création d'une Autorité européenne du travail visant à garantir le respect des règles applicables aux travailleurs détachés afin de préserver des conditions de travail satisfaisantes.

Pour le président de la Commission, « *dans une Union où tous sont égaux, il ne peut y avoir de travailleurs de seconde classe. Ceux qui font le même travail, sur un même lieu, doivent toucher le même salaire. Les propositions de la Commission sur le détachement des travailleurs visent à assurer cet objectif. Nous devrions faire en sorte que toutes les règles de l'UE en matière de mobilité des travailleurs soient mises en œuvre*

de manière juste, simple et efficace par un nouvel organisme européen d'inspection et d'application des règles. Il y a quelque chose d'absurde à disposer d'une Autorité bancaire pour faire appliquer les normes bancaires, mais pas d'une Autorité commune du travail pour veiller au respect de l'équité dans notre marché unique. Nous devons la créer ».

Cette Autorité européenne du travail aurait pour but de :

- faciliter l'accès à l'information des entreprises et des travailleurs sur leurs droits et obligations ;
- renforcer la coopération administrative et la confiance mutuelle pour une mobilité équitable au sein du marché unique, notamment par la résolution des éventuels différends entre autorités nationales ;
- mutualiser les outils existants dans le domaine de la mobilité transfrontalière afin de mettre à disposition un guichet unique pour les citoyens, les entreprises et les pouvoirs publics (EURES – le portail européen sur la mobilité de l'emploi, coordination de la sécurité sociale dans l'UE, carte européenne d'assurance maladie [CEAM], carte bleue européenne, etc.) ;
- lutter contre les abus relatifs à la législation du travail comme à la législation sociale et organiser des actions conjointes de contrôles aux frontières ;

S'appuyer sur les agences et structures existantes pour mieux gérer les activités transfrontières et conjointes, par exemple en matière de prévision des compétences, de santé et de sécurité au travail, de gestion des restructurations et de lutte contre le travail non déclaré (agences et structures telles que la fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail [EUROFOUND], agence européenne pour la sécurité et la santé au travail [OSHA][2], centre européen pour le développement de la formation professionnelle [CEDEFOP], European employment services [EURES], ou plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré). L'annonce de la mise en place par la Commission d'une Autorité européenne du travail suscite le plus grand intérêt auprès des autorités françaises. La Commission a présenté, le 13 mars 2018, un projet de règlement portant création de l'Autorité européenne du travail.

2) European Agency for Safety and Health at Work (OSHA)

II.1.3. Les réunions des directeurs généraux du travail

Cette réunion des directeurs généraux du travail (DGRT) est régulière et se tient tous les six mois en amont de la présidence de l'Union européenne. Elle est conduite par la Commission européenne et permet un échange et des discussions libres à très haut niveau tant sur le programme du pays qui prend la présidence de l'Union européenne que sur l'actualité : projet de directives ou propositions diverses de la Commission européenne. Elle est l'occasion de faire un point systématique sur le dialogue social au niveau européen.

- Lors de la réunion des DGRT à Tallinn, le 19 mai 2017, les deux temps forts ont été la présentation par la Commission du paquet « socle européen des droits sociaux » adopté le 26 avril 2017 qui doit être considéré comme un cadre de convergence, et le tour de table sur la mise en place d'une commission interprétative de la directive sur le temps de travail. Le rapport de mise en œuvre de cette directive 2003/88/CE a été présenté. Les DGT ont salué cette initiative visant à clarifier les dispositions en vigueur de la directive à la lumière de la jurisprudence et la proposition de la Commission européenne de créer un sous-groupe spécifique composé d'experts des EM pour discuter des problèmes rencontrés pour l'application de la directive et des solutions éventuelles à y apporter. Le 19 octobre 2017 s'est donc tenu à Bruxelles la première réunion du sous-groupe de travail consacré à ce sujet.

Lors de la réunion des DGRT qui s'est déroulée à Sofia, le 24 novembre 2017, la Commission européenne a présenté la mise en œuvre du socle européen de droits sociaux et les consultations en cours sur la création d'une Autorité européenne du travail. Dans ce cadre, la Commission a l'ambition que les projets en matière de réglementation (directive « équilibre vie privée et vie professionnelle », révision de la directive « déclaration écrite » et création de l'Autorité européenne du travail) soient adoptés avant les élections européennes de 2019. Par ailleurs, un compte rendu des discussions du sous-groupe de travail consacré à l'application de la directive « temps de travail » a été fait. Cette réunion a permis aux 49 participants d'échanger sur leurs pratiques et une majorité d'entre eux ont demandé qu'il y ait d'autres réunions dans ce format.

II.2. Les consultations de la Commission européenne dans le domaine social

En vertu de l'article 154 du TFUE, la Commission européenne a lancé plusieurs consultations publiques ou auprès des partenaires sociaux, au cours de 2017 dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales.

II.2.1. Première et deuxième phases de consultation sur l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail

II.2.1.1. Première phase de consultation

Dans le cadre de son initiative sur le socle social, la Commission européenne a lancé, le 26 avril 2017, la première phase d'une consultation des partenaires sociaux européens sur la révision de la directive 91/533 du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, dite « déclaration écrite ». Cette directive veille à ce que chaque travailleur reçoive par écrit des informations sur les conditions essentielles de son travail, telles que la description du travail ainsi que la durée du congé payé et les heures de travail. Il était demandé aux organisations syndicales et patronales européennes de prendre position sur l'élargissement des catégories de travailleurs entrant dans le champ, voire de transformer cette directive en texte portant des droits minimaux pour tous les travailleurs, y compris les indépendants.

La première phase de consultation des partenaires sociaux s'est achevée le 23 juin 2017. Les organisations de travailleurs ont exprimé leur volonté d'entamer des négociations avec les organisations patronales pour réviser cette directive datant de 1991 et ont déjà demandé à la Commission européenne, si les négociations n'étaient pas engagées ou si elles échouaient, de formuler une proposition législative visant à améliorer la situation des travailleurs. Une grande majorité des organisations patronales s'est opposée à la nécessité de réviser la directive et elles ont rejeté à l'unanimité l'idée de la création de droits minimaux pour tous les travailleurs.

II.2.1.2. Deuxième phase de consultation

Le 21 septembre 2017, la Commission a lancé une seconde phase de consultation des partenaires sociaux européens, conformément à l'article 154 paragraphe 3 du TFUE, sur le contenu de la proposition envisagée par la Commission concernant la révision de la directive « déclaration écrite », dans le cadre du socle européen des droits sociaux. La Commission les a saisis également afin de savoir s'ils souhaitaient entamer des négociations, tel que prévu à l'article 154 paragraphe 4 du TFUE. Si les partenaires sociaux n'ont pas réussi à s'emparer du sujet et à entamer des négociations pour proposer leur propre accord, ces consultations ont confirmé, selon la Commission, la nécessité d'améliorer la transparence et la prévisibilité des conditions de travail dans l'UE. La Commission a donc présenté une proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'UE. L'examen par les EM de la proposition a débuté dès le mois de janvier au sein du Conseil de l'UE. Des précisions ont été apportées au texte initial de la Commission. Un compromis sur le texte est attendu pour le second semestre 2018.

II.2.2. Première et deuxième phases de consultation sur l'éventualité d'une action visant à relever les défis de l'accès à la protection sociale pour tout travailleur dans le cadre du socle européen des droits sociaux

Au cours de la consultation publique sur le socle européen des droits sociaux, de nombreuses parties intéressées ont manifesté leur inquiétude quant aux obstacles rencontrés par les travailleurs exerçant des formes d'emploi atypiques et par les travailleurs indépendants en matière d'accès à la protection sociale, notamment aux prestations de chômage, de maladie, d'invalidité et de retraite, ainsi qu'à l'assurance maladie.

Ainsi, le principe 12, contenu dans le socle des droits sociaux présenté en avril 2017, stipule que « *les travailleurs salariés et, dans des conditions comparables, les travailleurs non-salariés ont droit à une protection sociale adéquate, quels que soient le type et la durée de la relation de travail* ».

La Commission souhaite présenter une initiative de soutien à l'accès à la protection sociale sur la base de cotisations pour toutes les personnes qui, en raison de leur statut professionnel, n'ont pas suffisamment accès à la protection sociale et aux services de l'emploi connexes, et qui sont

donc confrontées à une plus grande incertitude économique et à une plus faible protection face aux risques sociaux. Cette initiative tendrait à mettre en œuvre le douzième principe du socle au niveau de l'Union et contribuerait à l'application d'autres éléments du socle, tels que les principes du « soutien actif à l'emploi », de l'« emploi sûr et adaptable », des « prestations de chômage », des « revenus et pensions de vieillesse » ainsi que de l'« accès aux soins de santé ».

II.2.2.1. Première phase de la consultation

Conformément aux dispositions du traité, le 26 avril 2017, la Commission a lancé la première phase d'une consultation des partenaires sociaux afin de recueillir leurs vues sur l'orientation que pourrait prendre l'action de l'Union pour répondre aux problèmes d'accès à la protection sociale et aux services de l'emploi connexes des travailleurs occupant un emploi atypique. La Commission a également invité les partenaires sociaux à faire part de leurs idées sur la manière de résoudre les problèmes liés à l'accès à la protection sociale que rencontrent les personnes exerçant un emploi non salarié. Cette consultation était ouverte jusqu'au 23 juin 2017.

Concernant la nécessité d'une initiative européenne, les partenaires sociaux ont exprimé des avis très différents. Les organisations syndicales sont collectivement en faveur d'une initiative européenne et jugent qu'il est nécessaire d'apporter des améliorations à la législation européenne. Elles signalent également que la législation existante devrait être mieux appliquée, que la charge administrative liée à la situation professionnelle des particuliers devrait être allégée et que la transférabilité de tous les droits devrait être garantie. Les organisations patronales quant à elles n'estiment pas qu'il soit nécessaire ou approprié de modifier la législation européenne dans ce domaine. Elles soulignent que la protection sociale est un domaine qui relève de la compétence des EM et que les principes de subsidiarité et de proportionnalité doivent être respectés.

II.2.2.2. Deuxième phase de consultation

La Commission a lancé le 20 novembre 2017 la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux européens pour améliorer l'accès de tous les travailleurs à la protection sociale et aux services de l'emploi connexes. Cette procédure donne aux partenaires sociaux européens la possibilité de se saisir du dossier. La Commission leur propose de s'exprimer sur les sujets suivants :

- l'accès de tous les travailleurs « non standards » à la protection sociale, ce qui sous-entend les travailleurs employés, sur la base de contrats types ou de nouveaux types de contrats, ou les travailleurs indépendants,
- la transférabilité des droits et des prérogatives dans la mobilité professionnelle,
- l'accès facilité aux informations liées à ces questions.

Cette consultation des partenaires sociaux était ouverte jusqu'au 8 janvier 2018 et s'accompagnait d'une consultation publique plus large de toutes les parties prenantes, telles que les autorités publiques, les entreprises, les travailleurs indépendants, les travailleurs des plateformes et la société civile.

II.2.3. Première phase d'une consultation des partenaires sociaux concernant une éventuelle révision de la directive sur le temps de travail dans le transport routier

Le 31 mai 2017, la Commission a lancé une consultation visant à recueillir les points de vue des partenaires sociaux européens au sujet de l'orientation possible d'une action de l'UE concernant la directive 2002/15/CE sur le temps de travail dans le transport routier, qui établit des règles relatives à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier, y compris les conducteurs. L'objet de la directive est de fixer des prescriptions minimales relatives à l'aménagement du temps de travail afin d'améliorer la protection de la sécurité et de la santé des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier ainsi que la sécurité routière et de rapprocher davantage les conditions de concurrence.

Dans le cadre du programme pour une réglementation affûtée et performante (*Regulatory Fitness and Performance* [REFIT]), la Commission estime qu'il est nécessaire de réviser la directive. En effet, l'efficacité de la directive a été remise en question à plusieurs titres. L'évolution rapide des régimes de travail a rendu obsolètes certaines de ses dispositions, aujourd'hui en décalage par rapport aux besoins des travailleurs et des opérateurs. De plus, des difficultés et des disparités dans la mise en œuvre et l'application de certaines de ces dispositions ont fait naître une incertitude juridique et abouti à un respect insuffisant des règles au détriment des conditions de travail des travailleurs mobiles.

Les partenaires sociaux devaient répondre aux questions suivantes :

(1) Estimez-vous que la Commission a correctement et suffisamment décrit les enjeux et les domaines éventuels d'une action future de l'UE ? Selon vous, d'autres points devraient-ils être ajoutés ?

(2) Pensez-vous que la Commission devrait lancer une initiative pour modifier la directive ? Si oui, êtes-vous d'accord avec les objectifs et la portée d'un réexamen tels qu'exposés dans le présent document ? Dans le cas contraire, quelle autre forme d'action devrait être entreprise et sur quels aspects ?

(3) Envisagez-vous la possibilité d'engager un dialogue au titre de l'article 155 du TFUE sur l'une des questions soulevées dans la présente consultation concernant la santé et la sécurité et les conditions de travail des travailleurs en tant que telles ?

II.2.4. Première et deuxième phases de consultation sur l'inscription d'agents cancérigènes et mutagènes supplémentaires soumis aux valeurs limites contraignantes d'exposition professionnelle

II.2.4.1 Première phase de consultation

Le 26 juillet 2017, la Commission a lancé une consultation des partenaires sociaux européens sur l'orientation possible d'une action de l'UE portant sur la révision de la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail (directive sur les agents cancérigènes et mutagènes). Ces révisions auraient pour but d'améliorer la pertinence et l'efficacité de la directive en établissant des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) contraignantes pour certains agents cancérigènes supplémentaires. Les partenaires sociaux, tant à l'échelle de l'UE qu'au plan national et les EM ont appelé à l'établissement de VLEP contraignantes supplémentaires à l'annexe III de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes. En effet, les parties prenantes et les EM ont indiqué de manière générale que le niveau de protection des travailleurs dans l'UE contre les agents cancérigènes et mutagènes devait être actualisé eu égard également aux évolutions récentes.

La première phase de consultation des partenaires sociaux s'est achevée le 30 septembre 2017.

II.2.4.2 Deuxième phase de consultation

Les organisations de travailleurs ne souhaitant pas engager une procédure de négociation en application de l'article 155 du TFUE concernant les troisième et quatrième modifications de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes demandent instamment à la Commission de procéder aux révisions. Les organisations d'employeurs considèrent que les procédures préparatoires existantes associent déjà les partenaires sociaux, y compris lors des consultations avec le comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail (CCSS). Par conséquent, elles ne veulent pas lancer une procédure de négociation au titre de l'article 155 du TFUE.

Le 10 novembre 2017, la Commission a donc lancé la seconde phase de sa consultation sur la révision de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes, plus spécifiquement sur le contenu d'une éventuelle proposition. Les partenaires sociaux avaient six semaines pour décider de négocier entre eux à compter du lancement de la deuxième phase de consultation. Les partenaires sociaux ont décidé de ne pas engager de négociations, la Commission a donc présenté le 5 avril 2018 une proposition de directive visant à modifier la directive afin de mieux protéger la santé des travailleurs en réduisant leur exposition à cinq agents chimiques cancérigènes sur leur lieu de travail, à clarifier l'environnement juridique au bénéfice des travailleurs, des employeurs et des autorités de contrôle et à contribuer à l'établissement de conditions de concurrence équitables pour les opérateurs économiques

EUROFOUND

En 2017, la fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) a notamment mené des travaux relatifs au dialogue social :

- la publication le 24 février 2017 d'un rapport sur « L'implication des partenaires sociaux dans le semestre européen ». Ce rapport examine l'implication des partenaires sociaux dans l'élaboration des programmes nationaux de réforme et évalue dans quelle mesure ils sont entendus et leurs opinions sont prises en compte dans l'élaboration des politiques sociales et des politiques de l'emploi ;
- la publication le 26 juin 2017 d'un rapport intitulé « Des changements innovants dans les entreprises européennes ». Ce rapport étudie notamment le rôle du dialogue social dans la concrétisation de pratiques innovantes sur le lieu de travail sous la forme d'amélioration des performances et du bien-être ;
- la conduite de sept études de représentativité tout au long de 2017 dans les secteurs respectifs de l'administration centrale, de l'industrie du cuir et de la tannerie, de la chaussure, du transport ferroviaire et du transport public urbain, des services postaux et de messagerie, du secteur naval, de la fabrication du sucre).

III. LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Le dialogue social interprofessionnel couvre l'ensemble de l'économie et des travailleurs. Son objectif est de permettre un dialogue entre les syndicats et les employeurs sur les grands sujets transversaux des domaines de l'emploi et des affaires sociales. Il produit des résultats et des normes qui s'adressent à toutes les entreprises et tous les travailleurs en Europe. Le niveau interprofessionnel constitue, de par sa vocation générale, le niveau le plus politique du dialogue social, dans la mesure où il attire davantage l'attention des institutions européennes ainsi que des médias. Tout le dialogue social tripartite, à quelques exceptions près, se déroule au niveau interprofessionnel.

Le sommet social tripartite est une enceinte de dialogue entre les présidents des institutions de l'UE et les dirigeants des organisations syndicales et patronales européennes. Ce sommet est ainsi coprésidé par le président du Conseil européen, le président de la Commission européenne et le chef d'État ou de gouvernement de l'EM exerçant la présidence tournante. Les représentants des employeurs et des travailleurs européens sont la confédération européenne des syndicats (CES), la confédération des entreprises européennes (BusinessEurope), le centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP) et l'union de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME).

III.1. Le sommet social tripartite du 8 mars 2017

Le traditionnel rendez-vous des partenaires sociaux européens avec les institutions européennes s'est déroulé le 8 mars 2017 et avait pour thème : « L'avenir de l'Europe : tracer la voie vers la croissance, l'emploi et l'équité ». Les participants à ce sommet de printemps étaient invités à débattre sur les façons de rendre le travail financièrement avantageux pour stimuler l'emploi et l'inclusion sociale. Les nouvelles formes de travail, le socle européen des droits sociaux et le rôle des partenaires sociaux étaient également à l'ordre du jour des discussions.

À quelques jours du soixantième anniversaire du traité de Rome, il semblait important, pour tous, de fixer le cap à suivre par l'UE dans la décennie à venir, notamment pour les partenaires sociaux européens qui ont, à de nombreux égards, œuvré à la mise en application de ce traité, comme l'a rappelé le président du Conseil européen, monsieur Donald Tusk. Depuis 60 ans, les entreprises, les entrepreneurs et les

travailleurs ont joué un rôle central pour faire des libertés théoriques inscrites dans le traité une réalité concrète pour les citoyens ordinaires. Cette avancée doit aujourd'hui être défendue, protégée et approfondie. Les partenaires sociaux et les institutions ont pu entamer le débat avec le Livre blanc sur l'avenir de l'Europe publié le 1er mars 2017 par la Commission et avancer des idées pour renforcer la dimension sociale de l'Europe. Les partenaires sociaux de l'UE ont en marge de ce sommet signé un accord-cadre autonome relatif au vieillissement actif et à une approche intergénérationnelle, qu'ils mettront en œuvre rapidement afin de mettre en place un environnement de travail et une organisation du travail permettant aux travailleurs de tous âges de rester en activité jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite.

III.2. Le sommet social tripartite du 18 octobre 2017

Le second sommet social tripartite s'est tenu à Bruxelles le 18 octobre 2017 à la veille du Conseil européen d'octobre. Ce sommet social de l'automne était consacré au thème suivant : « Façonner l'avenir de l'Europe : renforcer la résilience et promouvoir le progrès économique et social pour tous ». Les partenaires sociaux européens ont également pu débattre de la dimension sociale de l'Europe, de la participation des partenaires sociaux aux politiques et aux réformes au niveau national et de l'investissement dans l'apprentissage au sein d'une société et d'une économie numériques (ce dernier thème étant aussi à l'ordre du jour du sommet numérique organisé par la présidence estonienne le 29 septembre 2017 à Tallinn).

Le président de la Commission européenne a insisté sur la nécessité que l'Union défende les droits de ses citoyens dans un monde en mutation rapide, ce qui est la finalité du socle européen des droits sociaux qu'il a initié. Le représentant de la présidence estonienne est revenu sur le premier sommet numérique de l'UE qui a prouvé que les dirigeants européens se rendent compte qu'une profonde mutation est à l'œuvre dans la société et que les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer dans ce contexte. Nous vivons déjà dans une société numérique et nous devons nous adapter rapidement afin de saisir les opportunités économiques qu'offre la numérisation, sans laisser personne sur le bord du chemin. Il apparaît indispensable pour tous de fournir les compétences adéquates ainsi qu'une protection sociale à tous les citoyens, qu'ils travaillent dans des entreprises traditionnelles ou occupent des postes de pointe dans l'économie numérique. Les employeurs

(BusinessEurope, CEEP, UEAPME) souhaitent tirer pleinement parti de la dynamique actuelle et appellent de leurs vœux la mise en place des réformes nécessaires aux niveaux national et de l'UE pour moderniser les économies et les sociétés européennes. Les syndicats européens quant à eux souhaitent avant tout que l'UE adopte un socle européen des droits sociaux ambitieux et solide. L'UE a besoin de mesures plus concrètes qui apportent un réel changement dans la vie des personnes qui travaillent. L'UE doit s'engager en faveur de la justice sociale et du progrès social et gérer les changements induits par la numérisation de telle sorte qu'aucun travailleur ne soit laissé pour compte.

III.3. Le sommet social tripartite extraordinaire du 16 novembre 2017

Un sommet social tripartite extraordinaire s'est tenu le 16 novembre 2017 à la veille du sommet de Göteborg, avec les partenaires sociaux européens, les Premiers ministres suédois, estonien et bulgare et les présidents de la Commission européenne et du Parlement européen. Le thème central était le socle européen des droits sociaux (voir l'encadré sur les propositions de la CES et les points sur le socle européen des droits sociaux et sur le sommet de Göteborg du 17 novembre 2017).

III.4. Les autres échanges avec les partenaires sociaux au niveau européen[3]

Une réunion politique sur les initiatives clés de la Commission européenne avec monsieur le vice-président Dombrovskis et madame la commissaire Thyssen sur le socle européen des droits sociaux a eu lieu le 10 décembre 2016. Les partenaires sociaux ont été auditionnés le 19 janvier 2017 sur la directive « temps de travail ».

Le 23 mars 2017, un sommet extraordinaire s'est tenu entre les dirigeants européens et les partenaires sociaux européens afin de célébrer l'anniversaire du traité de Rome.

Les 30 mars et 10 juin 2017, les partenaires sociaux ont été auditionnés sur la proposition de recommandation du Conseil relative à un cadre de qualité pour l'apprentissage.

3) Cette section a été rédigée avec l'appuis de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (DG EMPL) de la Commission européenne.

Le 22 novembre 2017, un examen de surveillance multilatéral a été organisé au sein du Comité de l'emploi sur l'implication des partenaires sociaux dans la conception et la mise en œuvre des réformes du marché du travail.

Enfin, le 10 décembre 2017, les partenaires sociaux européens ont été auditionnés afin d'avoir leurs positions sur mise en place d'une Autorité européenne du travail et d'un numéro de sécurité sociale européen.

Le Comité du dialogue social

Principal organe du dialogue social bipartite, le comité du dialogue social (CDS) existe depuis 1992. Il est composé de 64 membres (32 par délégation) émanant soit des secrétariats européens, soit des organisations nationales des partenaires sociaux. Il se réunit trois à quatre fois par an. Ses réunions permettent d'échanger les points de vue patronaux et syndicaux sur divers dossiers, d'adopter des textes négociés par les deux parties et de planifier les travaux du dialogue social européen. Le CDS peut constituer des groupes de travail techniques. Il l'a fait notamment pour les questions macroéconomiques, sur le marché du travail, sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et sur la formation professionnelle. Le CDS adopte les résultats de la négociation engagée sur un dossier par les partenaires sociaux (le processus de négociation est présidé par un médiateur indépendant). Une fois ces résultats approuvés par les organes de décision des parties signataires, le CDS assure le plus souvent le suivi de la mise en œuvre des textes négociés.

Les acteurs du dialogue social interprofessionnel

Six organisations interprofessionnelles participent au dialogue social interprofessionnel européen :

- BusinessEurope (ex-union des confédérations des industries et des employeurs [UNICE]), créée en 1958, est la plus importante organisation représentant le patronat européen en termes de couverture des secteurs économiques. Elle rassemble 39 organisations patronales de 33 pays européens (dont tous les EM 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 EM 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 EM 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, en anglais European Trade Union Confederation [ETUC]) 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 EM de l'UE), ainsi que dix fédérations syndicales européennes. Les organisations syndicales françaises confédération française démocratique du travail (CFDT), confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), confédération générale du travail (CGT), Force ouvrière (FO), fédération syndicale unitaire (FSU) et union nationale des syndicats autonomes (UNSA) sont adhérentes à cette confédération ;

- le conseil des cadres européens (EUROCADRES) 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 EM de l'UE) soit, selon leurs chiffres, plus de 5 millions d'adhérents ;

- la confédération européenne des cadres European Managers (CEC European Managers) 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 confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) est adhérente à cette confédération.

Les deux organisations de cadres (EUROCADRES et CEC European Managers) ont conclu un protocole de coopération le 8 juillet 1999, 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.

IV. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

La Commission européenne a institué à partir de 1998 des comités de dialogue social sectoriel (CDSS) afin de favoriser le dialogue entre partenaires sociaux sectoriels au niveau européen (décision de la Commission du 20 mai 1998 – 98/500/CE). Cette décision nº 98/500/CE établit les règles concernant la création, les règles de la représentativité et l'organisation des comités sectoriels. Ils ont pour vocation d'être une enceinte centrale pour la consultation, les initiatives conjointes et la négociation dans chacun de leur secteur. Le respect de l'autonomie des partenaires sociaux est primordial, il appartient donc aux différentes organisations du secteur, qui souhaitent participer à un dialogue social au niveau européen, de demander conjointement à la Commission européenne la mise en place de leur CDSS. Pour pouvoir être considérées comme représentatives, les organisations européennes des employeurs et des travailleurs doivent répondre aux critères suivants :

- appartenir à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisées au niveau européen ;
- être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des EM, avoir la capacité de négocier des accords et être représentatives dans plusieurs EM ;
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

Les CDSS sont composés d'un maximum de 66 représentants de partenaires sociaux, comprenant un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs. Ils sont présidés soit par l'un des repré-

sentants des partenaires sociaux, soit, quand ils en font la demande, par le représentant de la Commission qui, dans tous les cas, assure le secrétariat des comités. Chaque comité adopte son règlement intérieur et son programme de travail et se réunit en plénière au moins une fois par an. Les CDSS sont les organes où les représentants des partenaires sociaux européens peuvent échanger sur toutes les matières spécifiques liées à leurs activités dans un secteur considéré. Ils constituent un outil privilégié pour discuter des consultations, mener le dialogue social autonome, des actions conjointes ou des négociations sur des sujets d'intérêt général, et contribuer ainsi à l'élaboration de normes, de textes législatifs et de politiques au niveau européen. Il existe actuellement 43 CDSS coordonnés par un forum de liaison. Conformément à la décision de la Commission de 1998 instituant ces comités, la Commission consulte les partenaires sociaux européens au sujet des orientations politiques qui concernent directement leur secteur et qui pourraient avoir des incidences en matière sociale et d'emploi. Pour 2017, voici des exemples des activités de certains CDSS :

- les partenaires sociaux européens du secteur de l'électricité, EURELECTRIC, IndustriAll Europe et la fédération syndicale européenne des services publics (FSESP, en anglais European Federation of Public Service Unions [EPSU] ont signé le 21 novembre 2017 une déclaration commune pour promouvoir une transition énergétique juste et pour faciliter une décarbonatation durable de leur secteur ainsi que dans toute l'économie européenne ;
- les partenaires sociaux européens du secteur bancaire ont signé le 17 novembre 2017 une déclaration commune sur le télétravail dans le secteur bancaire pour prendre en compte les aspects liés à la protection des données, la cyber sécurité, la formation ou encore le matériel ;
- les partenaires sociaux européens du secteur du football ont signé une résolution commune sur les intermédiaires qui contient des recommandations générales afin d'assurer que, dans toute l'Europe, de hauts standards professionnels et éthiques régissent ces relations, par exemple en améliorant l'information, en renforçant la transparence et la responsabilité, et en s'appuyant notamment sur un contrôle efficace.

V. LE DIALOGUE SOCIAL FRANCO-ALLEMAND

Depuis plusieurs années, s'est établie une tradition de rencontres régulières entre les partenaires sociaux français et allemands, co-présidées par les ministres des deux pays, chaque année peu avant le conseil des ministres franco-allemand (CMFA). Symboles forts de la coopération entre les deux pays, les CMFA réunissent lors d'une session commune (en format plénier ou restreint) le président de la République, le Premier ministre, le chancelier fédéral et tous ou une partie des ministres français et allemands. Le CMFA est l'occasion d'assurer la coordination de la coopération franco-allemande au plus haut niveau politique, sur des thématiques choisies. Le dix-neuvième CMFA a eu lieu à Paris le 13 juillet 2017. Monsieur Emmanuel Macron et madame Angela Merkel ont présidé un conseil franco-allemand de défense et de sécurité centré sur la lutte antiterroriste et l'Europe de la défense. Par ailleurs, différents ministres français et allemands (dont mesdames les ministres du Travail Andrea Nahles et Muriel Pénicaud) se sont réunis en binôme de travail, avant un déjeuner commun, puis une conférence de presse conjointe du président français et de la chancelière allemande. Comme il est d'usage lors des CMFA, une rencontre des partenaires sociaux des deux pays a été organisée. Cette rencontre était coprésidée par Andrea Nahles et Muriel Pénicaud. Les sujets à l'ordre du jour étaient :

- les priorités pour l'Europe de demain, les grandes orientations de l'agenda franco-allemand dans la perspective des échéances communes à venir, en particulier le conseil EPSSCO du 23 octobre 2017 et le sommet de Göteborg du 17 novembre 2017,
- « l'avenir du travail » face aux conséquences de la transition numérique, de la mondialisation et des évolutions démographiques et sociétales.

Les organisations syndicales françaises et allemandes (confédération allemande des syndicats – en allemand Deutscher Gewerkschaftsbund [DGB]), CFDT, FO, CGT, CFE-CGC, CFTC) ont rédigé une déclaration commune, mentionnant par exemple la nécessité de relancer l'Europe sociale, la révision de la directive « détachement » et le socle européen de droits sociaux. Les organisations patronales françaises et allemandes ont notamment souhaité un renforcement du dialogue social européen. Les deux ministres ont souligné la volonté commune de la France et de l'Allemagne de travailler ensemble sur l'Europe sociale et ont proposé la création d'un groupe de travail franco-allemand sur le thème de l'avenir du travail. Par ailleurs, les relations bilatérales entre madame Andréa Nahles (ministre fédérale du Travail et des Affaires sociales d'Allemagne)

et madame Muriel Pénicaud ont été nombreuses et très riches en 2017, notamment autour des questions de la révision de la directive de 1996 relative au détachement des travailleurs et de l'apprentissage.

VI. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU INTERNATIONAL

Depuis 1919, l'organisation internationale du travail (OIT) a mis en place et développé un système de normes internationales du travail visant à accroître pour les hommes et les femmes les chances d'obtenir un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Le dialogue social joue un rôle essentiel pour atteindre cet objectif. À ce titre, l'OIT est la seule agence tripartite de l'organisation des Nations unies (ONU) au sein de laquelle les syndicats et les organisations patronales participent aux délibérations sur un pied d'égalité avec les gouvernements.

La Conférence internationale du travail

La conférence internationale du travail (CIT) réunit chaque année les délégations tripartites (représentants des travailleurs, des gouvernements et des employeurs) des 186 EM de l'OIT.

Lors de la 106e session de la CIT du 5 au 17 juin 2017, la direction générale du travail (DGT) a participé à la commission sur les principes et droits fondamentaux au travail (discussion récurrente). Cette commission avait pour objectif d'examiner les principales tendances observées dans la mise en œuvre des quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail et les résultats de l'action menée à cet égard par l'OIT. Les travaux en session plénière ont avancé rapidement la première semaine. La France (représentée par la DGT), à travers l'UE, a notamment défendu l'intégration de la santé et de la sécurité au travail au sein des principes et droits fondamentaux au travail. Elle a aussi souhaité rappeler l'importance de l'inspection du travail dans le respect de ces principes. Par la suite, le travail en comité de rédaction a été plus long et complexe, le groupe des employeurs souhaitant notamment que l'on adopte une approche différenciée par pays et non une approche universelle s'agissant des principes et droits fondamentaux au travail, ce à quoi s'opposaient le groupe des travailleurs et une majorité des gouvernements (dont l'UE). À la suite du comité de rédaction, les travailleurs et les employeurs ont souhaité adopter le texte sans passer par amendements en séance plénière. Cette manière de procéder, exceptionnelle lors des CIT, n'a pas permis d'avoir de débat de fond en séance plénière

la deuxième semaine. Le document final a repris certaines positions de la France et de l'UE, comme la mention de la santé et sécurité au travail ou la volonté de faire une analyse des lacunes des normes existantes sur la discrimination. Cependant, le texte n'est pas aussi ambitieux que ce qu'auraient souhaité la France et l'UE. Ainsi, il n'est pas prévu de réflexion sur l'inclusion de la santé et sécurité au travail dans les principes et droits fondamentaux au travail et l'inspection du travail est peu mentionnée. Ce texte permettra néanmoins de donner des orientations au bureau international du travail (BIT) et aux mandants de l'OIT concernant les principes et droits fondamentaux au travail.

La ratification de textes internationaux

Après la ratification du protocole additionnel à la convention n° 29 sur le travail forcé et de la convention n° 188 sur le travail dans la pêche en 2016, le gouvernement français a entamé le processus de ratification de la convention n° 184 sur la sécurité et la santé dans l'agriculture.

L'initiative du centenaire sur l'avenir du travail

À l'occasion du centenaire de l'OIT en 2019, le directeur général du BIT, monsieur Guy Ryder, a souhaité engager une réflexion sur l'avenir du travail. Il a dans un premier temps encouragé les mandants de l'OIT à s'interroger sur les changements du travail et sur le rôle et la pertinence de l'OIT dans son deuxième centenaire. Afin de réaliser une contribution avec les mandants français (gouvernement et partenaires sociaux), monsieur Claude Jeannerot, délégué du gouvernement français au conseil d'administration du BIT, a planifié des auditions mensuelles d'experts et de personnes qualifiées. Celles-ci sont menées par la commission consultative pour l'OIT, dite « Commission 144 », dont la DGT est membre. La contribution française, rédigée de manière tripartite, a été remise à la ministre du Travail, madame El Khomri, puis au directeur général de l'OIT au cours du premier trimestre 2017. Le document s'articule autour de trois grandes parties :

- « *Le travail dans le monde d'aujourd'hui : de nouveaux défis pour l'OIT* » qui dresse un état des lieux des grandes mutations dans le monde du travail et des projections en la matière ;
- « *Un mandat de l'OIT renforcé pour affronter ces défis* » propose des actions visant à renforcer le mandat de l'OIT pour répondre aux défis identifiés ;

- « *Pour une organisation adaptée à ce mandat renforcé* », qui propose des ajustements institutionnels afin de rendre l'action de l'OIT plus visible et plus efficace.

Le lancement d'une étude du bureau de l'OIT pour la France consacrée aux accords-cadres internationaux

En octobre 2016, le bureau de l'OIT pour la France a lancé une étude consacrée aux accords-cadres internationaux (ACI) engageant de grandes entreprises françaises. Cette étude, réalisée par plusieurs chercheurs, est construite à partir d'enquêtes menées auprès des acteurs participant à la négociation, à la conclusion et à l'évaluation de la mise en œuvre de ces accords : directions d'entreprise, représentants des salariés, syndicats et fédérations syndicales internationales. Une dizaine de grands groupes français y ont participé. Un rapport provisoire a été présenté en novembre 2017 au bureau de l'OIT pour la France, aux partenaires sociaux et aux représentants de l'administration (dont la DGT). Un colloque de restitution de l'étude s'est tenu au ministère du Travail en février 2018. Les participants ont tiré plusieurs enseignements :

- les ACI permettent de faire respecter le droit à la négociation collective (selon une conception « instituante »), de définir la gouvernance du groupe et ses valeurs (selon une conception « constitutionnelle ») et d'adopter une approche opérationnelle sur des thèmes précis (selon une conception « instrumentale ») ;
- les processus de négociation des ACI sont brefs, s'appuyant souvent sur des démarches préexistantes dans les groupes mais non formalisées ;
- le pilotage, le suivi et la communication autour des ACI sont des enjeux centraux dans ces démarches. L'outil privilégié est la cartographie sociale, construite à partir de reportings, d'audits internes et de remontées d'informations par les représentants syndicaux locaux.

La communication autour des ACI poursuit le triple but de répandre les bonnes pratiques dans les groupes, d'associer l'ensemble des salariés aux valeurs du groupe et de valoriser l'image des groupes.

Depuis que les ACI prévoient des mécanismes de résolution de conflits, ils pourraient être assimilés à des actes juridiques. En tout état de cause, l'émergence de ce dialogue social mondialisé permet d'appuyer les États, particulièrement dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. L'OIT a d'ailleurs un rôle de conseil à jouer pour permettre aux groupes d'appréhender le plus finement possible les réalités locales.

Un des enjeux pour les ACI est l'intégration des sous-traitants, de plus en plus déterminants dans la chaîne de valeur.

La coopération internationale

En 2017, la DGT a reçu plusieurs délégations étrangères :

- en juillet 2017, la DGT a reçu une délégation turque dans le cadre du projet « Improving social dialogue in working life » financé par l'UE et coordonné par le bureau de l'OIT en Turquie. Cette délégation était composée de fonctionnaires du ministère du Travail et d'organisations patronales et syndicales. Lors de cette rencontre, la DGT a notamment présenté les mécanismes du dialogue social en France, l'action de la DGT en matière de négociation collective (notamment les commissions mixtes paritaires [CMP]), la procédure d'extension, la représentativité des partenaires sociaux et les propositions françaises sur l'initiative de l'OIT sur l'avenir du travail ;
- en octobre 2017, la DGT a reçu une délégation de l'inspection centrale albanaise dans le cadre d'une action d'échange d'information et d'assistance technique (TAEIX[4]) financée par l'UE. La délégation venait dans le cadre d'un projet d'évolution des modalités d'exercice des missions des inspections albanaises et des responsabilités particulières de l'inspection centrale de ce pays. La DGT a ainsi pu présenter son rôle d'autorité centrale pour les agents de l'inspection du travail et les moyens et missions de l'inspection du travail ;
- en décembre 2017, la DGT, aux côtés de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et la direction générale de la cohésion sociale (DGCS), a rencontré une délégation de hauts fonctionnaires coréens sur le thème de la participation des femmes au marché du travail et de la conciliation vie professionnelle et vie privée. Cette rencontre a notamment été l'occasion de présenter les dernières réformes en matière de télétravail, de droit à la déconnexion et de congé parental.

L'adhésion de la France au Global Deal

Le 17 novembre 2017, le président de la République a annoncé l'adhésion de la France au Global Deal en marge du sommet social de Göteborg. Lancé en septembre 2016 par monsieur le Premier ministre suédois, Stefan Löfven, le Global Deal est une initiative internationale pour le dialogue social. Aujourd'hui, une soixantaine de partenaires,

4) Technical Assitance Information Exchange

États, organisations syndicales (CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO), entreprises et organisations internationales ont signé le Global Deal pour lutter contre les inégalités, encourager le dialogue social et promouvoir une mondialisation plus équitable. Cette initiative vise à inciter les différents acteurs à prendre des engagements concrets, par le dialogue social, pour favoriser les conditions de travail. Le 21 décembre 2017, madame la ministre du Travail, Muriel Pénicaud a lancé la plateforme française pour le Global Deal. La plateforme rassemblera une communauté d'acteurs qui s'engage pour un dialogue social régulateur de la mondialisation. Elle sera un lieu d'échange et d'analyse sur la diversité des expériences et des bonnes pratiques en matière de dialogue social, notamment à l'international.

Le point de contact national français de l'organisation de coopération et de développement économiques

Le point de contact national (PCN) français pour la mise en œuvre des principes directeurs de l'organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales est une structure tripartite rassemblant les syndicats, les entreprises et l'administration (dont la DGT). Le PCN est chargé de promouvoir ces principes, de les diffuser et de répondre à des saisines pour non-respect de ces principes en jouant un rôle de médiation entre les parties. Depuis sa création en 2000 jusqu'en décembre 2015, le PCN a été saisi sur 26 cas, dont 65 % déposés par des syndicats et d'anciens salariés et 27 % déposés par des ONG. Le PCN français fait la médiation lui-même, ce qui est une de ses originalités par rapport aux autres PCN. La majorité des saisines porte sur des questions d'emploi et de conflits du travail (par exemple le droit de grève, la liberté syndicale, la négociation collective…). Le PCN français a eu une activité intense en 2017, puisqu'il a été chargé de trois nouvelles saisines qui ont fait l'objet de nombreuses auditions des plaignants et des multinationales concernées. La DGT a participé à toutes les réunions plénières et auditions. Les nouvelles saisines portent toutes les trois sur des questions de liberté syndicale et de négociation collective.

Revue par les pairs du point de contact national français de l'organisation de coopération et de développement économiques

En 2015, les chefs d'État et de gouvernement des pays du groupe des sept (G7) se sont engagés à renforcer les mécanismes de voies de recours tels que les points de contact nationaux (PCN) de l'organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et à promouvoir l'examen par les pairs et l'apprentissage mutuel sur le fonctionnement et les performances des PCN. Ils ont ainsi souhaité montrer l'exemple en se portant volontaires pour effectuer rapidement leur examen par les pairs.

Ainsi, le PCN de l'OCDE a réalisé les 20 et 21 avril 2017, sa revue par les pairs. Il a été évalué par le secrétariat de l'OCDE et ses homologues belge, canadien et marocain, ce qui a constitué une réelle opportunité d'apprentissage mutuel et d'échanges de bonnes pratiques. En outre, cet exercice a été l'occasion d'échanger avec les différentes parties prenantes du PCN français : représentants de l'État et opérateurs, organisation internationale du travail (OIT), commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH), plateforme responsabilité sociale et environnementale (plateforme RSE), organisations syndicales françaises et internationales, organisations non gouvernementales (ONG), organisations patronales et entreprises, plaignants, multinationales concernées par des plaintes ou encore acteurs du monde académique. La DGT a participé à plusieurs sessions de cette revue par les pairs, notamment la rencontre bilatérale de l'équipe d'évaluation avec les membres du collège d'État. Le fonctionnement tripartite du PCN français, rare parmi les autres PCN, a été régulièrement mis en avant par les parties prenantes. Le rapport de l'OCDE sur la revue par les pairs du PCN français devait être disponible début 2018.

Examen économique de la France en 2017 par l'OCDE

Tous les 18 mois, l'OCDE procède à un examen économique d'une trentaine de pays. Cet examen est mené par le comité d'examen des situations économiques et des problèmes de développement (comité EDR), qui a pour rôle d'étudier les évolutions et les politiques économiques des divers pays de l'OCDE, d'évaluer leur performance économique et de formuler des recommandations sur les mesures à prendre. L'examen est conduit par des représentants des pays membres de l'OCDE au sein du Comité. L'examen économique de la France a eu lieu en 2017. La DGT était concernée par plusieurs sujets, parmi lesquels le salaire minimum, les coûts de licenciement, la justice prud'homale ou encore les accords de branche et d'entreprise. La séance orale de l'examen économique a eu lieu à l'OCDE le 13 juillet 2017, en présence de la DGT et de la DGEFP. Les examinateurs étaient la Corée et l'Italie. De nombreux pays sont intervenus afin de saluer les réformes actuelles du droit du travail, qui vont selon eux dans le sens d'une plus grande efficacité du marché du travail en France (notamment en matière de licenciement ou de simplification des instances de représentation du personnel [IRP]).

Partie 3

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2017

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE : DONNÉES GÉNÉRALES

I. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE INTERPROFESSIONNELLE EN 2017

Le nombre d'accords conclus au niveau interprofessionnel a régressé par rapport à l'année passée

Au niveau interprofessionnel, 16 textes ont été conclus en 2017 aux échelons national et infranational, soit 15 textes en moins par rapport à 2016. Cette baisse poursuit la tendance constatée en 2016, et peut s'imputer, eu égard à la hausse des accords interprofessionnels nationaux (trois textes contre un en 2016), aux accords interprofessionnels infranationaux (12 avenants contre 26 en 2016).

Au niveau national

La convention du 14 avril 2017 concernant l'assurance chômage est entrée en vigueur progressivement à partir du 1er octobre 2017 pour une durée de trois ans. Du côté des demandeurs d'emploi, des nouveautés sont mises en place à partir du 1er novembre 2017 parmi lesquelles :

- des conditions d'affiliation identiques pour tous, notamment 88 jours ou 610 heures de travail,
- le raccourcissement à 150 jours au maximum du différé de versement des indemnités supra-légales de rupture de contrat de travail,
- l'entrée progressive dans la filière senior avec une durée d'indemnisation maximale de 24 mois jusqu'à 53 ans, de 30 mois à 53-54 ans et enfin de 36 mois à partir de 55 ans,
- l'encouragement de l'accès à la formation avec un rajout éventuel de 500 heures sur le compte personnel de formation (CPF).

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 concerne la fusion des régimes de retraite complémentaires de l'association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) et de l'association

des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) et prévoit un nouveau régime :

- chaque bénéficiaire dispose d'un seul et unique compte de points de retraite complémentaire qui comprend l'ensemble des points acquis tout au long de la carrière, y compris pour les périodes antérieures au 1er janvier 2019 ;
- la contribution exceptionnelle et temporaire (CET) devient la contribution d'équilibre technique et s'appliquera à tous les salariés dont le salaire est supérieur au plafond de la sécurité sociale, au lieu d'être limitée aux cadres ;
- les cotisations et contributions sont calculées sur deux tranches de rémunération au lieu de deux par régime ;
- l'association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO (AGFF) et la garantie minimale de points (GMP) fusionnent au sein d'une contribution générale d'équilibre ;
- la Fédération, composée des organisations nationales interprofessionnelles représentatives et les institutions de retraite complémentaire adhérentes, regroupe les fédérations AGIRC et ARRCO pour en gérer la fusion.

L'ANI relatif à la prévoyance des cadres conclu à la même date reprend les dispositions existantes relatives à la prévoyance contenues dans la convention collective nationale (CCN) de 1947 et prévoit, pour les ingénieurs, cadres et assimilés les avantages suivants :

- la pérennisation du taux de 1,5 % de cotisation à la charge de l'employeur ;
- le versement à une institution de prévoyance ou à un organisme d'assurance, à la charge exclusive de l'employeur, d'une cotisation égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale. Cette contribution doit être affectée en priorité au décès (quel que soit l'âge du bénéficiaire) et versée en priorité au conjoint survivant non séparé, à défaut aux descendants, à défaut à la succession. Les employeurs ne justifiant pas avoir souscrit de contrat comportant le versement de cette cotisation sont tenus de verser aux ayants droit du cadre décédé une somme égale à trois fois le plafond annuel de sécurité sociale (PASS) en vigueur lors du décès.

Au niveau infranational

L'accord interprofessionnel relatif aux contreparties accordées aux salariés à l'occasion du travail exceptionnel de certains dimanches et de certains jours fériés dans les commerces de Moselle a été conclu le 27 mars 2017. Selon les stipulations, le texte indique que les salariés bénéficient :

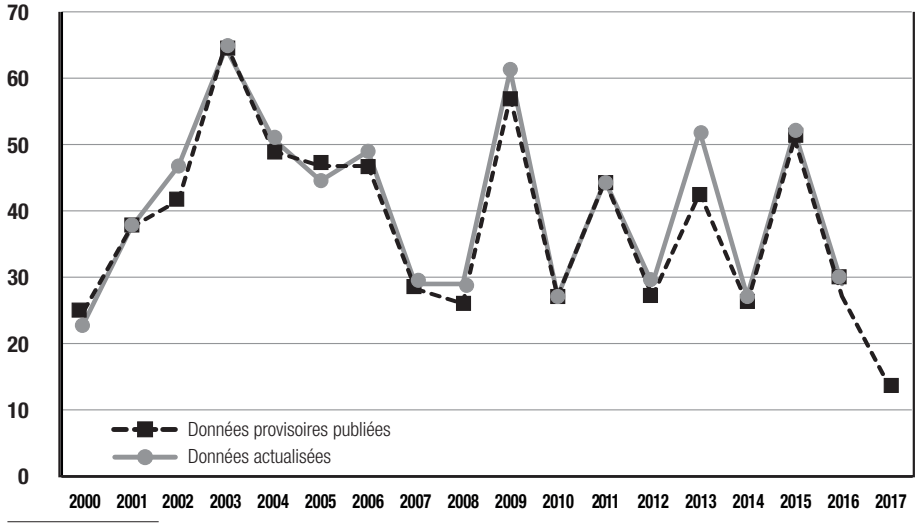
- d'une rémunération au moins égale à 200 % du taux horaire de base, et majorations éventuelles pour heures supplémentaires comprises,
- d'un repos de récupération équivalent en temps, à prendre dans la limite des trois mois suivants le mois comprenant le dimanche ou le jour férié travaillé fixé par l'employeur,
- d'une compensation sur justificatifs de frais de déplacement et de stationnement supplémentaires payés par les salariés lors des dimanches et/ou jours fériés travaillés,
- des avantages sociaux en matière de restauration habituellement attribués sur les autres jours de la semaine.

Ce texte a fait l'objet d'une opposition du mouvement des entreprises de France ([MEDEF] 70,82 %) et de la confédération des petites et moyennes entreprises ([CPME] 24,97 %).

Par ailleurs, douze avenants à des accords interprofessionnels antérieurs ont été conclus (26 en 2016 données définitives) notamment sur le travail du dimanche sur le dialogue social et paritarisme, le congé du proche aidant, la contribution due par l'entreprise au titre du maintien des droits à retraite complémentaire, etc.

La baisse entre 2017 et 2016 (quatorze textes en moins) est majoritairement imputable à l'échelon national dont la négociation relative au régime de retraite complémentaire des cadres (huit avenants en moins par rapport à 2016) et des non-cadres (quatre textes en moins). Cette baisse peut s'expliquer par les accords du 17 novembre 2017 relatifs à la fusion des régimes AGIRC et ARRCO et au régime de prévoyance des cadres.

Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature



Source : ministère du Travail - DGT (BDCC)

II. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE DE BRANCHE

II.1. Une activité conventionnelle de branche en hausse

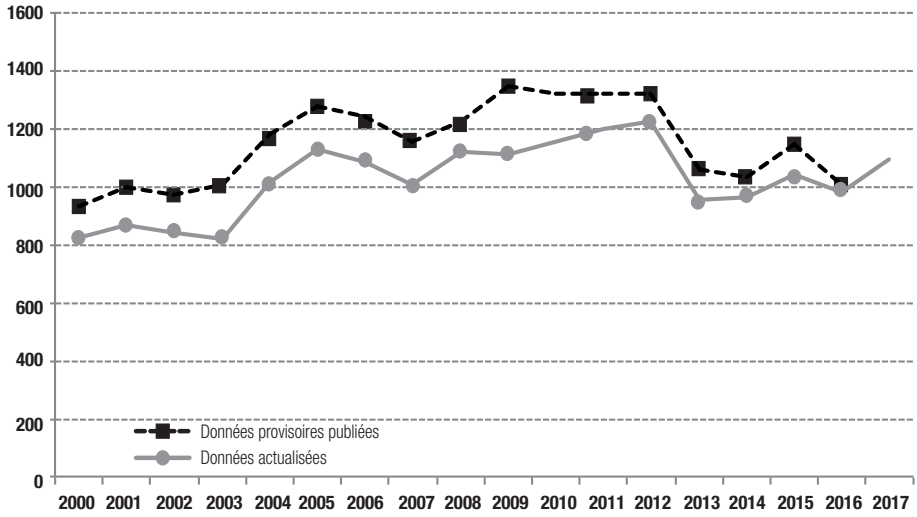
En 2017, avec 1 094 accords signés et enregistrés (données provisoires) leur nombre est en hausse par rapport à 2016 (1 033 accords en données définitives). Ce niveau s'inscrit à un niveau supérieur à celui des quatre dernières années. La hausse entre 2016 et 2017 est de 6 %.

Ce chiffre provisoire sera encore augmenté une fois pris en compte les textes signés en fin d'année et enregistrés après le 25 mars 2018 par le service de dépôt des accords collectifs du ministère chargé du Travail (*cf. Partie 2 Action de l'État - Encadré méthodologie*).

Depuis 2011, environ 82 % des textes en moyenne sont déposés à la direction générale du travail (DGT) moins de trois mois après leur date de signature, et près de 95 % de l'ensemble des textes signés au cours d'une année civile sont recensés à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Aussi, le volume global du nombre d'accords signés et déposés à la DGT pourrait être de l'ordre de 1 150 à titre définitif. Il convient également de rappeler ici que seuls les textes valablement signés par les partenaires sociaux sont déposés à la DGT. Les accords qui ont été négociés mais qui, à la date de réalisation du rapport, n'ont pas abouti à

une signature emportant la validité de l'accord ou qui n'auraient pas été déposés, ne sont pas pris en compte.

Nombre d'accords de branche selon l'année de signature



Source : ministère du Travail - DGT (BDCC)

En 2017, le thème des salaires reste celui le plus abordé par les partenaires sociaux et est en hausse de 12 %[1]. Le thème relatif aux conditions de conclusion, en forte hausse cette année avec plus de 300 mentions, se situe à nouveau en deuxième position. En revanche, on constate une baisse du nombre d'accords concernant notamment la formation professionnelle, la retraite complémentaire et la prévoyance.

Méthodologie : données définitives versus données provisoires

Les accords et avenants conclus au niveau interprofessionnel ou des branches professionnelles sont déposés par les signataires à la direction générale du travail (DGT).

Lors de l'enregistrement de l'accord, sont notamment consignés les différents aspects de la conclusion du texte (dates de signature et de dépôt, demande d'extension le cas échéant, type de texte, signataires, etc.) ainsi que les principaux thèmes abordés.

Les chiffres présentés dans le *bilan de la négociation collective* ont été arrêtés au 25 mars 2018. Ils ne tiennent pas compte des accords déposés et enregistrés dans la base de données des conventions collectives (BDCC) ultérieurement. Les données présentées dans ce rapport pour l'exercice 2017 doivent donc être considérées comme provisoires.

Par ailleurs, les données des textes signées avant 2016 ont été actualisées. Aussi, les valeurs présentées dans ce bilan peuvent donc être légèrement différentes de celles qui ont été publiés dans les bilans précédents.

1) La hausse mentionnée est basée sur des chiffres légèrement supérieurs à ceux du tableau « Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique » de ce chapitre du fait d'une actualisation plus récente effectuée par le service en charge de l'analyse des salaires (cf. infra La négociation collective de branche selon le thème).

II.2. La négociation collective de branche selon le niveau géographique, le type de texte et le thème

La négociation collective de branche se déroule à des niveaux géographiques différents d'une filière professionnelle à l'autre. C'est néanmoins au plan national qu'elle a le plus souvent 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 au regard de ces deux critères, champ d'application géographique et type de texte, ainsi qu'à celui du thème négocié, qu'est analysée l'activité conventionnelle.

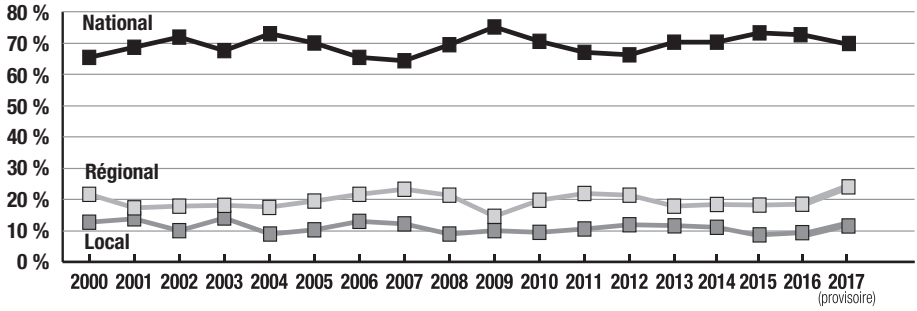
II.2.1. La négociation collective de branche selon le niveau géographique

En 2017, plus des deux tiers des textes sont conclus au niveau national (70 %). Ce niveau est constant dans le sens où, au cours de la décennie, cette proportion des textes s'est toujours établie entre 64 % (en 2007) et 75 % (en 2009).

Avec trois textes conventionnels sur dix, la dimension territoriale de la négociation collective de branche demeure une caractéristique importante de l'organisation des relations professionnelles. En effet, à peu près 20 % des textes sont signés au niveau régional et 10 % au niveau local.

C'est principalement dans les conventions de la *métallurgie*, celles du *bâtiment* et celles des *travaux publics* que sont conclus les accords infranationaux. Ces secteurs rassemblent des professions qui se sont structurées localement et négocient des accords en vue de réguler les conditions de travail et d'emploi au niveau d'un bassin d'emploi (*carrières et matériaux* ou *entreprises d'architecture*, par exemple).

Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau de géographique (en %)



Source : ministère du Travail - DGT (BDCC)

De manière générale, la négociation salariale représente 42 % des avenants conclus en 2017[2], pourcentage en constante progression depuis quatre ans. Le nombre d'avenants à l'échelon national ou à celui infranational est réparti pour moitié sur chaque niveau, ce qui souligne l'intérêt pour les partenaires sociaux de définir des conditions de rémunération au plus proche des conditions locales.

S'agissant du poids respectif des avenants salariaux aux échelons national et infranational, on observe une forte proportion au niveau infranational – plus de deux tiers (72 %) – et moindre au niveau national – plus d'un quart (29 %).

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'un secteur professionnel. 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.

2) Les pourcentages mentionnés dans ce paragraphe sont susceptibles d'une légère variation sans qu'elle n'affecte les tendances constatées, du fait d'une actualisation moins récente que celle du tableau correspondant dans la partie 3 - La négociation sur les salaires.

Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique

	Nombre total des avenants salariaux	% du total des avenants	Nombre d'avenants salariaux nationaux	% du total des avenants nationaux	Nombre d'avenants salariaux infranationaux	% du total des avenants infranationaux
2000	378	41,9 %	191	32,3 %	187	60,3 %
2001	435	44,8 %	236	35,1 %	199	66,3 %
2002	386	41,4 %	224	33,1 %	162	63,5 %
2003	419	43,6 %	214	32,7 %	205	66,8 %
2004	430	38,4 %	230	28,0 %	200	66,4 %
2005	542	44,8 %	279	33,0 %	263	72,1 %
2006	548	46,5 %	288	36,7 %	260	65,8 %
2007	526	47,6 %	268	37,2 %	258	66,5 %
2008	560	47,1 %	318	38,3 %	242	67,2 %
2009	436	34,5 %	235	24,6 %	201	64,4 %
2010	458	36,5 %	228	25,7 %	230	61,7 %
2011	516	40,6 %	250	29,3 %	266	63,5 %
2012	600	45,7 %	299	34,1 %	301	69,7 %
2013	438	41,6 %	218	29,1 %	220	72,4 %
2014	396	38,3 %	194	26,2 %	202	69,2 %
2015	385	34,3 %	183	22,1 %	202	67,8 %
2016	418	41,5 %	208	28,0 %	210	72,4 %
2017*	**463**	**42,1 %**	**227**	**29,4 %**	**236**	**72,0 %**

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC)
Lecture : en 2017, 227 avenants salariaux ont été signés au niveau national, soit 29,4 % de l'ensemble des avenants nationaux. Les 236 avenants salariaux de niveau infranational représentent 72 % de l'ensemble des avenants conclus à ce niveau.
** Données provisoires.*

En 2017, sept avenants sur dix, quel que soit leur thème, ont été conclus dans le cadre d'une convention collective, soit une proportion jamais atteinte depuis plus de dix ans. L'augmentation de la part des avenants conclus dans le cadre d'une convention collective peut être imputable à la diminution du nombre de branches dont l'activité conventionnelle était quasi inexistante. En effet, la hausse de l'ensemble de ces trois niveaux (national, régional, départemental) peut résulter notamment de l'impact de la restructuration des branches qui, en réduisant le nombre de branches, fait augmenter mathématiquement les parts relatives des avenants conclus dans les conventions collectives actives[3].

C'est dans le cadre des textes nationaux que la négociation est la plus fréquente : sur dix CCN en vigueur, plus de huit conventions s'enrichissent d'un nouveau texte (accord ou avenant) ; la proportion de conventions collectives amendées ou complétées est nettement inférieure pour les niveaux régionaux et locaux (respectivement plus de

3) 486 conventions collectives en vigueur sont recensées au 1er mars 2018 par les services du ministère du Travail. 532 l'étaient au 1er mars 2017 et 671 au 29 septembre 2015.

six et plus de cinq pour dix conventions). Ces parts sont toutefois, elles aussi, en constante augmentation depuis plus de dix ans.

Taux de conventions collectives ayant eu au moins un avenant selon le niveau géographique et l'année (en %)

Conventions collectives	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017*
Nationales	72,29	69,62	73,58	74,92	76,49	74,92	77,74	72,61	70,61	70	73,68	82,11
Régionales	50,65	46,05	44,16	53,25	45,45	51,32	52,63	46,67	41,03	47,44	57,69	65,38
Départementales ou locales	29,23	30,38	26,85	29,18	29,84	28,96	29,73	28,57	28,29	23,35	41,72	52,86
Ensemble	**52,53**	**51,23**	**51,69**	**54,36**	**54,43**	**53,98**	**55,81**	**52,01**	**50,23**	**48,68**	**62,52**	**71,70**

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC)
Lecture : en 2017, un avenant au moins a été signé dans 82,1 % des conventions collectives nationales et 71,70 % dans l'ensemble des conventions collectives, quel qu'en soit le niveau géographique.
** Données provisoires.*

II.2.2. La négociation collective de branche selon le type de texte

Les différents types de texte de branche

La négociation de branche peut se concrétiser sous la forme soit d'un texte « de base » (convention collective ou accord professionnel), soit d'un texte « rattaché » (accord ou avenant), qui vient compléter ou modifier le texte de base.

Une convention collective doit notamment comporter des clauses relatives au champ d'application territorial et professionnel couvert et définir les conditions de révision ou de dénonciation du texte. Elle a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que des garanties sociales de l'ensemble des salariés concernés.

Sur chacun de ces différents sujets, le texte d'origine peut être modifié, précisé, enrichi ou simplement actualisé par la signature d'accords ou d'avenants entre les représentants d'employeurs et de salariés.

À la différence de la convention collective, l'accord professionnel traite, en règle générale, d'un sujet précis. Il peut aussi être conclu entre les acteurs de plusieurs branches, plus ou moins proches en termes d'activité ou de filière, en vue d'harmoniser les pratiques professionnelles ou les garanties sociales sur un domaine spécifique ; mais il peut également constituer l'amorce d'un champ conventionnel dans un secteur non encore couvert par une convention collective.

II.2.2.1. Les conventions collectives

En 2017, sept conventions collectives ont été signées dont deux nouvelles conventions (*salariés en portage salarial* et du *personnel des Offices Publics de l'Habitat*) et cinq qui se substituent à des conventions antérieures (*employés, techniciens et cadres des agences de presse* ; des *menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes* ; de la *distribution des papiers-cartons commerce de gros* ; des *employés et des cadres des éditeurs de la presse magazine* ; de la *poissonnerie*). Deux conventions collectives avaient été signées en 2016 et six en 2015.

Conventions collectives signées en 2017

IDCC*	Titre complet	Champ géographique	Date de signature
3219	Convention collective de branche des salariés en portage salarial	N	22/03/2017
3220	Convention collective nationale du personnel des Offices Publics de l'Habitat	N	6/04/2017
3221	Convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse	N	7/04/2017
3222	Convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes	N	19/01/2017
3224	Convention collective nationale de la distribution des papiers-cartons commerce de gros	N	12/07/2017
3225	Convention collective nationale des employés et des cadres des éditeurs de la presse magazine	N	30/10/2017
3226	Convention collective nationale de la poissonnerie	N	28/11/2017

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC)
** Identifiant de la convention collective.*

Trois nouvelles conventions résultent de la fusion de conventions collectives catégorielles :

- après dénonciation des deux conventions catégorielles (*employés et cadres des éditeurs de la presse magazine*),
- ou simple substitution des nouvelles dispositions (*employés, techniciens et cadres des agences de presse* ; *distribution des papiers-cartons commerce de gros*).

En outre, la CCN des *menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes* ainsi que celle de la *poissonnerie* ont été conclues notamment pour plus de lisibilité et pour qu'elles soient adaptées aux évolutions induites par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relativement à la commission paritaire permanente de négociation et

d'interprétation (CPPNI). Ces deux conventions collectives n'engagent pas de modification de leur champ d'application par rapport aux textes antérieurs.

La CCN de la branche du *portage salarial* a permis de transposer l'accord national professionnel du 24 juin 2010 et la définition générale du portage salarial après ratification par la loi du 8 août 2016 de l'ordonnance n° 2015-380 du 5 avril 2015. Le texte indique dans son préambule les spécificités de ce cadre législatif du fait de la situation atypique de ces salariés. Les partenaires sociaux ont décidé de la « *création d'une convention collective nationale de branche afin de sécuriser les conditions générales de travail et d'emploi et les parcours professionnels des salariés portés* », conformément à la définition de son champ d'application incluant les seuls salariés portés, au sens de l'article L. 1254-2 du code du travail et l'entreprise qui a pour activité le portage salarial, soumise notamment à une obligation de déclaration préalable et de garantie financière. Cette convention s'applique aux entreprises exerçant sur le territoire français, y compris les départements d'outre-mer, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'entreprise de portage salarial.

La CCN de la branche du *personnel des Offices Publics de l'Habitat* (OPH) a pour objet de finaliser la convergence, pour ces établissements publics locaux à caractère industriel et commercial (EPIC), entre les dispositions statutaires telles qu'issues du décret n° 2011-636 du 8 juin 2011 des agents publics et des stipulations conventionnelles des dix accords collectifs nationaux déjà en vigueur dans les 256 OPH dans le respect des articles L. 421-24 et L. 421-25 du code de la construction et de l'habitation. Outre les dispositions obligatoires conformément aux articles L. 2232-5 et suivants du code du travail sur les conventions de branche, la CCN contient un chapitre X sur les engagements de négociations futures. La convention entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Ces sept conventions collectives ont fait l'objet d'une demande d'extension.

II.2.2.2. Les accords professionnels

Le nombre de nouveaux accords professionnels oscille entre 19 et 50 depuis six ans. En 2017, 19 ont été conclus, soit six de moins qu'en 2016. Ces nouveaux accords sont quasi exclusivement nationaux (18 sur 19).

Ces accords sont conclus, soit pour mettre en œuvre des dispositions communes à plusieurs conventions collectives (accords interbranches ou

intersecteurs), soit, moins fréquemment, dans des secteurs qui ne disposent pas encore de convention collective.

Cinq accords professionnels sont conclus pour remplacer des accords antérieurs. Trois accords professionnels interbranches ont été signés dont :

- celui du 19 janvier 2017 relatif au contrat de génération dans diverses branches du secteur alimentaire,
- ceux des 13 et 14 décembre 2017 relatifs à la méthode pour la révision de l'accord du 22 décembre 2010 constitutif d'un OPCA interbranches entre les industries chimiques, pharmaceutiques, pétrolières et de la plasturgie.

Outre que ces accords précisent nécessairement un champ d'application, ils portent le plus souvent sur une thématique spécifique. Les thèmes évoqués dans les accords professionnels sont la formation, le contrat de génération, le dialogue social, les salaires, la prévoyance, etc.

II.2.2.3. Les accords et avenants

Les accords et avenants conclus dans le champ d'un accord professionnel ou d'une convention collective constituent le mode le plus fréquent de l'évolution du droit conventionnel. Les accords viennent enrichir le texte de base, soit en créant des dispositions nouvelles, soit en remplaçant des dispositions plus anciennes. Les avenants précisent, complètent ou modifient les dispositions du texte de base.

1 080 accords et avenants (données provisoires) sont venus, en 2017, modifier des textes de base existants (convention collective, accord professionnel ou accord interprofessionnel) dont 56 accords et avenants à des accords professionnels (65 en 2016 [données définitives]).

II.2.3. La négociation collective de branche selon le thème

En 2017, on constate une hausse sur six thèmes du nombre d'avenants et accords de branche conclus dont, pour ceux qui ont le plus grand nombre d'occurrences, les salaires, les conditions de conclusion et d'application des accords, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les primes. À l'inverse, quatorze thèmes sont en baisse dont, pour ceux qui ont le plus grand nombre d'occurrences, la formation professionnelle, la protection sociale complémentaire, le contrat de travail et la durée du temps de travail.

S'agissant des **salaires**, en 2017, la progression, déjà enregistrée en 2016 se confirme et s'amplifie. En effet, 480[4] avenants salariaux ont été signés dans l'année, contre 427 en 2016 (soit une hausse de 12 %). Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est également en hausse et se situe à 296 contre 262 en 2016 (soit + 13 % ; *cf. Partie 3 - La négociation sur les salaires*). Ces chiffres sont les plus élevés des dix dernières années, hormis celles ayant connu une double revalorisation du SMIC (2008, 2011 et 2012). Pour les branches couvrant plus de 5 000 salariés, le nombre d'avenants salariaux est en hausse de 13 %, tous secteurs confondus, par rapport à 2016 et plus de quatre branches sur cinq ont conclu au moins un accord dans l'année (81 % contre 74 % en 2016).

Dans un contexte d'amélioration de la croissance économique (1,9 % en 2017 contre 1,1 % en 2016) et de légère remontée de l'inflation (1 % en 2017 contre 0,6 % en 2016), la plupart des branches ont accordé des pourcentages d'augmentation légèrement supérieurs à ceux de l'année précédente. Ils sont en moyenne légèrement supérieurs à l'augmentation du SMIC au 1er janvier (+ 0,9 %) mais restent inférieurs à l'évolution sur l'année de l'indice du salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés (SMB) et de celui du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) qui croissent respectivement de 1,4 % et 1,3 %. La hausse de 14 % du thème relatif aux **primes** peut s'expliquer par les arguments précisés ci-dessus.

S'agissant des **conditions de conclusion**, ce thème, de 319 mentions en 2017, porte sur les domaines structurants de la négociation collective : l'organisation et le financement du dialogue social dans la branche, les clauses de rendez-vous, le fonctionnement des commissions paritaires de branche, les points de méthode et de calendrier notamment. En 2017, plus de la moitié des mentions traite du fonctionnement de commissions paritaires (thématiques ou non) et près d'une sur dix est consacrée aux clauses de rendez-vous. La hausse du volume de textes relatifs à la négociation sur les conditions de négociation résulte notamment de l'article 24 de la loi du 8 août 2016 qui prévoit la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) dont les missions sont précisées. Dès lors, la CPPNI est un des thèmes prédominants en 2017 avec plus d'une centaine de textes déposés relatifs à sa mise en place ou en rapport avec celle-ci (118 en 2017, quatre en 2016). En outre, treize textes ont eu le dialogue social pour thème principal (onze en 2016, six en 2015). L'impact de la restructuration incite

4) Les chiffres mentionnés dans ce paragraphe sont légèrement supérieurs à ceux du tableau « Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique »de ce chapitre du fait d'une actualisation plus récente effectuée par le service en charge de l'analyse des salaires.

également les branches concernées à établir des accords de méthode relatifs à la fusion de branches. Quatre textes ont été élaborés sur ce thème.

S'agissant du nombre d'accords de branche conclus dans le domaine de **l'égalité professionnelle**, le nombre de textes conclus, de 169 en 2017, est en hausse par rapport à 2016 (135), retrouvant un niveau comparable à celui de 2015 (167). Plus notablement encore, ces textes se répartissent entre 19 accords traitant spécifiquement, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale (six en 2016, cinq en 2015, six en 2014, neuf en 2013) et 150 accords abordant ce thème (129 en 2016, 162 en 2015, 134 en 2014, 113 en 2013). Pour ces derniers, la corrélation avec la hausse des accords salariaux, est patente. Pour les premiers, elle peut résulter du rôle des branches, conforté par la loi du 8 août 2016, en matière d'égalité professionnelle en consacrant, dans le domaine de l'égalité professionnelle, la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise.

Avec 153 accords de branche conclus en 2017, le domaine de la **formation professionnelle et de l'apprentissage** enregistre pour la deuxième année consécutive une baisse de 14 % (179 en 2016, 232 en 2015). La diminution du nombre d'accords conclus en 2017 par rapport à 2016 et plus encore par rapport à 2015 s'explique d'une part par l'intégration par les branches professionnelles en 2015 et 2016 des dispositions des lois précitées du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 et, d'autre part, au regard de la réforme annoncée de la formation professionnelle en 2018, qui s'est traduite notamment par le document d'orientation du gouvernement du 15 novembre 2017. Parmi ces textes, et sans que les thèmes soient exclusifs les uns des autres, la baisse est constatée pour chaque aspect de la formation professionnelle, et plus encore pour les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) (63 en 2016, 35 en 2017 soit - 44 %). Ceci peut être mis en rapport avec la mise en place de la CPPNI. 53 accords ont porté sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés (57 en 2016), 31 accords (41 en 2016) sont relatifs aux certificats de qualification professionnelle (CQP) afin d'en définir l'objet et les finalités, ou encore de préciser les modalités de création, de révision, de renouvellement et de suppression par exemple, 25 textes ont concerné plus particulièrement l'apprentissage (39 en 2016).

Avec 128 références (155 en 2016, 232 en 2015), la thématique de la **protection sociale complémentaire (retraite et prévoyance)** est également en forte baisse par rapport à 2016 (- 17 %). Ces baisses consécutives s'expliquent notamment du fait du « point haut » enregistré en 2015 dû aux négociations des partenaires sociaux pour se mettre en conformité avec

l'entrée en vigueur, le 1er juin 2014, de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et par la conclusion de nombreux avenants ayant pour objet la mise en conformité de leur régime avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, entré en vigueur le 1er juillet 2014.

La thématique du **temps de travail** a, quant à elle, été abordée aussi souvent en 2017 qu'en 2016 (respectivement 64 et 65). Le niveau est stable depuis cinq ans, à l'exception de 2014, et se situe autour d'une soixantaine d'accords (63 en 2015, 102 en 2014 et 57 en 2013).

La thématique relative au **contrat de travail** a moins mobilisé les acteurs de la négociation collective cette année avec 86 textes conclus, (112 en 2016, 207 en 2015). Cette baisse peut être mise en relation avec celle des accords relatifs aux thématiques de la protection sociale complémentaire et de la formation professionnelle dans lesquelles le principe de la portabilité des droits pour les salariés est indexé également dans le thème contrat de travail.

Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2017*

Thèmes	Nb de textes
Salaires	**480**
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	**319**
Condition d'application des accords	**188**
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	**169**
Système et relèvement de primes	**163**
Formations professionnelles/apprentissage	**153**
Retraite complémentaire et prévoyance	**128**
Élément de contrat de travail embauchage, période d'essai, CDD, travail temporaire, congés (maternité, adoption, éducation enfant), licenciement (préavis, licenciement), démission	**86**
Temps de travail	**67**
Droit syndical	**66**
Système et relèvement de salaires	**58**
Condition de travail, hygiène et sécurité	**52**
Maladie	**47**
Classifications	**41**

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC)
Lecture : ce tableau présente la fréquence des principaux thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.
**Données provisoires.*

III. LA SIGNATURE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES DES SALARIES

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont toutes conclu, en 2017, un nombre d'accords et d'avenants en nette augmentation par rapport à l'année précédente. Cependant, les taux de signature, c'est-à-dire le nombre d'accords signés par une organisation syndicale donnée rapporté au nombre total d'accords signés dans l'année, sont relativement stables.

Ainsi, du côté des confédérations représentatives de salariés, les représentants de la confédération française démocratique du travail (CFDT) (87 %) sont ceux signant le plus de textes avec plus de quatre textes sur cinq. Force ouvrière (FO), la confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) et la confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) signent près de trois accords sur quatre en 2017 (respectivement 71 %, 69 % et 74 %), tandis que la confédération générale du travail (CGT) signe trois textes sur dix (33 %).

La place des organisations syndicales selon leur taux de signature n'est pas affectée entre 2016 et 2017 : l'évolution des taux de signature constatés en 2017 par rapport à 2016 est faible (entre 0,7 % pour la CGT et 4 % pour la CFE-CGC), que les taux soient supérieurs pour la CGT (33,2 % contre 32,5 %) et FO (71,4 % contre 69 %) ou inférieurs pour la CFDT (86,6 % contre 88,6 %), la CFTC (74,2 % contre 76,8 %) et la CFE-CGC (68,7 % contre 72,3 %).

Par ailleurs, même pour ceux en baisse par rapport à 2016, les taux de 2017 restent relativement stables par rapport à la moyenne de la dernière décennie : FO confirme sa tendance (71 %), la CFTC connaît une légère baisse (73 % contre 74 %), la CGT (33 % contre 32 %) et la CFE-CGC (73 % contre 74 %) connaissent une légère hausse et la CFDT une hausse plus marquée (87 % contre 82 %).

En 2017, la CFDT reste ainsi, en dépit de la baisse de 2016, l'organisation signant le plus fréquemment les textes avec plus de huit textes sur dix sur la dernière décennie.

Il convient néanmoins de rappeler que, comme le taux de signature prend en compte le nombre total d'accords signés dans l'année, le taux de signature le plus haut pour chacune des organisations ne correspond

pas forcément au nombre le plus important de textes que l'organisation syndicale a signés sur la période observée, ni donc qu'un taux de signature inférieur soit synonyme d'un nombre inférieur d'accords signés sur l'année constatée. Il convient de rappeler également que 2017 marque la fin de la présomption de représentativité des organisations syndicales de salariés dans les branches ce qui pourrait, pour le second semestre, avoir une influence sur le taux de signature.

Taux de signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale (en %)**

	CGT	CFDT	FO	CFTC	CFE-CGC
2000	33,5	69,1	70,4	60,6	61,4
2001	34,3	71,1	68,5	65,5	61,9
2002	37,3	75,6	67,8	62,1	59,1
2003	31,2	70,0	63,9	66,6	65,8
2004	39,8	78,7	71,3	69,6	68,1
2005	35,5	75,8	74,0	71,5	69,0
2006	36,2	76,0	73,2	69,8	66,6
2007	31,0	79,7	70,8	70,3	70,0
2008	34,2	79,4	70,0	69,4	67,7
2009	34,6	78,1	70,0	75,5	75,7
2010	31,4	80,2	71,6	70,7	68,6
2011	34,4	80,4	75,2	74,1	70,6
2012	29,6	76,0	72,4	72,7	72,5
2013	32,2	83,0	73,5	76,3	73,2
2014	30,2	85,0	71,0	72,7	72,7
2015	34,9	86,4	68,0	75,0	72,9
2016	32,5	88,6	69,0	76,8	72,3
2017*	33,2	86,6	71,4	74,2	68,7

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC)
** Données provisoires.*
*** 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.*

LA NÉGOCIATION PAR THÈMES

I. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

Après deux années, en 2011 et 2012, de fort dynamisme de l'activité conventionnelle, lié au contexte de doubles revalorisations du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), avec le retour à une revalorisation annuelle unique du SMIC au 1er janvier, la négociation salariale de branche a connu un ralentissement de 2013 à 2015.

En 2017, le regain de dynamisme de l'activité conventionnelle amorcé dès l'année précédente se poursuit, notamment dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés. Le nombre d'avenants salariaux est en hausse de 13 %, tous secteurs confondus, par rapport à l'année précédente et plus de quatre branches sur cinq ont conclu au moins un accord dans l'année (81 % contre 74 % en 2016).

Dans un contexte d'amélioration de la croissance économique (1,9 % en 2017 contre 1,1 % en 2016) et de légère remontée de l'inflation (1 % en 2017 contre 0,6 % en 2016), la plupart des branches ont accordé des pourcentages d'augmentation légèrement supérieurs à ceux de l'année précédente. Ils sont en moyenne légèrement supérieurs à l'augmentation du SMIC au 1er janvier (+0,9 %) mais restent inférieurs à l'évolution sur l'année de l'indice du salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés (SMB) et de celui du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) qui croissent respectivement de 1,4 % et 1,3 %.

Malgré un contexte économique encore difficile, les partenaires sociaux sont restés fortement mobilisés pour maintenir les bas de grilles conventionnelles au niveau du SMIC et les trois quarts des branches étaient d'ores et déjà parvenues à réactualiser leur grille à hauteur du SMIC revalorisé au 1er janvier 2017 dès la fin du premier trimestre, comme l'année précédente (article L. 2241-2-1 du code du travail). Elles étaient environ neuf sur dix en fin d'année dans l'ensemble des secteurs, comme l'année précédente. De nombreuses branches connaissant des situations de blocage persistant sont parvenues en 2017 à conclure un accord et les branches qui restent en difficulté sont peu nombreuses.

Par ailleurs, les éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, sont restés globalement stables par rapport à l'année précédente, sauf pour les cadres pour lesquels les éventails se resserrent légèrement.

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. Une activité conventionnelle très dynamique en 2017

I.1.1.1. L'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches marque une nette progression

L'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches, après avoir connu un rythme très soutenu en 2011 et 2012, du fait notamment des doubles revalorisations du SMIC intervenues aux 1er janvier et 1er décembre 2011 et aux 1er janvier et 1er juillet 2012, avait accusé un net fléchissement de 2013 à 2015. En 2016, on observait un léger regain de dynamisme de l'activité conventionnelle qui mettait ainsi fin à la tendance au ralentissement enregistrée depuis plusieurs années.

En 2017, la progression enregistrée l'année précédente se confirme et s'amplifie. En effet, 480 avenants salariaux ont été signés dans l'année, contre 427 en 2016 (soit une hausse de 12 %). Le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est également en hausse et se situe à 296 contre 262 en 2016 (soit +13 %). Ces chiffres sont les plus élevés des dix dernières années, hormis celles ayant connu une double revalorisation du SMIC (2008, 2011 et 2012).

Cette progression est d'autant plus significative que les chiffres de l'année publiés pour 2017 sont provisoires, alors que ceux des années précédentes ont été actualisés au vu des accords déposés tardivement. On constate en effet que le nombre d'avenants salariaux signés en 2017 est supérieur de 17 % au résultat provisoire de 2016 (410 avenants).

Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017*
Nombre d'avenants salariaux	570	440	465	523	605	443	408	390	427	**480**
Nombre de textes de base (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial **	321	281	285	305	336	279	269	244	262	**296**

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC)
** Chiffres provisoires en 2017, 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 confirme le rythme très soutenu de la négociation salariale

Un suivi détaillé des accords de salaires est effectué pour les branches couvrant plus de 5 000 salariés.

Le panel des branches étudiées est identique à celui de l'année précédente. Il est ainsi composé de 299 branches (dont 174 branches du secteur général), couvrant ou ayant couvert plus de 5 000 salariés.

Comme les années précédentes, les branches sont réparties en trois secteurs selon le tableau ci-dessous.

Nombre de textes (conventions et accords professionnels) couvrant plus de 5 000 salariés et effectifs salariés concernés répartis en secteurs d'activité

Secteur général		Secteur de la métallurgie		Secteur du bâtiment et des travaux publics		Total	
Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Nombre de textes	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
174	11 246 800	68	1 629 700	57	1 196 500	**299**	**14 073 000**

Source : ministère du Travail - 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 2017, ces trois indicateurs sont tous en progression par rapport à l'année précédente dans des proportions variables. Ils confirment ainsi le net regain de dynamisme de l'activité conventionnelle observé dans l'ensemble des branches.

Le nombre d'avenants salariaux est en nette augmentation

Après avoir connu une nette hausse en 2011 et surtout en 2012, à la suite notamment de la revalorisation du SMIC au 1er 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, de 2013 à 2015, avec le retour à une revalorisation annuelle unique du SMIC au 1er janvier, une importante diminution.

La progression enregistrée dès l'année 2016 s'est poursuivie en 2017. En effet, le nombre d'avenants salariaux s'élève à 249 contre 223 en 2016 (soit + 12 %). Cette hausse se retrouve aussi bien dans le secteur général (+ 13 %) que dans celui de la métallurgie (+ 9 %) ou celui du bâtiment et des travaux publics (+ 10 %).

Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés

	Secteur général	Métallurgie	BTP	Total
2011	153	63	50	**266**
2012	186	82	49	**317**
2013	126	61	28	**215**
2014	129	57	31	**217**
2015	120	47	30	**197**
2016	127	57	39	**223**
2017	144	62	43	**249**

Source : ministère du Travail - 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 (*carrières et matériaux* ; *industrie de la chaussure* ; *matériaux de construction*), on peut citer par exemple, parmi

les branches qui ont conclu deux avenants en 2017, celles des *cabinets dentaires*, de l'*exploitation cinématographique*, des *sociétés anonymes d'HLM* ainsi que quelques branches pour lesquelles le deuxième accord, signé en 2017, ne prendra toutefois effet qu'au 1er janvier 2018, comme les *activités du déchet*, l'*industrie pharmaceutique*, la *fabrication et le commerce de produits pharmaceutiques* et l'*industrie et le commerce de la récupération*.

En ce qui concerne la répartition des signatures d'accords sur l'année, la grande majorité des branches ont désormais adopté un calendrier de négociation calqué sur celui de la revalorisation annuelle du SMIC, au 1er janvier. L'article 44 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives a contribué à renforcer cette tendance en introduisant, dans le code du travail l'article L. 2241-2-1 du code du travail qui institue l'obligation d'ouvrir des négociations salariales de branche dans un délai de trois mois, dès que la grille des minima conventionnels applicable présente au moins un coefficient inférieur au SMIC.

Ainsi, on constate dans l'ensemble des secteurs une forte concentration des signatures au cours des trois premiers mois de l'année. En effet, chaque année, près de la moitié des accords sont généralement signés au cours du premier trimestre (45 % en 2017, 47 % en 2016). Par ailleurs, la part des accords signés en décembre, bien que légèrement moindre, reste relativement élevée (9 %). Il s'agit généralement de branches qui, estimant avoir une visibilité suffisante sur le taux du SMIC au 1er janvier suivant, anticipent et tiennent leurs négociations pour l'année suivante dès le mois de décembre. C'est le cas d'un certain nombre de branches du secteur général comme celles des *acteurs du lien social et familial*, du *personnel des agences générales d'assurances*, des *casinos*, du *commerce de l'horlogerie et de la bijouterie*, de la *fabrication et du commerce de produits pharmaceutiques*, de la *plasturgie* ainsi que de la quasi-totalité des branches des *travaux publics* qui négocient habituellement leurs rémunérations annuelles garanties en décembre pour l'année suivante. En 2017, on constate que la part des accords signés en novembre est légèrement plus élevée que les années précédentes, ce qui s'explique par le fait que quelques branches de plus que l'année précédente sont parvenues dès le mois de novembre à un accord portant sur l'année 2018, comme les *activités du déchet*, l'*esthétique*, l'*industrie du pétrole*, l'*industrie pharmaceutique* et les *cabinets et cliniques vétérinaires*.

Répartition des accords selon le mois de signature, tous secteurs confondus (en %)

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
2011	17,7	11,7	9,8	9,8	8,6	6,0	3,8	0,0	3,7	6,4	7,5	15,0
2012	15,5	9,5	10,4	8,8	4,7	3,2	6,3	0,6	9,1	9,5	8,8	13,6
2013	18,6	13,0	14,0	11,2	6,0	7,9	6,0	0,5	1,9	2,8	4,6	13,5
2014	20,3	16,6	11,5	12,0	6,0	12,4	2,8	0,5	3,2	5,5	2,8	6,4
2015	17,3	10,2	9,6	12,7	6,1	13,2	9,6	0,0	1,0	5,6	2,5	12,2
2016	17,0	15,3	14,8	11,2	5,8	9,4	6,3	0,0	3,1	2,2	4,9	9,9
2017	16,1	14,9	14,1	12,0	9,6	6,8	6,8	0,4	1,6	2,0	6,4	9,2

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC).

Plus de quatre branches sur cinq ont conclu au moins un accord dans l'année

Le nombre de branches dans lesquelles une augmentation des salaires minima a été actée en 2017 est également en hausse. En effet, sur 299 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés, 241 ont conclu au moins un avenant salarial, soit 81 % des branches de l'échantillon (contre 220 branches en 2016, soit 74 % des branches) Il convient, de, plus, de noter qu'en 2016, en l'absence d'accord, des recommandations patronales avaient été émises dans 10 de ces 220 branches, alors qu'aucune recommandation patronale n'a été comptabilisée pour 2017.

Cette tendance se retrouve là encore à la fois dans le secteur général, où 134 branches ont conclu un accord en 2017 (contre 125 branches ayant conclu un accord ou émis une recommandation patronale en 2016), dans le secteur de la métallurgie (61 branches ayant conclu un accord en 2017 contre 57 en 2016) et, de façon plus marquée, dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (46 branches en 2017 contre 38 en 2016).

La progression du nombre de branches ayant conclu un accord s'accompagne dans l'ensemble des secteurs d'une hausse importante des effectifs salariés concernés. En effet, tous secteurs confondus, 82 % des effectifs des branches de l'échantillon (11,5 millions de salariés) ont bénéficié d'un accord en 2017 contre 64 % (9 millions de salariés) en 2016.

Divers facteurs ont contribué à ce dynamisme de l'activité conventionnelle

- d'une part, l'année 2017 a permis de rompre avec le contexte d'inflation quasiment nulle, voire négative qui caractérisait les années antérieures (-0,1 % en 2014, 0,0 % en 2015, 0,6 % en fin d'année 2016 avec un indice des prix ayant fluctué de - 0,4 % à 0 % de janvier à août) et engendrait des tensions dans les négociations. En effet, l'inflation, mesurée à 1 % en fin d'année 2017, est restée positive tout au long de l'année avec des valeurs fluctuant de 1,1 % à 1,4 % de janvier à avril, soit au moment où la plupart des accords ont été négociés. Les propositions patronales, qui intègrent généralement ce critère de l'inflation, ont donc été le plus souvent supérieures à celles des années antérieures et les salariés plus enclins à les accepter ;
- d'autre part, les branches ayant le plus souvent tendance à fixer leur bas de grille à un montant égal ou à peine supérieur au SMIC, la revalorisation du SMIC légèrement plus élevée que l'année précédente (0,9 % au 1er janvier 2017 contre 0,6 % au 1er janvier 2016) a sans doute également contribué à stimuler l'activité conventionnelle, en rendant nécessaire la signature d'un accord pour conserver une grille conforme au SMIC dans un nombre un peu plus élevé de branches ;
- enfin, la mobilisation toujours très forte des partenaires sociaux a notamment permis, cette année encore, d'aboutir à la signature d'accords dans des branches qui avaient connu des situations de blocage les années antérieures et sont parvenues à les dépasser. Dans ces branches, l'absence de revalorisation des salaires minima pendant plusieurs années a conduit les fédérations patronales à proposer des revalorisations plus élevées, intégrant une sorte de rattrapage, qui ont ainsi pu recueillir l'accord des organisations de salariés. On peut citer par exemple les *bureaux d'études techniques* (750 000 salariés), le *commerce de détail de la papeterie* (50 000 salariés), les *institutions de retraites complémentaires* (33 000 salariés), les *agences de voyages* (32 000 salariés) ou le *commerce de gros de la confiserie chocolaterie* (9 000 salariés). Dans toutes ces branches, des accords ont été conclus en 2017 alors que l'accord précédent remontait à 2013.

D'une façon générale, on constate, comme les années précédentes, 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 2017 en avaient toutefois conclu un en 2016 : à ce titre, peuvent être mentionnés, par exemple, le *personnel salarié des cabinets d'avocats* (34 000 salariés), le *commerce succursaliste de la chaussure* (21 000 salariés), l'*industrie du sucre* (8 000 salariés), les *panneaux à base de bois* (6 000 salariés), les *prestataires de services du secteur tertiaire* (125 000 salariés), la *pharmacie d'officine* (118 000 salariés), l'*industrie de l'habillement* (35 000 salariés), les *fleuristes* (23 000 salariés), la *reprographie* (4 200 salariés) ou la *sérigraphie* (4 600 salariés), un accord ayant d'ores et déjà été conclu au premier trimestre 2018 dans ces six dernières branches.

Inversement, certaines branches sont parvenues à conclure un avenant salarial en 2017, alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2016. Il s'agit notamment du *commerce de gros* (330 000 salariés), de la r*estauration rapide* (146 000 salariés), de l'*audiovisuel, électronique et équipement ménager* (76 000 salariés), du *commerce de détail de l'habillement* (70 000 salariés), du *négoce de l'ameublement* (66 000 salariés), du *sport* (62 000 salariés), des *laboratoires de biologie médicale* (43 000 salariés), de la *boulangerie-pâtisserie industrielle* (43 000 salariés), de la *vente à distance* (27 000 salariés), des *entreprises artistiques et culturelles* (23 000 salariés), etc. Dans toutes ces branches, un accord salarial avait cependant été conclu pour 2015.

On constate de plus, que les branches n'ayant conclu aucun accord pendant les deux dernières années (2016 et 2017) sont un peu moins nombreuses que les années précédentes. En effet, on compte 17 branches du secteur général dans cette situation en 2017, contre 24 en 2016 et 21 en 2015.

Sur ces 17 branches, huit conservent toutefois un bas de grille conforme au SMIC revalorisé au 1er janvier 2017. Cette conformité peut résulter du dernier accord, conclu en 2015 (*enseignement privé administratif et documentaliste*, *optique*, *organismes de tourisme à but non lucratif*, *transports publics urbains*), en 2014 (*édition*) ou en 2013 (*personnel sédentaire des entreprises de navigation*) ou bien d'une recommandation patronale comme c'est le cas pour la *mutualité* et la *presse quotidienne régionale*.

Dans les neuf autres branches, les premiers niveaux restent inférieurs au SMIC en fin d'année 2017. Dans trois d'entre elles, un accord avait été conclu en 2015 (*bricolage,* où un nouvel accord a été signé en janvier 2018, *salariés permanents des entreprises de travail temporaire*

et *commerce de gros de l'habillement*, de la *mercerie*, de la *chaussure et du jouet* où les salaires minima ont toutefois été revalorisés par une recommandation patronale, émise en 2016). Dans cinq autres branches, le dernier accord remonte à 2014 ou 2013 (*salariés du particulier employeur* [1] ; *golf*) mais a parfois été suivi de recommandations patronales (*grands magasins, commerce d'articles de sport et équipements de loisirs, distribution directe*). Enfin, dans la branche du *négoce de bois d'œuvre et produits dérivés*, le dernier accord remonte à 2012 et les salaires n'ont été revalorisés depuis que par une recommandation patronale émise en 2013.

1) L'accord signé le 21 mars 2014 dans la branche des salariés du particulier employeur n'est entré en vigueur qu'au 1er avril 2016, après son extension. La grille était intégralement conforme au SMIC en vigueur au moment de la signature de l'accord mais le premier coefficient est inférieur au SMIC depuis le 1er janvier 2016. Un nouvel accord a toutefois été conclu en janvier 2018.

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
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	560 700	199	7 965 600
	R.P.	13	480 800	0	0	2	23 200	15	504 000
	Total	**127**	**6 410 000**	**57**	**1 475 700**	**30**	**583 900**	**214**	**8 469 600**
	%	***73 %***	***57 %***	***84 %***	***91 %***	***53 %***	***49 %***	***71 %***	***60 %***
2015	Avenants	107	6 357 000	47	1 071 600	30	563 100	184	7 991 700
	R.P.	13	748 200	0	0	3	35 400	16	783 600
	Total	**120**	**7 105 200**	**47**	**1 071 600**	**33**	**598 500**	**200**	**8 775 300**
	%	***69 %***	***63 %***	***69 %***	***66 %***	***58 %***	***50 %***	***67 %***	***62 %***
2016	Avenants	115	6 699 700	57	1 236 700	38	779 100	210	8 715 500
	R.P.	10	321 100	0	0	0	0	10	321 100
	Total	**125**	**7 020 800**	**57**	**1 236 700**	**38**	**779 100**	**220**	**9 036 600**
	%	***72 %***	***62 %***	***84 %***	***76 %***	***67 %***	***65 %***	***74 %***	***64 %***
2017	Avenants	134	8 974 500	61	1 502 600	46	1 025 400	241	11 502 500
	R.P.	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	**134**	**8 974 500**	**61**	**1 502 600**	**46**	**1 025 400**	**241**	**11 502 500**
	%	***77 %***	***80 %***	***90 %***	***92 %***	***81 %***	***86 %***	***81 %***	***82 %***

R.P. = recommandation patronale.
Source : ministère du Travail - 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 2012 et 2013 et des DADS 2011 pour 2014 à 2017.

Le nombre de branches ayant revalorisé les salaires – compte tenu de la date d'application de l'accord ou de la recommandation patronale – est aussi en hausse

Le nombre de branches ayant procédé à un relèvement des salaires minima, au moins une fois dans l'année, augmente et passe de 230 en 2016 (soit 77 % des branches suivies) à 247 en 2017 (83 % des branches), soit une hausse de 7 %. Cette tendance concerne là encore aussi bien le secteur général où 138 branches ont bénéficié d'un relèvement (79 %) contre 130 (75 %) en 2016, que celui de la métallurgie ou du bâtiment et des travaux publics où respectivement 91 % et 83 % des branches ont procédé à des revalorisations de salaires (contre 84 % et 75 % en 2016).

Le nombre de salariés concernés par un relèvement est également en hausse dans l'ensemble des secteurs et s'établit à plus de 11,7 millions de salariés tous secteurs confondus (soit 83 % des effectifs de l'échantillon) contre près de 10,4 millions en 2016 (74 % des effectifs de l'échantillon, soit une hausse de 13 %). Cette augmentation, proportionnellement plus importante des effectifs salariés ayant bénéficié d'un relèvement que du nombre de branches concernées, s'explique par le fait que des revalorisations de salaires ont pris effet en 2017, contrairement à 2016, dans quelques branches couvrant un effectif très élevé comme dans les *bureaux d'études techniques* (750 000 salariés), le *commerce de gros* (330 000 salariés), l'*hospitalisation privée* (250 000 salariés), les *entreprises de prévention et sécurité* (148 000 salariés), la r*estauration rapide* (146 000 salariés) ou l'*animation* (120 000 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
2012	**156**	**9 055 400**	**66**	**1 733 500**	**55**	**1 285 600**	**277**	**12 074 500**
%	*89 %*	*80 %*	*97 %*	*99 %*	*96 %*	*99 %*	*92 %*	*84 %*
2013	**143**	**9 431 400**	**63**	**1 690 400**	**45**	**996 700**	**251**	**12 118 500**
%	*82 %*	*83 %*	*93 %*	*96 %*	*79 %*	*77 %*	*84 %*	*84 %*
2014	**131**	**6 161 200**	**59**	**1 494 300**	**42**	**918 700**	**232**	**8 574 200**
%	*75 %*	*55 %*	*87 %*	*92 %*	*74 %*	*77 %*	*77 %*	*61 %*
2015	**124**	**6 551 200**	**47**	**1 071 600**	**25**	**509 100**	**196**	**8 131 900**
%	*71 %*	*58 %*	*69 %*	*66 %*	*44 %*	*43 %*	*66 %*	*58 %*
2016	**130**	**8 294 800**	**57**	**1 236 700**	**43**	**865 000**	**230**	**10 396 500**
%	*75 %*	*74 %*	*84 %*	*76 %*	*75 %*	*72 %*	*77 %*	*74 %*
2017	**138**	**9 253 600**	**62**	**1 510 400**	**47**	**951 800**	**247**	**11 715 800**
%	*79 %*	*82 %*	*91 %*	*93 %*	*83 %*	*80 %*	*83 %*	*83 %*

Source : ministère du Travail - 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 2012 et 2013 et des DADS 2011 pour 2014 à 2017.

I.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 1er juillet 2012, le niveau des augmentations de salaires prévues par les accords de branche et les recommandations patronales a amorcé dès 2013 une baisse qui s'est poursuivie jusqu'en 2016.

Cette tendance s'est interrompue en 2017 et les pourcentages d'augmentation octroyés par les branches sont globalement stables par rapport à l'année précédente, voire en légère augmentation. En effet, le contexte d'amélioration de la croissance économique (1,9 % en 2017 contre 1,1 % en 2016) et de légère remontée de l'inflation (1 % en 2017 contre 0,6 % en 2016) a conduit un grand nombre de branches à accorder des pourcentages d'augmentation des salaires minima légèrement supérieurs à ceux de l'année précédente. Ceux-ci sont en moyenne légèrement supérieurs à l'augmentation du SMIC au 1er janvier (+0,9 %) mais restent inférieurs à l'évolution sur l'année de l'indice du salaire mensuel de base de l'ensemble

des salariés (SMB) et de celui du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) qui croissent respectivement de 1,4 % et 1,3 %.

Les salaires minima : hiérarchiques et garantis

Les salaires minima négociés dans les branches sont classés, en fonction de leur assiette, selon la typologie suivante :

- sont des salaires hiérarchiques les salaires minima, horaires ou mensuels, dont l'assiette est celle du SMIC – ou en est très proche – (c'est-à-dire essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature) ;
- sont des salaires garantis les salaires minima, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que la précédente. Il faut en effet rappeler que, par application de l'article D. 3231-6 du code du travail, le SMIC ne comprend pas tous les éléments de la rémunération (sont ainsi exclues les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni). Les situations sont d'ailleurs très variables d'une branche à l'autre puisque les minima garantis peuvent inclure l'ensemble des éléments de rémunération ou seulement le salaire de base et quelques éléments de salaires cités dans la convention collective.

La répartition des conventions collectives selon le rythme de hausse annuelle fait apparaître une tendance de la majorité des branches à octroyer des augmentations légèrement plus élevées que l'année précédente.

Ainsi, les hausses négociées inférieures à 1 %, bien qu'elles restent majoritaires, sont moins fréquentes. Elles représentent 53 % des hausses des salaires hiérarchiques et 55 % de celles des salaires garantis (contre respectivement 75 % et 70 % en 2016). Cette diminution est notamment due au fait que les hausses inférieures à 0,5 % ont quasiment disparu alors qu'elles représentaient encore 15 % des hausses des minima hiérarchiques et 11 % de celles des minima garantis en 2016.

Cette diminution s'opère surtout au profit de la tranche des augmentations comprises entre 1 % et 2 % qui concernent 42 % des hausses de minima hiérarchiques (contre 23 % en 2016) et 44 % de celles des minima garantis (contre 25 % en 2016).

Au total, on assiste à une concentration de plus en plus marquée des augmentations octroyées dans une tranche variant de 0,5 % à 1,5 %. En effet, 84 % des hausses de minima hiérarchiques et 91 % de celles des minima garantis se situent dans cette fourchette (contre respectivement 77 % et 84 % en 2016).

Les hausses de salaires supérieures à 2 % restent très peu fréquentes. En ce qui concerne les salaires hiérarchiques, la part des hausses supérieures à 2 % reste faible mais est en augmentation (5 % contre 2 % en 2016). Ces revalorisations relativement élevées, compte tenu du contexte, correspondent généralement à des rattrapages dans des branches qui n'avaient pas revalorisé leur grille de salaires depuis 2015 (*entreprises de prévention et sécurité*) voire 2013 (*commerce de détail de la papeterie*) ou 2012 (*hospitalisation privée*). En ce qui concerne les salaires garantis, la part des hausses supérieures à 2 % est en diminution (moins de 1 % contre 5 % en 2016). Il s'agit là encore d'une branche ayant procédé à un rattrapage du fait de l'absence de revalorisation des minima depuis 2014 (*distribution et commerce de gros des papiers cartons*). Ces dernières situations sont très peu fréquentes car la majorité des branches parviennent à signer un accord tous les ans ou au moins tous les deux ans.

Répartition des conventions collectives selon le pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis (en %)

Taux d'augmentation (A)	2014		2015		2016		2017	
	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis	Hiérarchiques	Garantis
A ≤ 1 %	28,8	24,8	56,0	67,6	75,0	70,0	52,6	55,2
1 % < A ≤ 2 %	58,6	67,2	39,0	29,4	23,0	24,6	42,1	44,0
2 % < A ≤ 3 %	7,2	6,4	3,0	2,9	1,0	3,9	3,5	0,7
3 % < A ≤ 4 %	3,6	0,8	0,0	0,0	0,0	1,5	0,9	0,0
4 % < A ≤ 5 %	0,9	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
5 % < A	0,9	0,8	1,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC).

La moyenne des augmentations des salaires minima hiérarchiques, pondérée par les effectifs des branches qui ont procédé à des relèvements, est en hausse puisqu'elle se situe à 1,3 % (contre 1,0 % en 2016).

Toutefois, ce résultat doit être interprété en tenant compte du fait que quelques branches, qui n'avaient pas revalorisé leurs salaires minima depuis parfois plusieurs années, ont accordé des pourcentages d'augmentation plus élevés correspondant à des rattrapages (cf. ci-dessus) et tirent ainsi les résultats vers le haut. On peut citer ainsi la branche de l'*hospitalisation privée* (245 000 salariés) où les minima hiérarchiques ont été revalorisés en deux fois en 2017 (au 1er janvier en application

d'un accord conclu fin 2016 et au 1er septembre), ce qui porte l'augmentation totale moyenne pour l'ensemble des catégories à 3,1 %, alors que la revalorisation précédente remontait à 2012. De même, dans le *commerce de la papeterie* (52 000 salariés), les minima hiérarchiques ont été augmentés en moyenne de 6,5 % du fait de l'absence de revalorisation depuis 2013. Ces branches, du fait de l'effectif couvert élevé pour l'une et de l'ampleur de la revalorisation pour l'autre, pèsent pour 0,2 % sur la moyenne pondérée, qui s'établit ainsi, hors ces deux branches, à 1,1 %, soit à peine au-dessus du niveau de 2016 (1 %).

La valeur médiane[2] des augmentations des salaires hiérarchiques confirme toutefois une tendance à la hausse et s'établit à 1,0 % (contre 0,8 % en 2016). La dispersion des augmentations autour de la médiane reflète également cette évolution puisque la plage interquartile[3] qui regroupe 50 % des salariés s'est déplacée vers le haut et s'étend de 0,8 à 1,3 % (contre 0,6 % à 1,0 % en 2016)[4].

En ce qui concerne les salaires garantis, la moyenne pondérée et la médiane sont quasiment stables puisqu'elles se situent respectivement à 1,1 % et 0,9 % (contre respectivement 1,1 % et 0,8 % en 2016).

La dispersion des augmentations autour de la médiane reflète également cette stabilité puisque la plage interquartile se réduit légèrement de 0,7 % à 1,3 % (contre 0,6 % à 1,5 % en 2016). Ce resserrement de la plage interquartile témoigne d'un comportement très normé des branches autour d'une valeur médiane, cette année identique à la revalorisation du SMIC.

2) 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.

3) La plage interquartile est l'écart entre le troisième et le premier quartile des augmentations, qui exclut les 25 % des salariés concernés par les hausses les plus faibles et les 25 % des salariés concernés par les hausses les plus fortes.

4) La prise en compte ou non des augmentations accordées par les deux branches citées ayant procédé à des rattrapages n'influe ni sur le calcul de la médiane, ni sur celui des quartiles, car les pourcentages d'augmentation octroyés dans ces branches sont supérieurs à la valeur de l'augmentation permettant de déterminer le troisième quartile.

Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2012					
Ouvriers	2 406 524	2,5	2,0	2,1	2,5
Employés	2 500 253	2,9	2,1	2,4	3,5
Professions intermédiaires	1 168 782	2,5	1,8	2,2	2,5
Cadres	480 165	2,4	1,8	2,1	2,4
Toutes catégories	**6 555 724**	**2,6**	**2,0**	**2,3**	**2,8**
2013					
Ouvriers	2 165 709	1,7	1,5	1,9	2,1
Employés	2 330 886	2,0	1,9	2,0	2,2
Professions intermédiaires	1 156 521	1,6	1,3	1,6	1,9
Cadres	473 934	1,7	1,3	1,6	1,9
Toutes catégories	**6 127 050**	**1,8**	**1,5**	**1,9**	**2,1**
2014					
Ouvriers	1 881 818	1,3	1,1	1,2	1,5
Employés	1 460 565	1,5	1,2	1,4	1,7
Professions intermédiaires	668 090	1,2	0,8	1,2	1,4
Cadres	390 377	1,6	0,7	1,1	1,5
Toutes catégories	**4 400 850**	**1,4**	**1,0**	**1,3**	**1,5**
2015					
Ouvriers	1 641 578	1,0	0,7	1,0	1,1
Employés	1 939 650	1,4	0,9	1,2	1,7
Professions intermédiaires	716 858	1,3	0,7	1,0	1,4
Cadres	407 029	1,2	0,7	1,0	1,1
Toutes catégories	**4 705 115**	**1,2**	**0,8**	**1,1**	**1,6**
2016					
Ouvriers	1 744 872	0,9	0,6	0,8	1,0
Employés	1 926 051	1,1	0,6	0,9	1,0
Professions intermédiaires	709 984	0,9	0,6	0,7	1,0
Cadres	446 146	1,1	0,6	0,8	1,2
Toutes catégories	**4 827 053**	**1,0**	**0,6**	**0,8**	**1,0**
2017					
Ouvriers	2 153 078	1,2	0,8	1,0	1,3
Employés	2 638 508	1,4	0,9	1,0	1,3
Professions intermédiaires	994 524	1,1	0,8	1,0	1,3
Cadres	533 321	1,2	0,8	0,9	1,2
Toutes catégories	**6 319 431**	**1,3**	**0,8**	**1,0**	**1,3**

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC).
Lecture : en 2017, la moyenne pondérée des augmentations des salaires minima hiérarchiques est de 1,3 %, toutes catégories. 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 0,8 % (premier quartile) ; 50 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 1,0 % (médiane) ; 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation supérieure à 1,3 % (troisième quartile).
Champ : branches de plus de 5 000 salariés ayant procédé en année de référence à un relèvement des salaires minima hiérarchiques.

Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2012					
Ouvriers	1 564 999	2,8	2,2	2,4	2,6
Employés	1 175 498	3,2	2,0	2,4	3,2
Professions intermédiaires	1 395 510	2,4	2,0	2,1	2,3
Cadres	1 418 286	2,3	1,7	2,1	2,3
Toutes catégories	**5 554 293**	**2,6**	**2,0**	**2,3**	**2,5**
2013					
Ouvriers	1 929 263	1,9	1,6	1,9	2,2
Employés	1 085 664	1,8	1,2	1,9	2,2
Professions intermédiaires	1 390 674	1,7	1,4	1,6	2,0
Cadres	1 492 789	1,7	1,5	1,5	2,0
Toutes catégories	**5 898 390**	**1,8**	**1,5**	**1,9**	**2,1**
2014					
Ouvriers	1 235 985	1,1	0,9	1,1	1,2
Employés	810 188	1,1	0,9	1,0	1,2
Professions intermédiaires	860 453	1,1	1,0	1,1	1,2
Cadres	979 681	1,1	0,9	1,1	1,1
Toutes catégories	**3 886 307**	**1,1**	**0,9**	**1,1**	**1,2**
2015					
Ouvriers	954 963	1,0	0,8	0,9	1,2
Employés	830 093	0,9	0,7	0,9	1,2
Professions intermédiaires	613 057	0,8	0,5	0,8	1,0
Cadres	993 955	0,8	0,5	0,6	0,7
Toutes catégories	**3 392 068**	**0,9**	**0,6**	**0,8**	**1,0**
2016					
Ouvriers	1 702 014	1,3	0,7	0,9	2,2
Employés	1 004 489	1,2	0,7	0,9	1,5
Professions intermédiaires	831 086	0,9	0,6	0,8	1,2
Cadres	1 050 599	0,9	0,6	0,6	1,0
Toutes catégories	**4 588 188**	**1,1**	**0,6**	**0,8**	**1,5**
2017					
Ouvriers	1 587 741	1,0	0,6	0,9	1,2
Employés	1 169 005	1,2	0,7	1,0	1,7
Professions intermédiaires	1 121 956	1,1	0,7	1,0	1,3
Cadres	1 593 076	1,0	0,8	0,8	1,5
Toutes catégories	**5 471 778**	**1,1**	**0,7**	**0,9**	**1,3**

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC).
Lecture : en 2017, 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 0,7 % (premier quartile) ; 50 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation inférieure à 0,9 % (médiane) ; 25 % des effectifs salariés, toutes catégories, ont été concernés par une revalorisation supérieure à 1,3 % (troisième quartile).
Champ : branches de plus de 5 000 salariés ayant procédé en année de référence à un relèvement des salaires minima garantis.

I.1.3. La conformité des premiers niveaux des grilles de minima au SMIC est quasiment stable depuis 2010 (hormis les années où le SMIC est revalorisé en cours d'année)

Le travail de suivi des négociations et l'analyse des accords conclus dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés, notamment en ce qui concerne la conformité au SMIC des premiers niveaux des grilles de salaires minima, ont été poursuivis en 2017.

La situation dans l'ensemble des 299 branches suivies, appréciée au vu des accords déposés au 31 décembre 2017, fait apparaître des résultats stables dans le secteur général et en très légère progression dans les secteurs de la métallurgie et du bâtiment et des travaux publics, par rapport à ceux enregistrés en fin d'année 2016.

Les résultats pour chacun des secteurs sont les suivants.

I.1.3.1. Secteur général (174 branches)

- 155 branches, soit 89 % des 174 branches suivies (comme l'année précédente), disposent d'une grille prévoyant un premier coefficient au moins au niveau du SMIC en vigueur (1 480,27 euros brut par mois depuis le 1er janvier 2017). Ces 155 branches couvrent plus de 9,6 millions de salariés (contre 8,6 millions l'année précédente). Certaines d'entre elles avaient connu des difficultés les années précédentes et ont donc désormais dépassé leurs difficultés (comme les *bureaux d'études techniques*, les *institutions de retraites complémentaires*, le *commerce de gros de la confiserie chocolaterie* ou les *agences de voyages*) parfois dans le cadre d'une commission mixte paritaire (CMP), comme c'est le cas dans le *commerce de détail de la papeterie*. Il convient de plus de préciser que, dans l'ensemble de ces branches, la conformité des premiers niveaux au SMIC résulte d'un accord, contrairement aux années précédentes où certaines branches (10 en 2016, 13 en 2015), à la suite d'un échec des négociations, avaient eu recours à des recommandations patronales pour pouvoir maintenir leur bas de grille au niveau du SMIC.
- les 19 autres branches, soit 11 % (comme l'année précédente) qui couvrent 1,6 million de salariés (dont un million appartient aux deux seules branches des *salariés du particulier employeur* et de l'i*ndustrie chimique*), affichent encore une grille comportant au moins un coefficient inférieur au SMIC :

- quatorze d'entre elles disposent d'une grille démarrant au moins à hauteur du SMIC revalorisé au 1er janvier 2016 (1 466,62 euros) et le retard d'actualisation de la grille à rattraper est donc relativement faible. Il s'agit généralement de branches dans lesquelles la négociation pour l'année 2017 a échoué (sauf l'*industrie chimique,* où les montants négociés dans l'accord de décembre 2016 et entrés en vigueur en 2017 sont légèrement inférieurs au SMIC) ou dans lesquelles un accord a été conclu mais déclaré non valide, les signataires n'ayant pas recueilli le minimum de 30 % des voix aux dernières élections (*coopératives de consommation* et *commerce de gros de l'habillement*, de la *mercerie*, de la *chaussure et du jouet*). La plupart de ces branches ont engagé des négociations dès la fin de l'année 2017 et, si dans certaines, les négociations n'ont pas encore abouti (*commerce succursaliste de la chaussure*, *expédition et exportation de fruits et légumes*, *grands magasins et magasins populaires*, *panneaux à base de bois*, *salariés permanents des entreprises de travail temporaire*), des accords ont pu être conclus dès le premier trimestre 2018 dans six d'entre elles (*golf*, *industrie de l'habillement, pharmacie d'officine, prestataires de services du secteur tertiaire*, *reprographie* et *sérigraphie*) ;
- les cinq autres branches étaient déjà dans cette situation en fin d'année 2016 et ne sont pas parvenues à actualiser leur grille à hauteur du SMIC depuis. Elles accusent ainsi un retard d'actualisation plus important, le premier coefficient de la grille restant inférieur au SMIC revalorisé au 1er janvier 2016. Il s'agit du *négoce de bois d'œuvre et produits dérivés*, de la *distribution directe*, du *commerce des articles de sport et équipements de loisirs* ainsi que du *bricolage* et des *salariés du particulier employeur*, des accords intégrant le montant du SMIC revalorisé au 1er janvier 2018 ayant toutefois été conclus dès janvier 2018 dans ces deux dernières branches.

Les résultats concernant le secteur général sont ainsi quasiment identiques chaque année depuis 2010, avec près de neuf branches sur dix affichant régulièrement un premier coefficient conforme au SMIC, hormis les années 2011 et 2012 où un relèvement du SMIC était intervenu en cours d'année, sans que les branches aient eu le temps de réactualiser leur grille avant la fin de l'année et où les résultats apparaissaient donc anormalement dégradés.

Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC dans le secteur général depuis 2005 (en %)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011		2012	2013	2014	2015	2016	2017
							30/11	31/12						
Pourcentage de branches dont le 1er coefficient est supérieur ou égal au SMIC	60	71	73	79	79	89	91	51	73	89	88	88	89	89
Pourcentage de branches dont le 1er coefficient est inférieur au SMIC	40	29	27	21	21	11	9	49	27	11	12	12	11	11

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC)

I.1.3.2. 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. Les résultats sont en légère progression par rapport à ceux de l'année précédente :

- 63 branches (93 % contre 90 % en 2016), couvrant 1,5 million de salariés, fixent le premier coefficient au niveau du SMIC ou au-dessus ;
- cinq branches (7 % contre 10 % en 2016), couvrant 100 000 salariés, affichent un à trois niveaux de rémunérations annuelles garanties inférieurs au SMIC. Dans l'une d'entre elles (Charente-Maritime), un accord a été conclu pour l'année 2017, mais le montant du premier niveau est inférieur au SMIC à 24 centimes près. Dans les quatre autres (Loire Yssingeaux, Maine-et-Loire, Haute-Marne, Meuse et Rhône), les négociations ont échoué en 2017 mais un accord avait été conclu l'année précédente.

I.1.3.3. 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.

À la suite de l'entrée en vigueur de la réforme territoriale réduisant le nombre de régions à 13, certaines régions ont introduit dans leurs accords des clauses fixant la date à laquelle la convergence devrait être atteinte entre les différentes anciennes régions regroupées au sein de l'une des 13 nouvelles régions. Ainsi, par exemple, la date de convergence a été fixée en 2019 pour la région Bourgogne - Franche-Comté, au 1er mai 2020 pour la région Nouvelle Aquitaine et au 1er janvier 2021

pour la région Occitanie. Dans d'autres régions toutefois, comme les Hauts-de-France, aucune indication n'est donnée quant à la date de convergence.

Pour 2017, les partenaires sociaux ont parfois négocié des accords séparés concernant chacun l'une des anciennes régions (par exemple pour les régions Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine composant la région Grand Est). Dans d'autres cas, des grilles distinctes concernant chacune l'une des anciennes régions ont été négociées au sein d'un même accord (comme en Nouvelle Aquitaine).

En tout état de cause, la convergence n'ayant été opérée dans aucune région dès 2017, l'analyse des résultats reste pour l'instant établie sur la base des 22 anciennes régions.

Au 31 décembre 2017, sur les 57 branches suivies :

- 52 branches (91 %) couvrant plus de 1 100 000 salariés disposent d'une grille dont le premier coefficient est fixé au niveau du SMIC ou au-dessus ; ces résultats sont, là encore, en légère progression par rapport à ceux de l'année précédente où 89 % des branches (couvrant près d'un million de salariés) affichaient un bas de grille conforme au SMIC ;
- cinq branches (9 % contre 11 % en 2016) couvrant 80 000 salariés, conservent des grilles dont au moins un coefficient est inférieur au SMIC. Quatre d'entre elles concernent les *ouvriers du bâtiment*.

En effet, en ce qui concerne les *ouvriers du bâtiment*, sur les 22 régions suivies, 18 (contre 16 en 2016) disposent de grilles démarrant au moins au niveau du SMIC. Les quatre autres régions affichent un seul coefficient inférieur au SMIC (Picardie où un accord conclu pour 2017 fixe le premier coefficient à 35 centimes en dessous du SMIC), ou le plus souvent deux. Il s'agit de régions où la négociation pour 2017 a échoué et où la dernière revalorisation salariale remonte à 2016 (Alsace), 2015 (Haute-Normandie), voire 2014 (Corse).

Les grilles concernant les *ETAM du bâtiment* débutent au-dessus du SMIC, comme c'est généralement le cas depuis la mise en œuvre de la classification des *ETAM du bâtiment* en 2008, dans toutes les régions suivies sauf la Corse, où aucun accord n'a été conclu depuis 2014 (soit 16 régions contre 17 en 2016).

Dans les travaux publics, comme les années précédentes, toutes les régions suivies (treize concernant les ouvriers et trois concernant les ETAM) affichent des rémunérations annuelles garanties supérieures au SMIC. Toutes les régions sauf une (la Normandie, où les minima restent supérieurs au SMIC sur la base de l'accord de 2016) ont conclu un accord revalorisant les rémunérations annuelles garanties pour l'année 2017. On constate, de plus, qu'en fin d'année 2017, des accords revalorisant les minima pour l'année 2018 ont d'ores et déjà été conclus dans presque toutes les régions ainsi que pour les *cadres des travaux publics*.

Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5 000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au SMIC

	2012 au 31 déc.		2013 au 31 déc.		2014 au 31 déc.		2015 au 31 déc.		2016 au 31 déc.		2017 au 31 déc.	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Secteur général dont :												
- 1er cœfficient ≥ SMIC	127	73 %	156	89 %	154	88 %	153	88 %	154	89 %	155	89 %
- 1er cœfficient < SMIC	48	27 %	19	11 %	21	12 %	21	12 %	20	11 %	19	11 %
Total secteur général	**175**	**100 %**	**175**	**100 %**	**175**	**100 %**	**174**	**100 %**	**174**	**100 %**	**174**	**100 %**
Secteur métallurgie dont :												
- 1er cœfficient ≥ SMIC	49	72 %	63	93 %	61	90 %	49	72 %	61	90 %	63	93 %
- 1er cœfficient < SMIC	19	28 %	5	7 %	7	10 %	19	28 %	7	10 %	5	7 %
Total secteur métallurgie	**68**	**100 %**	**68**	**100 %**	**68**	**100 %**	**68**	**100 %**	**68**	**100 %**	**68**	**100 %**
Secteur du BTP dont :												
- 1er cœfficient ≥ SMIC	42	74 %	46	81 %	53	93 %	47	82 %	51	89 %	52	91 %
- 1er cœfficient < SMIC	15	26 %	11	19 %	4	7 %	10	18 %	6	11 %	5	9 %
Total secteur BTP	**57**	**100 %**	**57**	**100 %**	**57**	**100 %**	**57**	**100 %**	**57**	**100 %**	**57**	**100 %**

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC)

I.2. Conclusions : la mobilisation reste forte mais des marges de progrès subsistent

I.2.1. La mobilisation des partenaires sociaux reste forte en 2017

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.

Ainsi, comme les années antérieures (sauf en 2015 où le contexte d'évolution négative des prix tout au long au premier trimestre avait engendré un climat d'attentisme et retardé les signatures d'accords), environ trois branches sur quatre sont parvenues à réactualiser leur grille à hauteur du SMIC revalorisé au 1er janvier 2017 dès la fin du premier trimestre, ou disposent d'un bas de grille resté conforme au nouveau montant du SMIC sur la base d'un accord antérieur.

La persistance de la mobilisation des partenaires sociaux tout au long de l'année a permis de poursuivre la dynamique de négociation engagée dans les branches les années précédentes.

Sur un plan quantitatif, tous secteurs confondus, plus de quatre branches sur cinq ont conclu un accord salarial en 2017 et l'objectif consistant à obtenir que les grilles salariales conventionnelles débutent au niveau du SMIC a ainsi pu être atteint dans 90 % des branches (contre 89 % en 2016).

Cette stabilisation des résultats à un tel niveau témoigne, tout particulièrement dans un contexte économique encore 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 dynamique de négociation engagée dans les branches se poursuit dès lors que neuf branches sur dix parviennent chaque année à conclure un accord leur permettant de 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, comme cela a été souligné précédemment, la grande majorité des branches parviennent à actualiser leurs grilles au moins tous les deux ans.

Sur un plan qualitatif, l'objectif consistant à renouer le dialogue, là où il était devenu inexistant ou totalement bloqué, a également été atteint dans de nombreuses branches. Un suivi régulier et individualisé de chaque branche présentant un minimum conventionnel inférieur au SMIC a permis de dégager les leviers d'action les plus efficaces pour réenclencher les négociations et lever les blocages dans un certain nombre de branches. Les 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. Les blocages persistants sont très peu nombreux comme l'année précédente.

Il convient surtout de signaler l'obtention de résultats durables dans la majorité des branches qui avaient fait l'objet d'une attention particulière les années antérieures et étaient parvenues à surmonter une situation de blocage (*industrie du caoutchouc* ; *coiffure* ; e*xploitations frigorifiques* ; *imprimeries et industries graphiques* ; *photographie* ; *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie* ; *commerce de détail de la librairie*, etc.). Ces branches, soucieuses d'éviter pour l'avenir un nouveau décrochage des premiers niveaux de leur grille par rapport au SMIC, sont particulièrement vigilantes à poursuivre leurs efforts afin de réactualiser leur grille rapidement à chaque relèvement du SMIC et affichent ainsi un bas de grille chaque année supérieur au SMIC.

On constate néanmoins chaque année que quelques branches qui étaient parvenues à relancer la négociation et à replacer leur grille en situation de conformité avec le SMIC après une période plus ou moins longue de blocage, sont à nouveau en difficulté, en l'absence d'accord pour l'année en cours. En 2017, on peut citer par exemple le *commerce succursaliste de la chaussure*, la *reprographie*, la *pharmacie d'officine*, etc. Cette non-conformité reste généralement ponctuelle, limitée à une seule année, car comme cela a été évoqué précédemment les branches parviennent en général à conclure un accord au moins tous les deux ans.

Inversement, des accords ont également été signés en 2017 dans quelques branches qui affichaient un bas de grille inférieur au SMIC fin 2016, sans qu'il y ait de véritable blocage, comme le *commerce de gros*, le *commerce de l'audiovisuel*, l'*électronique et l'équipement ménager*, la *boulangerie-pâtisserie industrielle*, la *restauration rapide*, le *commerce de détail de l'habillement*, etc.

En ce qui concerne plus particulièrement les branches considérées comme en difficulté les années précédentes et qui sont parvenues à surmonter une situation de blocage au cours de l'année 2017, on peut citer notamment cinq branches dans lesquelles des accords ont été conclus en 2017 alors que l'accord précédent remontait à 2013. Il s'agit :

- des *bureaux d'études techniques* (750 000 salariés), où l'accord conclu le 30 mars 2017 revalorise les salaires minima de façon dégressive

de 3,9 % pour le bas de grille à 1,5 % pour les cadres par rapport aux valeurs de 2013, fixant ainsi le premier niveau à 1 510 euros à compter du 1er juillet 2017 ;

- du *commerce de détail de la papeterie* (50 000 salariés), la seule de ces cinq branches où les négociations se déroulent en commission mixte paritaire, où la situation de blocage a pu être levée en début d'année 2017. Les partenaires sociaux ont été reçus à la direction générale du travail (DGT) en octobre et novembre 2015 et la négociation a finalement abouti à la signature de deux accords, l'un du 30 novembre 2016 relatif aux classifications et l'autre du 11 janvier 2017 sur les salaires minima, qui porte le salaire minimum du premier coefficient à 1 485 euros (+3,7 % par rapport à 2013), soit au-dessus du SMIC revalorisé au 1er janvier 2017 ;

- des *institutions de retraites complémentaires* (33 000 salariés), où aucun accord n'avait pu être conclu depuis janvier 2013, les propositions patronales étant très faibles par « souci d'affichage », en raison du plan de réduction des coûts de gestion lancé en 2015 (600 millions d'euros sur six ans) qui touche la branche. La fédération patronale a été reçue à la DGT en novembre 2016 et un accord, qui porte le premier coefficient à 1 481 euros (+2,1 %) et revalorise le reste de la grille de 0,6 %, a pu être conclu le 13 avril 2017 ;

- du *commerce de gros de la confiserie chocolaterie* (9 000 salariés), branche qui avait connu une très longue période sans accord de 1999 à 2012 puis où deux accords successifs avaient été signés en novembre 2012 et janvier 2013. Depuis, aucun accord salarial n'avait pu être conclu et les sept premiers coefficients de la grille étaient inférieurs au SMIC depuis le 1er janvier 2016. Un accord révisant la classification a été conclu le 21 novembre 2016, suivi d'un accord salarial du 3 avril 2017 qui revalorise la grille de minima de 0,5 % à 3,6 % selon les coefficients, ce qui porte le salaire minimum conventionnel à 1 481 euros ;

- et des *agences de voyage* (32 000 salariés) où la dernière revalorisation de la grille résulte d'un accord de février 2013, les propositions patronales ayant été très faibles (voire inexistantes) ces dernières années compte tenu des difficultés économiques du secteur. La fédération patronale et les organisations de salariés ont été reçues à la DGT en novembre 2016 et un accord, prévoyant une revalorisation des minima en deux temps (+1 % au 1er avril 2017 et +1 % au 1er janvier 2018), a pu être trouvé le 3 avril 2017. Le montant du salaire minimum conventionnel au 1er janvier 2018 est ainsi porté à 1 487,21 euros, montant toutefois inférieur au SMIC revalorisé au 1er janvier 2018.

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 (*immobilier*, *menuiseries charpentes*, *miroiterie*, *produits du sol*, *restaurants de collectivités*, *industrie du sucre*, *transports aériens*, etc.), voire à un niveau supérieur comme dans la *manutention et le nettoyage dans les aéroports de la région parisienne*, les *hôtels*, *cafés*, *restaurants*, les *espaces de loisirs* ou plus récemment les *salariés du particulier employeur* afin de fidéliser les salariés de la branche.

Chaque année, les partenaires sociaux affichent aussi fréquemment leur volonté de disposer d'une grille démarrant au moins au niveau du SMIC en insérant, dans leurs accords, des clauses de rendez-vous garantissant l'ouverture rapide de nouvelles négociations au cas où le ou les premiers coefficients de leur grille seraient rattrapés par le SMIC. Bien que ces clauses soient de moins en moins nombreuses depuis l'entrée en vigueur de la loi du 22 mars 2012, qui les a rendues en quelque sorte redondantes, un certain nombre de branches ont continué à les prévoir en 2017 (*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 (deux mois dans l'*esthétique*, un mois dans les *services de l'automobile* et le *commerce de gros*, quinze jours dans les *entreprises de propreté*).

Plus généralement, un certain nombre de 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 les *entreprises de propreté*, l'*import-export*, les *sociétés d'autoroutes* 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 d'année depuis le changement de calendrier de revalorisation du SMIC, pour permettre aux négociateurs de prendre en compte rapidement le nouveau montant du SMIC comme c'est le cas en 2017

dans l'*exploitation cinématographique*, le *commerce succursaliste de l'habillement*, l'*industrie et le commerce de la récupération* ou l'*industrie du sucre*. Les prochaines négociations peuvent aussi être fixées au deuxième semestre pour prendre en compte l'évolution du contexte économique et finaliser la politique salariale de l'année comme dans les *eaux et boissons sans alcool* ou l'*industrie pharmaceutique*, voire pour engager la négociation pour l'année suivante comme dans l'*hôtellerie de plein air* ou la *plasturgie*. Dans la banche de la *bijouterie-joaillerie*, les partenaires sociaux prévoient dans chaque accord de se revoir trois mois après l'extension du dernier accord salarial pour faire le bilan sur son application.

Enfin, certaines branches affichent depuis quelques années leur préoccupation de préserver les écarts hiérarchiques ou même de les élargir. Certaines se sont engagées dans cette démarche de maintien ou de restauration des écarts hiérarchiques, par des accords conclus antérieurement mais dont les effets perdurent comme les *eaux et boissons sans alcool*, les *transports aériens*, le *commerce de gros*, les *vins et spiritueux*, *l'immobilier*, les *cafétérias*, la *manutention et le nettoyage dans les aéroports de la région parisienne* ou plus récemment les *espaces de loisirs*, l'*industrie des ciments*, les *industries de la fabrication mécanique du verre* et les *entreprises de prévention et sécurité*.

En ce qui concerne plus particulièrement l'année 2017, une nouvelle branche s'est engagée dans cette démarche. Il s'agit du n*égoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes* où l'accord conclu le 25 janvier 2017 précise que « *cet accord s'inscrit dans un objectif pluriannuel d'évolution de l'ensemble de la grille afin d'aérer cette dernière particulièrement tassée notamment sur les niveaux ouvriers et employés* ».

I.2.2. Des grilles de salaires dans l'ensemble stables absorbant la revalorisation du SMIC au prix d'un léger resserrement

I.2.2.1. 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 cette année encore dans de nombreuses branches au voisinage du SMIC en vigueur et ce phénomène est légèrement plus marqué cette année que l'année précédente. Ainsi, au 31 décembre 2017, le bas de grille est compris entre le SMIC en vigueur (revalorisé au 1er janvier) et le SMIC majoré de 1 % dans 43 % des branches (contre 40 % en 2016) et dans 33 % d'entre elles (contre 29 % en 2016), le premier niveau est même compris entre le SMIC et le SMIC majoré de 0,5 %.

Cette évolution s'est opérée notamment au détriment de la tranche des branches qui fixent les premiers niveaux des grilles à un montant compris entre le SMIC majoré de 1 % et le SMIC majoré de 2 % qui est passé de 21 % en 2016 à 13 % en 2017.

La part des branches dont les premiers niveaux conventionnels sont supérieurs au SMIC majoré de 2 % et dont la conformité de la grille se trouverait ainsi vraisemblablement protégée en cas de revalorisation du SMIC, qui était restée stable autour de 27 % à 28 % ces dernières années, est toutefois plus importante en 2017 puisqu'elle s'établit à 33 %.

Répartition des branches du secteur général selon le montant du 1er niveau par rapport au montant du SMIC (en %)

	2012 au 31/12	2013 au 31/12	2014 au 31/12	2015 au 31/12	2016 au 31/12	2017 au 31/12
< 95 % du SMIC	0,6	0,6	0,6	0,0	0,0	0,0
Entre 95 et 99,5 %	24,6	5,7	9,1	10,3	8,0	9,8
Entre 99,5 % et 100 %	2,3	4,6	2,3	1,7	3,4	1,1
Entre 100 % et 100,5 %	29,7	34,3	31,4	36,2	29,3	32,8
Entre 100,5 % et 101 %	9,1	11,4	12,6	10,3	10,3	10,3
Entre 101 % et 102 %	11,4	16,0	16,0	13,2	21,3	13,2
Entre 102 % et 103 %	6,3	8,0	8,0	9,2	5,7	9,2
Entre 103 % et 104 %	1,1	3,4	4,6	3,4	5,7	8,0
Entre 104 % et 105 %	1,1	1,7	1,7	1,2	1,2	1,7
≥ 105 %	13,7	14,3	13,7	14,4	14,9	13,8

Source : ministère du Travail - 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 et ce phénomène est encore plus marqué cette année. En effet, alors que 89 % des branches du secteur général disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du SMIC fin 2017 (comme en 2016), elles ne sont plus que 41 % après la revalorisation du SMIC de janvier 2018 (contre 48 % après celle du 1er janvier 2017). Ceci s'explique notamment par la revalorisation du SMIC légèrement plus élevée que les années précédentes (1,2 % au 1er janvier 2018 contre 0,9 % en 2017 et 0,6 % en 2016). Ces résultats illustrent ainsi le comportement des partenaires sociaux de nombreuses branches qui consiste à aligner les premiers niveaux des grilles sur le montant du SMIC ou sur un montant à peine supérieur.

Évolution du pourcentage de branches du secteur général disposant d'une grille intégralement conforme au SMIC (fixant le premier coefficient au moins au niveau du SMIC) avant et après chaque revalorisation du SMIC

Avant la revalorisation du SMIC		Après la revalorisation du SMIC	
au 30 juin 2012	90 %	au 1er juillet 2012	32 %
au 31 décembre 2012	73 %	au 1er janvier 2013	45 %
au 31 décembre 2013	89 %	au 1er janvier 2014	42 %
au 31 décembre 2014	88 %	au 1er janvier 2015	49 %
au 31 décembre 2015	88 %	au 1er janvier 2016	48 %
au 31 décembre 2016	89 %	au 1er janvier 2017	48 %
au 31 décembre 2017	89 %	au 1er janvier 2018	41 %

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC).

De plus, dans de nombreuses branches, le rattrapage ne s'effectue parfois qu'après un délai de quelques semaines, voire quelques mois, pendant lesquels le bas de grille reste inférieur au SMIC.

Le changement de calendrier de la revalorisation du SMIC a toutefois contribué à réduire ce délai, les négociations étant plus souvent programmées en janvier ou février qu'en juillet ou août.

De plus, l'institution, par la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, de l'obligation d'ouvrir des négociations salariales de branche dans un délai de trois mois dès lors que la grille des minima conventionnels applicable à la branche présente au moins un coefficient inférieur au SMIC a également contribué à accélérer l'actualisation des grilles salariales de branche, même si la loi impose une simple obligation d'engagement de négociations, ne présumant en rien de leur aboutissement.

Enfin, comme le font encore certaines branches, de moins en moins nombreuses toutefois, le fait d'insérer dans les accords des clauses de rendez-vous prévoyant une ouverture automatique des négociations dès que les premiers coefficients se trouvent dépassés par le SMIC, conserve un effet lorsque le délai imparti pour engager les négociations est inférieur à trois mois.

Tous ces facteurs ont contribué, ces dernières années, à réduire le délai dans lequel les branches actualisaient leur grille au niveau du SMIC après chaque revalorisation de ce dernier. Ainsi, près de la moitié des accords sont généralement signés au cours des trois premiers mois de l'année (45 % en 2017, 47 % en 2016, 48 % en 2014, 46 % en 2013) à l'exception de l'année 2015 (37 % seulement).

I.2.2.2. Des points de blocage persistent mais les branches connaissant des difficultés durables sont peu nombreuses comme l'année précédente

Quelques branches connaissent des difficultés durables et ne parviennent pas à conclure d'accord salarial. La plupart ont pourtant fait l'objet d'un suivi attentif et régulier les années passées, parfois ponctué de rendez-vous à la direction générale du travail (DGT) permettant d'identifier les points de blocage.

En 2017, comme l'année précédente, ces situations sont toutefois peu nombreuses, un certain nombre de branches étant parvenues à lever des blocages qui persistaient parfois depuis plusieurs années (*cf. supra*). En effet, sur les 19 branches du secteur général ayant encore au moins un coefficient inférieur au SMIC au 31 décembre 2017, seulement cinq d'entre elles étaient également dans cette situation en fin d'année 2016 (de même que sur les 20 branches dont la grille démarrait en dessous du SMIC fin 2016, cinq également étaient dans cette situation fin 2015).

Ces cinq branches affichent donc une grille démarrant en dessous du SMIC depuis au moins deux ans, voire plus. Il s'agit :

- du *négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés,* où le dernier accord remonte à juillet 2012 et où les salaires minima n'ont depuis été revalorisés que par une recommandation patronale en 2013. La grille comporte six coefficients inférieurs au SMIC depuis le 1er janvier 2017. Les positions divergentes des partenaires sociaux et les enjeux en présence dans cette branche dépassent largement le cadre du respect du SMIC, certaines organisations de salariés ayant envisagé de dénoncer la convention collective en vue d'un rattachement à la nouvelle convention des matériaux de construction signée en décembre 2015. Dans ce contexte, la DGT pourrait envisager d'inscrire l'examen de la situation de cette branche à l'ordre du jour de la sous-commission de restructuration des branches, dans le courant de l'année 2018 ;
- de la *distribution directe*, où le dernier accord remonte à juin 2013 et n'a été suivi depuis que de deux recommandations patronales successives, émises en juin 2014 et juin 2015 pour maintenir le bas de grille en conformité avec le SMIC. Les négociations se déroulent en CMP et les organisations patronales ainsi que les organisations de salariés ont été reçues à plusieurs reprises à la DGT mais aucun accord n'a pu être trouvé à ce jour. L'écart entre les coefficients étant toutefois assez large, un seul coefficient est inférieur au SMIC depuis le 1er janvier 2016 ;
- du *commerce des articles de sports et équipements de loisirs*, branche qui avait déjà connu des difficultés dans le passé, aucun accord n'ayant été conclu entre 2007 et 2012, et qui a souvent eu recours à des recommandations patronales pour maintenir le bas de grille au niveau du SMIC, la dernière ayant été émise en avril 2015. L'accord signé le 7 avril 2016 ayant été déclaré non valide, les signataires n'ayant pas recueilli le minimum de 30 % des voix aux dernières élections, le dernier accord en vigueur remonte à avril 2014 et 4 coefficients sont inférieurs au SMIC.

Enfin, il convient de mettre à part deux branches, où les négociations se déroulent en CMP, dont les premiers niveaux étaient inférieurs au SMIC à la fois en fin d'année 2016 et en fin d'année 2017 mais où un accord a pu être trouvé en tout début d'année 2018. Il s'agit :

- du *bricolage*, où un accord du 11 janvier 2018, qui s'appliquera après son extension, fixe le montant du salaire minimum conventionnel à 1 500 euros, soit au-dessus du SMIC revalorisé au 1er janvier 2018 ;
- des *salariés du particulier employeur* où, alors que l'accord précédent remontait à mars 2014, un accord qui s'appliquera également après son

extension a été signé le 12 janvier 2018. Conformément à l'engagement des partenaires sociaux, le salaire horaire du premier coefficient a été fixé à 1 % au-dessus du SMIC revalorisé au 1er janvier 2018, soit 9,98 euros.

Par ailleurs, la situation reste fragile dans quelques branches qui avaient fait l'objet d'un suivi particulier les années précédentes et étaient parvenues à actualiser leur grille à hauteur du SMIC en 2016 (parfois au moyen d'une recommandation patronale) mais sont à nouveau en difficulté. On peut citer ainsi :

- les *grands magasins et magasins populaires* où le dernier accord remonte à juin 2014 (alors que l'accord précédent datait de 2009) et où les salaires minima n'ont depuis été revalorisés que par une recommandation patronale émise en novembre 2016, qui portait le premier coefficient des employés au niveau du SMIC revalorisé au 1er janvier 2016 (1 466,62 euros) mais ne revalorisait les salaires minima ni des agents de maîtrise ni des cadres ;
- les *panneaux à base de bois* où le dernier accord conclu le 5 mai 2016 (alors que le précédent remontait à 2013) avait permis à la branche de disposer à nouveau d'une grille conforme au SMIC mais où les négociations pour 2017 ayant échoué, 4 coefficients sont à nouveau inférieurs au SMIC depuis le 1er janvier 2017.

I.2.2.3. 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 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.

Le suivi des éventails permet 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. Il 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.

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 ainsi 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.

Depuis plusieurs années, les résultats mesurés en fin d'année confirment la quasi-stabilité des éventails de salaires moyens, toutes branches confondues, pour l'ensemble des catégories de salariés.

- au 31 décembre 2017, les écarts de salaires, mesurés au sein de chacune des catégories socioprofessionnelles, s'inscrivent dans cette tendance globale à la stabilité.

En ce qui concerne les catégories des ouvriers, des employés et des professions intermédiaires, les éventails mesurés dans chacun des secteurs d'activité sont parfaitement identiques par rapport à ceux de l'année précédente. Ainsi, les éventails totaux tous secteurs confondus de chacune de ces catégories restent comme l'année précédente à 1,20 pour les ouvriers, 1,08 pour les employés et 1,41 pour les professions intermédiaires.

En revanche, on constate un resserrement des éventails cadres sauf dans le secteur de la métallurgie où l'éventail reste stable à 3,53, l'ensemble de cadres de la métallurgie ayant bénéficié d'une revalorisation uniforme des salaires minima de 0,8 %.

Dans le secteur général, le resserrement de l'éventail, qui passe de 2,14 en 2016 à 2,13 en 2017, est lié à l'entrée en vigueur, dans la branche du *commerce succursaliste de l'habillement*, d'une nouvelle classification de laquelle les cadres dirigeants sont désormais exclus, ce qui conduit à un resserrement de l'éventail cadre qui passe de 2,25 en 2016 à 1,3 en 2017. Hormis cette branche, l'éventail des cadres du secteur général se stabilise à 2,14 comme en 2016.

Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, l'éventail des cadres passe de 2,29 en 2016 à 2,28 en 2017. En effet, aussi bien dans les branches du bâtiment que dans celles des travaux publics, les cadres classés au plus haut niveau de la grille ont bénéficié en 2017 de revalorisations moindres (respectivement 0,5 % et 1 %) que les premiers niveaux cadres (respectivement 1 % et 1,5 %), ce qui explique le resserrement mesuré.

Ces évolutions pèsent sur l'éventail moyen des cadres tous secteurs confondus qui se resserre également et passe de 2,40 en 2016 à 2,39 en 2017. Il reste toutefois stable à 2,40 si l'on exclut des calculs la branche du *commerce succursaliste de l'habillement*.

- ce resserrement des éventails des cadres se répercute sur 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, qui subit un léger resserrement également pour chacun des secteurs, y compris celui de la métallurgie.

C'est dans le secteur général que le resserrement est le plus marqué puisque l'éventail total moyen passe de 2,89 en 2016 à 2,86 en 2017. Là encore toutefois, on note le poids de la branche du *commerce succursaliste de l'habillement,* dont l'éventail total est passé de 3,07 en 2016 à 1,77 en 2017, à la suite de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification. Hormis cette branche, l'éventail total moyen du secteur général se resserre toutefois légèrement puisqu'il s'établit à 2,88 en 2017. Certaines branches ont en effet revalorisé davantage les premiers coefficients de leur grille que les niveaux les plus élevés, notamment afin de prendre en compte la revalorisation du SMIC légèrement plus élevée cette année, sans pour autant répercuter cette augmentation sur l'ensemble de la grille. Par ailleurs, on constate que quelques branches, où aucun accord n'avait été conclu depuis plusieurs années, sont parvenues à actualiser leur grille en 2017 et ont accordé des pourcentages d'augmentation relativement élevés pour le bas de grille sans pour autant répercuter l'intégralité de cette augmentation sur l'ensemble de la grille, ce qui

conduit à un resserrement des éventails. On peut citer par exemple les *bureaux d'études techniques,* où le premier coefficient est revalorisé de 3,9 % par rapport à 2013, tandis que les cadres ne bénéficient que de 1,5 % d'augmentation.

Dans le secteur de la métallurgie, l'éventail total s'établit à 3,73 (contre 3,74 en 2016). Ce léger resserrement est lié au fait que les cadres ont été revalorisés de 0,8 % alors que la plupart des premiers niveaux des grilles départementales de la métallurgie ont bénéficié d'une revalorisation au moins égale à celle du SMIC (0,9 %) afin de maintenir la conformité au SMIC, voire un peu plus élevée, le salaire minimum conventionnel moyen de l'ensemble des conventions du secteur étant en effet supérieur de 1,1% à celui de l'année passée.

Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, également, l'éventail total se resserre légèrement (2,84 en 2017 contre 2,85 en 2016), les salaires minima des niveaux les plus élevés des cadres ayant été un peu moins revalorisés que ceux des premiers niveaux des grilles.

Ce resserrement mesuré pour chacun des secteurs se répercute sur l'éventail total moyen, tous secteurs confondus, qui se resserre également en passant de 2,99 en 2016 à 2,97 en 2017 (2,98 hors *commerce succursaliste de l'habillement*).

Le début de mobilisation observée depuis quelques années dans certaines branches (*cf. supra*) a permis d'endiguer le mouvement de resserrement des éventails catégoriels, voire d'élargir l'éventail dans certaines branches. Un certain nombre de branches continuent toutefois de procéder à des revalorisations plus importantes pour le bas de grille que pour l'ensemble de la grille, notamment afin de maintenir leurs premiers niveaux en conformité avec le SMIC.

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	Max ouvrier / Min ouvrier	Max employé / Min employé	Max PI / Min PI	Max cadre / Min cadre	Max cadre / Min O ou E
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	2,3	2,87
TOTAL	**1,20**	**1,07**	**1,41**	**2,40**	**2,99**
2015					
Secteur général	1,13	1,07	1,32	2,15	2,89
Métallurgie	1,14	1,08	1,77	3,53	3,74
Bâtiment et travaux publics	1,47	1,24	1,37	2,29	2,86
TOTAL	**1,20**	**1,07**	**1,41**	**2,40**	**2,99**
2016					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,14	2,89
Métallurgie	1,14	1,08	1,77	3,53	3,74
Bâtiment et travaux publics	1,46	1,24	1,37	2,29	2,85
TOTAL	**1,20**	**1,08**	**1,41**	**2,40**	**2,99**
2017					
Secteur général	1,13	1,08	1,32	2,13	2,86*
Métallurgie	1,14	1,08	1,77	3,53	3,73
Bâtiment et travaux publics	1,46	1,24	1,37	2,28	2,84
TOTAL	**1,20**	**1,08**	**1,41**	**2,39**	**2,97**

Source : ministère du Travail - 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
** La branche des salariés du particulier employeur a été exclue des calculs relatifs à l'éventail total en 2016 et 2017 pour ne pas fausser la comparaison avec les années antérieures. En effet, jusqu'en 2015, la grille de classification ne comportait pas de coefficients cadres et le calcul de l'éventail total ne pouvait donc pas être effectué. La nouvelle classification, entrée en vigueur en 2016, a introduit des coefficients cadres dans la grille et le calcul pourrait donc techniquement être effectué mais le résultat pèserait anormalement lourd dans la moyenne, compte tenu de l'effectif total très élevé, d'autant plus que l'effectif cadre est quasiment inexistant dans la branche.*

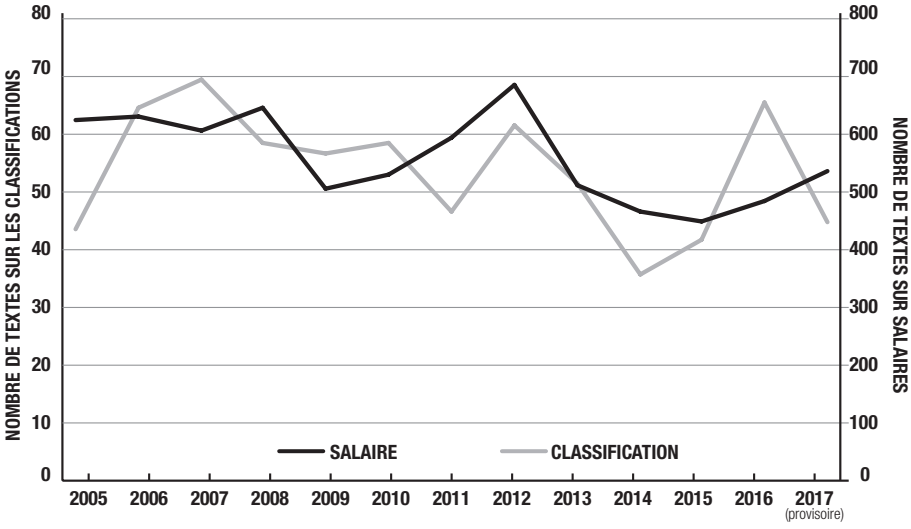
II. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

II.1. Tendance

La grille de classification définit, pour toutes les entreprises d'une branche donnée, les règles de classement des emplois et de détermination des rémunérations minimales applicables aux salariés. Avec 44 accords et avenants conclus sur le thème des classifications en 2017, l'activité conventionnelle de branche sur cette question est en diminution. En 2016, 65 accords avaient été conclus sur le thème des classifications professionnelles.

Sur ces 44 accords, 11 engagent une refonte complète de la grille de la classification et deux concernent des nouvelles conventions collectives. Une vingtaine de textes conventionnels procède à des ajustements ou des modifications. La problématique de la valorisation des parcours professionnels est également présente parmi les accords relatifs aux classifications puisque huit textes traitent spécifiquement des certifications de qualification professionnelle (CQP).

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 - DGT (BDCC)

La diminution constatée s'agissant du nombre d'accords concernant les classifications professionnelles s'explique par une baisse du nombre de textes procédant à des ajustements « à la marge ». En revanche, ceux qui prévoient des refontes complètes restent importants (onze textes). La baisse globale du nombre de textes ne peut donc nullement s'interpréter comme un désintérêt des partenaires sociaux pour ce thème de négociation.

Si le thème des classifications est souvent abordé directement lors des discussions des négociations de branche, il l'est aussi en arrière-plan, lors de négociations sur d'autres sujets, notamment celui qui a trait aux questions salariales. L'activité conventionnelle sur les classifications doit donc être analysée à l'aune de la forte complexité des négociations sur les classifications, du fait de la technicité des sujets évoqués, mais aussi en raison de ses enjeux, tant pour les représentants des salariés que pour ceux des employeurs. En effet, les négociations relatives à la classification conduisent à aborder des enjeux multiples qui concernent l'adaptation aux évolutions même du travail et, par suite, des métiers qui s'imposent, l'élaboration d'un système de classement à la fois lisible, équitable et attractif, la promotion des déroulements de carrière et la valorisation de la formation professionnelle. Lors d'une remise à plat de la grille de classification, les partenaires sociaux se fixent généralement comme principe que la nouvelle hiérarchie n'entraîne pas de perte de revenus pour les salariés. Il est dès lors rare qu'une refonte de la grille n'entraîne pas un accroissement de la masse salariale. Ces négociations nécessitent donc très souvent des partenaires sociaux un engagement inscrit dans la durée, de l'ordre de plusieurs années. Ces travaux s'inscrivent ainsi dans une perspective de long terme. L'article L. 2241-1 du code du travail prévoit d'ailleurs que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords d'entreprise, se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Il est à relever cependant que l'ancienneté moyenne des onze grilles révisées en 2017 (*cf. tableau ci-apres*) est d'environ 18 ans.

Accords conclus en 2017 portant refonte de la grille de classification

Titre de base	IDCC	Précédent type de classification		Nouvelle classification	
		Date de conclusion	Type	Date de conclusion	Type
Organismes de formations	1516	27/03/2012	Critères classants	16/01/2017	Critères classants
Exploitation cinématographique	1307	23/09/1994	Parodi	11/07/2017	Critères classants
Personnels des ports de plaisance	1182	11/07/2001	Critères classants	18/10/2017	Critères classants
Distribution de films de l'industrie cinématographique (employés et ouvriers)	716	28/04/2005	Parodi	20/11/2017	Parodi
Distribution de films de l'industrie cinématographique (cadres et agents de maîtrise)	892	28/04/2005	Parodi	20/11/2017	Parodi
Chaînes thématiques	2411	19/07/2005	Critères classants	19/07/2017	Critères classants
Organisations professionnelles de l'habitat social	2526	20/09/2005	Parodi	20/09/2017	Critères classants
Établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif	29	25/03/2002	Parodi	20/09/2017	Parodi
Transport aérien (personnel au sol)	275	10/01/2001	Parodi	19/05/2017	Critères classants
Pôle emploi	2847	06/07/1994	Critères classants	22/11/2017	Parodi
Personnel de la reprographie (employés)	706	E : 1976 ; O : 2008 ; A M et C : 2014	Parodi	30/05/2017	Grille définissant les fonctions sur la base de trois niveaux

Source: ministère du Travail - DGT

II.2. Un nombre important de refontes de grilles privilégie les critères classants

Depuis quelques années, lors des révisions en profondeur, les négociateurs ont très souvent recours à un système de critères pour classer les emplois (critères classants). Cela est encore le cas cette année. Pour autant, certaines branches continuent d'utiliser des systèmes fondés sur la constitution de listes exhaustives de dénominations de postes de travail ou de métiers (grille Parodi).

En cas de recours à la définition de critères classants, les partenaires sociaux mettent principalement en avant leur plus grande adaptabilité à l'évolution de l'emploi. Ils seraient, en outre, susceptibles de mieux valoriser les compétences et les déroulements de carrière. Par ailleurs, pour faciliter la mise en œuvre des accords de révision des grilles, les signataires s'attachent régulièrement à prévoir différents types de garanties, qu'il s'agisse de protection des salariés ou d'outils de communication à destination des entreprises.

II.2.1. Des branches utilisant des critères classants comme moyen d'adaptation à l'évolution des emplois

II.2.1.1. Une refonte combinée à l'actualisation des critères classants

L'analyse des textes conventionnels montre combien la question de l'emploi est un préalable à la réflexion de la mise en place d'un nouveau mode de hiérarchisation des emplois, qui passe nécessairement par une identification des emplois actuels et en développement. Dans cette optique, des branches ont régulièrement recours à des critères classants.

Ainsi, dans la branche des *organismes de formation*, la refonte de la grille de classification décidée en 2013 a pour objectif de permettre une adaptation « aux métiers d'aujourd'hui et de demain ». En effet, ces dernières années, on constate une forte diversification des métiers dans cette branche où, par exemple, le marketing occupe une place grandissante.

Pour répondre à ces évolutions notables les partenaires sociaux ont donc décidé de réviser la grille de classification en utilisant à nouveau des critères classants, comme lors de la précédente révision. Cependant ces critères classants ont subi des évolutions. Il s'agit désormais de classer les emplois selon :

1. l'autonomie,
2. le management,
3. le relationnel,
4. l'impact,
5. l'ampleur des connaissances,
6. la complexité et le savoir-faire professionnels.

Chaque critère comprend plusieurs « marches » et l'addition des « marches » atteintes dans chaque critère permet de déterminer un cœfficient et le palier (de 1 à 31) sur lequel l'emploi se situe.

L'instauration de tels critères a pour but de faciliter une mobilité entre les différentes filières de métiers :

Filière 1 : formation, accompagnement, ingénierie,
Filière 2 : développement,
Filière 3 : supports.

Afin de valoriser certaine situations d'emploi, les partenaires sociaux ont mis en place deux bonifications d'emploi pour responsabilité juridique et pour un poste interfilières.

La refonte de la grille de classifications décidée dans la branche des *organismes de formation* a fait l'objet de contestations de la part de certaines entreprises non affiliées à l'organisation patronale signataire de l'accord. Celles-ci mettaient en avant l'impossibilité de procéder à la mise en œuvre des nouvelles modalités de hiérarchisation des emplois dès publication de l'arrêté d'extension en l'absence de mise à disposition par la branche d'un « guide pédagogique » pourtant prévu par l'accord. Par ailleurs, certaines entreprises mettaient également en avant le caractère pénalisant de la mise en œuvre de cet accord pour les petites entreprises, du fait de la valorisation supplémentaire accordée à la polyvalence, modalité d'organisation à laquelle ces petites entreprises ont systématiquement recours.

Dans la branche des *personnels des ports de plaisance,* l'utilisation de métiers-repères est combinée avec le recours à des critères classants actualisés. En effet, la nomenclature reprend pour chaque métier-repère au sein des familles professionnelles :

1. la mission et les activités principales qui permettent de mettre en évidence la finalité de l'emploi et ce que fait concrètement le salarié pour accomplir cette mission ;
2. les diplômes nécessaires à titre indicatif à l'exercice de cette mission ou l'équivalent en expérience professionnelle ;
3. les qualifications ou l'expérience professionnelle ;
4. les savoir-faire requis.

Les partenaires sociaux des *chaînes thématiques* ont procédé à une refonte de la grille des classifications en révisant les critères classants utilisés. De cinq critères les partenaires sociaux n'en définissent plus que trois :

1. la responsabilité,
2. l'autonomie,
3. la compétence.

Les emplois sont répartis, en fonction des critères classants mentionnés ci-dessus, sur six niveaux et trois échelons. Les partenaires sociaux actent la fin du système de points et de pondération mais conservent les emplois-repères répartis en quatre filières :

Filière 1 : supports,
Filière 2 : marketing – commercial – communication,
Filière 3 : moyens technologiques,
Filière 4 : contenus.

II.2.2. Une refonte combinée à l'instauration ou l'officialisation de critères classants

Dans l'*exploitation cinématographique*, l'ancienne classification de type Parodi est révisée pour mettre en place un système de classification reposant sur des critères classants afin de faire face à l'évolution du secteur liée en particulier à des changements technologiques et économiques importants.

Le niveau objectif de l'emploi est évalué au regard des trois critères cumulatifs suivants :

1. les caractéristiques des missions et tâches confiées ainsi que leur niveau de complexité et/ou de leur niveau de polycompétence ;
2. le niveau de qualifications professionnelles requis par l'emploi, qu'il soit acquis par la formation ou par l'expérience professionnelle ;
3. la façon dont l'emploi est occupé au regard du niveau d'autonomie, de responsabilité, d'initiative, de savoir-faire.

Le nombre de niveaux d'emplois est rehaussé (passant de 5 à 8) alors que les échelons sont supprimés. Dans le même temps, la refonte apporte des modifications substantielles en matière d'emplois-repères.

Dans la branche du *personnel au sol des entreprises de transport aérien* le système de classification est révisé afin de faire face aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles du secteur aérien. Le système adopté est mixte. En effet, les emplois-repères sont conservés mais les critères classants sous-jacents dans la grille précédente sont clairement posés. Il s'agit des degrés d'exigence en matière :

1. de complexité et de technicité de l'activité mise en œuvre,
2. d'autonomie et d'initiative, comprises comme la latitude des actions du salarié dans l'organisation de son travail,
3. d'animation et de coordination des activités et/ou des collaborateurs.

Afin de prendre en compte les évolutions des métiers les filières sont révisées et sont au nombre de cinq :

Filière 1 : exploitation,
Filière 2 : logistique,
Filière 3 : maintenance,
Filière 4 : relations clients,
Filière 5 : supports.

Il s'agit notamment pour les partenaires sociaux de reconnaître pleinement la filière logistique absente dans la précédente grille de classifications.

Les partenaires sociaux des *organisations professionnelles de l'habitat social* ont engagé une refonte de la grille de classification car la branche a, elle aussi, connu des évolutions importantes (apparition de nouveaux métiers constatée et émergence de nouveaux métiers dans les années à venir). Pour élaborer la nouvelle classification les partenaires sociaux ont décidé de substituer des critères classants aux listes d'emplois utilisés dans la grille précédente :

1. la technicité,
2. les connaissances,
3. la communication,
4. l'appui-management,
5. l'autonomie,
6. la responsabilité.

S'agissant de la méthode adoptée, pour chaque emploi, un degré (allant de 1 à 8) est attribué dans chaque critère. L'addition de ces degrés correspond au niveau de l'emploi. Il convient de souligner que la méthode dite des critères classants utilisés par les branches susmentionnées est également privilégiée par les deux conventions collectives conclues en 2017.

C'est le cas de la convention collective des *employés, techniciens et cadres des agences de presse* qui fait appel à trois critères classants pour définir les emplois :

1. niveau de formation et expérience,
2. nature de l'activité,
3. technicité, initiative et autonomie.

Les partenaires sociaux utilisent, à l'image des branches précédemment évoquées, des « fonctions-repères » réparties sur neuf niveaux de qualification pouvant appartenir à quatre filières professionnelles différentes :

Filière 1 : services généraux, secrétariat, comptabilité,
Filière 2 : commercial,
Filière 3 : production,
Filière 4 : informatique, supports numériques.

Les partenaires sociaux de la branche du *personnel des offices publics de l'habitat* ont également utilisé les critères classants dans l'élaboration de leur convention collective :

1. autonomie,
2. responsabilité,
3. dimension relationnelle,
4. technicité,
5. connaissances requises.

Le système de classification retenu n'utilise pas d'emplois-repères pour les huit niveaux possibles d'emploi de la branche professionnelle. Il apparaît, à l'examen des textes conventionnels évoqués précédemment, que les critères classants sont une méthode fréquemment utilisée dans le cadre des refontes des grilles de classification menées par les partenaires sociaux. Le but commun de ces refontes réside dans une adaptation à l'évolution des emplois des secteurs professionnels concernés.

Pour autant, les partenaires sociaux utilisent, de manière très fréquente, en complément des critères classants, des emplois-repères souvent détaillés

et nombreux, engendrant ainsi des systèmes mixtes. Le maintien ou l'adaptation de grilles de type Parodi n'est pas non plus un phénomène négligeable lors des refontes de grilles de classification en 2017.

II.2.3. Le recours à des grilles Parodi dans certaines branches

II.2.3.1. Le choix de la conservation de grilles Parodi

Lors de la révision des grilles de classification, certains partenaires sociaux ont fait le choix de conserver une liste exhaustive de dénominations de postes de travail ou de métiers (grille Parodi).

Ainsi, la *distribution de films de l'industrie cinématographique* a mené à bien une refonte de la grille de classification pour les ouvriers, les employés, les agents de maîtrises (AM) et cadres. Cela répond à une volonté des partenaires sociaux de prendre en compte les évolutions du secteur professionnel, la précédente définition des emplois datant de 2005.

Le système Parodi est conservé lors de la refonte de la grille de classification. Ainsi, chaque fonction est décrite après avoir été préalablement placée dans une filière professionnelle (juridique, informatique, services généraux, marketing/communication, commercial/vente, acquisitions, opérations et missions transverses) et définie selon un niveau de compétence (junior, confirmé(e), maîtrise, expert(e)), un statut minimum d'accès à la fonction (employé(e), agent(e) de maîtrise, cadre A ou cadre B) et un salaire brut minimum mensuel.

Par exemple, dans la filière acquisitions, la fonction « chargé(e) des acquisitions » est d'un niveau de compétence junior, d'un statut minimum agent(e) de maîtrise dont le salaire brut minimum mensuel s'élève à 1 899 euros.

Les *établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif* ont également procédé à une importante refonte de la grille de classification pour répondre à des différents objectifs :

- réévaluer différents cœfficients ;
- prendre en compte l'évolution des formations d'aides médico-psychologiques et d'auxiliaires de vie sociale ;
- permettre le passage de certains personnels paramédicaux d'un statut non-cadre à un statut cadre ;
- intégrer des nouveaux métiers ou fonctions dans certaines filières professionnelles (soignante, éducative ou sociale, administrative, logistique).

Les partenaires sociaux n'ont pas mis en place de critères classants. Ils ont privilégié une importante mise à jour des fiches métiers existantes dans l'ancienne grille de classification pour tenir compte de l'évolution des emplois dans le secteur considéré. La grille de classification procède à des regroupements de métiers. Ainsi, par exemple, dans la filière logistique un regroupement de métiers est intitulé « ouvrier des services logistiques NIV 1 » et est rattaché à deux nouveaux métiers (ouvriers des services logistiques niveau 1 et responsable logistique niveau 1) qui englobent treize emplois courants actuels.

II.2.3.2. Le choix de l'abandon des critères classants au profit d'une liste exhaustive

La branche *Pôle emploi* constitue l'un des rares exemples d'abandon d'un système de critères classants pour revenir à un système de liste d'emplois. Les partenaires sociaux ont décidé de ne plus viser explicitement les anciens critères classants (technicité, responsabilité et initiative) pour l'attribution des cœfficients.

Ainsi, les partenaires sociaux font le choix d'une liste exhaustive de dénominations de postes de travail ou de métiers en se basant sur le référentiel des métiers de *Pôle emploi*.

Les emplois sont positionnés au sein d'une filière et d'un métier. Ainsi, la filière relation de service est composée de deux métiers (appui à la relation de services et conseil). Le métier « conseil » est par exemple composé de six emplois parmi lesquels se trouve celui de chargé(e) d'accueil et d'information ou psychologue du travail.

Cette refonte de la grille de classification a été conçue comme permettant « d'être adaptée aux réalités de l'ensemble des métiers de Pôle emploi » a notamment comme objectif de donner une meilleure visibilité :

- des emplois,
- du déroulement de carrière,
- des modalités de progression dans la grille de rémunération.

II.2.3.3. Un cas particulier : la branche du personnel de la reprographie

La branche du *personnel de la reprographie* a procédé à une refonte de la grille de classification des employés en passant d'un système Parodi qui définissait les emplois et leur affectait un cœfficient à une grille définissant les fonctions sur la base de trois niveaux :

- employé qualifié,
- employé confirmé,
- employé responsable.

Cette classification s'applique indifféremment à l'ensemble des filières professionnelles du secteur professionnel :

- administratif,
- logistique,
- informatique,
- services généraux,
- comptabilité,
- vente.

Ce cas illustre à la fois la volonté des partenaires sociaux de la branche de renoncer à établir une liste exhaustive des emplois et le refus de recourir un système de critères pour hiérarchiser les emplois. Le choix opéré consiste finalement en un regroupement des postes au sein de trois grandes catégories d'employés définies dans l'accord :

- la première regroupe les employés remplissant des tâches d'exécution ;
- la deuxième, les employés travaillant en autonomie ;
- la troisième, les employés exerçant des missions de coordination et de contrôle.

Globalement, on constate néanmoins que le recours à des critères classants s'est imposé dans de nombreuses branches. En effet, au cours de l'année 2017, pour une majorité de branches dans lesquelles une révision des classifications a été engagée, les partenaires sociaux ont réactualisé les critères classants ou ont privilégié une évolution de la grille Parodi vers l'utilisation de critères classants.

Il convient de souligner que l'utilisation des critères classants n'est pas un frein à l'utilisation d'emplois-repères. Dans la quasi-totalité des cas, les

partenaires sociaux optent pour une combinaison de critères classants et emplois-repères. L'émergence de systèmes mixtes est alors quasi systématique.

Pour autant, certaines branches utilisent toujours des grilles Parodi dans leurs systèmes de classification et optent donc pour une liste exhaustive de dénominations de postes de travail ou de métiers. Le cas spécifique de *Pôle emploi* mérite d'être souligné : l'utilisation explicite de critères classants est abandonnée au profit d'une liste exhaustive en se basant sur le référentiel des métiers de Pôle emploi.

II.2.4. La valorisation des parcours professionnels

Si les enjeux d'adaptation et d'ajustement de la grille de classification à la situation des emplois dans la branche constituent bien souvent la motivation première des partenaires sociaux pour la réviser en profondeur, la volonté de valoriser les parcours professionnels et d'améliorer les perspectives de déroulement de carrière constitue un autre facteur expliquant les révisions des grilles de classification.

Dans cette optique, la branche *organismes de formation* a mis en place un système de différentes « marches » pour chaque critère classant en le présentant comme un « *outil dynamique favorisant l'évolution des emplois et des parcours professionnels* ». Les partenaires sociaux ont également, au moment de la refonte, voulu améliorer les perspectives de déroulement de carrière en mettant en place un système de bonification d'une part en cas de responsabilité juridique, d'autre part en cas de postes interfilières. Dans le deuxième cas, il est clairement question de valoriser la polyvalence en tant que moyen d'améliorer les perspectives de déroulement de carrière.

Le but des refontes est aussi de donner de la visibilité aux salariés sur leurs parcours de carrière.

Pour ce faire, la grille de classification de la branche du *personnel au sol des entreprises de transport aérien* a été conçue dans l'objectif de favoriser la construction de parcours professionnels. Les partenaires sociaux expliquent avoir pour cela mis en place différents mécanismes :

- la structuration des emplois au sein de cinq filières ;
- la création de nouveaux emplois-repères génériques ouvrant des opportunités d'évolution ;
- la mise en place de critères classants, des niveaux de compétences croissants et transverses aux cinq filières.

Dans cette même branche les partenaires sociaux rappellent l'importance de l'accès à la formation dans le but de la construction d'un projet professionnel pouvant aboutir à une évolution de leur positionnement. La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) peut représenter alors un outil pertinent.

Dans la même logique de valorisation des parcours professionnels, certaines branches précisent certaines modalités d'évolution professionnelle. Ainsi, la branche des *personnels des ports de plaisance* pose deux principes :

- chaque métier-repère correspond à un espace d'évolution dans lequel un salarié peut passer successivement d'un poste à un autre au moyen d'une mobilité naturelle ;
- chaque salarié, au cours de sa carrière professionnelle peut passer successivement d'un métier-repère à un autre ou en exercer plusieurs à la fois.

La mise en place d'un observatoire des métiers a déjà constitué un moyen de valoriser les parcours et évolution professionnels dans la branche des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile en 2016. En 2017, dans son accord sur les classifications, la branche *Pôle emploi* rappelle les prérogatives de son observatoire national des métiers (ONM) notamment en matière de création de nouveaux emplois ou de modification des emplois existants. Il est précisé dans l'accord sur les classifications « *dans le cas où l'emploi serait finalement positionné à un niveau supérieur que au niveau initialement retenu, ce nouveau niveau est appliqué rétroactivement à la date de prise de poste au bénéfice des titulaires de l'emploi* ».

La valorisation des parcours professionnels peut aussi résider dans la question des diplômes et/ou les compétences exigées pour atteindre un niveau hiérarchique défini par la grille de classification. Pour faire face à cette éventuelle problématique, la branche du *personnel au sol des entreprises de transport aérien* précise que « *concernant les diplômes et/ou compétences exigées […] ces connaissances et compétences peuvent être acquises soit par la formation initiale ou continue, soit par l'expérience. Cette expérience peut être validée par la validation des acquis de l'expérience (VAE) que les partenaires sociaux souhaitent voir développée au sein de la branche* ».

II.2.5. La mise en œuvre des systèmes de classification conditionnée à différents outils mis à la disposition des entreprises

Après avoir été révisée en profondeur, une grille de classification de branche doit pouvoir être mise en œuvre dans les entreprises du secteur concerné. C'est pourquoi les accords prévoient régulièrement des outils destinés à faciliter l'adaptation des entreprises à ce nouvel environnement. Ces outils s'avèrent d'autant plus nécessaires que la complexité des mécanismes mis en œuvre est importante. Très souvent, les accords présentent en annexe des éléments explicatifs (emplois-repères, définitions des critères, exemple de pesée de poste, glossaire, etc.) qui permettent aux entreprises de mieux s'approprier le système de classement des emplois. Les efforts pédagogiques sont d'autant plus primordiaux quand les partenaires sociaux mettent en place un mécanisme de pesée des emplois. C'est le cas, en 2017, de la branche des *organisations professionnelles de l'habitat social*.

Afin de permettre aux entreprises de s'approprier au mieux les nouvelles grilles de classification, différents outils sont utilisés par les partenaires sociaux. De manière assez rare, les partenaires sociaux mettent en place un tableau comparatif qui présente la situation avant et après la révision. Cela permet une lisibilité pour les entreprises de la branche du secteur concerné. C'est la démarche effectuée par la branche de l'*exploitation cinématographique*.

Les emplois-repères sont souvent utilisés par les partenaires sociaux afin de permettre aux entreprises du secteur de mettre en œuvre plus facilement les nouveaux systèmes de classification. À ce propos, la branche des *chaînes thématiques* proposent différents emploi-repères pour chacune des quatre filières et chacun des six niveaux possibles. Cependant la liste des emplois-repères n'a pas de valeur contraignante et n'a pas vocation à être exhaustive.

Afin de faciliter l'appropriation, les partenaires sociaux de la branche des *organismes de formation* « s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés un guide pratique afin d'accompagner la profession sur la mise en place de la classification conventionnelle ». Ce guide a seulement une vocation pédagogique et n'est pas juridiquement contraignant. La branche des *établissements privés d'hospitalisation à but non lucratif* utilise quant à elle des fiches métiers présentant succes-

sivement trois points : la définition du métier, les conditions d'accès au métier et les dispositions spécifiques.

La mise en œuvre des nouveaux systèmes de classification définis par les partenaires sociaux nécessite de prévoir les voies de recours s'agissant des conséquences du changement de la classification en matière de rémunération pour les salariés. Cela passe très souvent par la mise en place de procédures formalisées de recours possible pour le salarié auprès d'une commission d'interprétation. Ainsi, *Pôle emploi* prévoit les compétences de la commission paritaire locale de recours classification (CPLRC). La branche des *organismes de formation*, quant à elle, définit la procédure à suivre devant la commission nationale *ad hoc* de règlement des litiges individuels liés à la classification. Le maintien du salaire et des avantages acquis fait l'objet d'une clause dans la plupart des accords.

Un délai est défini dans les textes conventionnels pour permettre aux entreprises des branches concernées de s'adapter à la hiérarchisation nouvelle des emplois. Ce délai peut varier en fonction de l'ampleur des modifications apportées. Ainsi, la convention de l'*exploitation cinématographique* stipule que « *sa mise en œuvre devra être effective dans les entreprises au plus tard un an après sa signature* ». Ce délai doit permettre à ces entreprises de rendre opérationnelle la nouvelle classification de branche et, en règle générale, d'éviter tout déclassement pour les salariés. C'est aussi une des raisons pour lesquelles les négociations visant à réviser en profondeur les classifications prennent rarement moins de deux années avant d'aboutir à un accord : au-delà de la complexité intrinsèque du sujet, valoriser les parcours professionnels et des qualifications et favoriser un développement des déroulements de carrières entraînent nécessairement une croissance de la masse salariale des entreprises.

II.3. Des modifications et ajustements des classifications professionnelles comme moyens d'adaptation aux réalités des emplois

De nombreux textes procèdent à des modifications ou des ajustements plus limités afin d'adapter la grille de classification aux réalités des emplois dans la branche.

II.3.1. Des modifications variées permettant d'adapter la grille de classification

Certaines branches révisent les classifications afin d'intégrer une nouvelle position dans la grille de classification.

Ainsi, les travaux publics ont acté la création d'un échelon intermédiaire entre les positions A1 et B1. La position B est créée afin de :

- ne pas modifier le niveau A spécifique d'entrée pour les jeunes diplômés ;
- permettre un échelon intermédiaire pour les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) promus cadres ;
- favoriser l'évolution du niveau B1.

Il s'agit alors pour les partenaires de prendre en compte la réalité des emplois dans les travaux publics.

La modification permet aussi de marquer les évolutions des compétences attendues de la part des salariés du fait de la transformation d'un secteur. Ainsi, les partenaires sociaux de la branche *restauration rapide* conviennent de la création d'un nouveau critère classant autour de la « relation client ».

La modification peut aussi être l'occasion pour les partenaires sociaux de venir valoriser certaines compétences comme la polycompétence. Ainsi, les *entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes* disposent que « les systèmes de classification mis en place par les entreprises devront obligatoirement intégrer une valorisation de la polyvalence, par le positionnement des salariés concernés sur un niveau de classification (de manière prioritaire) ou un échelon supérieur ».

II.3.2. Des ajustements divers constatés

L'analyse des textes conventionnels signés en 2017 conduit à constater que nombre d'entre deux procèdent à des ajustements mineurs qui contribuent néanmoins à rendre les classifications professionnelles plus opérationnelles et en phase avec l'évolution des activités économiques. Cela correspond à différentes situations :

- créer un nouvel emploi : *transports routiers* ;
- modifier l'intitulé d'un emploi-repère : *organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs* ;

- définir des durées maximales dans certaines catégories : *enseignement privé indépendant* ;
- ajuster certains cœfficients : *établissements privés d'hospitalisation à but non lucratif* ;
- prévoir une progression salariale automatique après une ancienneté pour une catégorie spécifique de salariés : *commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique* ;
- prévoir le bénéfice d'un échelon supplémentaire après une ancienneté pour une catégorie spécifique de salariés : *chaînes de cafétérias et assimilés* ;
- corriger des erreurs matérielles ;
- prévoir et organiser de futurs travaux de renégociation de la grille de classification : *entreprises de propreté et services associés*.

Ces ajustements sont caractéristiques du thème des classifications professionnelles : les grilles déjà anciennes nécessitent des ajustements réguliers et celles qui ont récemment été révisées doivent souvent faire l'objet de précisions ou de compléments les premières années de leur application.

II.4. Les aménagements consécutifs à la mise en œuvre de nouveaux dispositifs de formation professionnelle dans la branche

En 2017, six branches (huit textes) prévoient une articulation entre la grille de classification et l'existence ou la mise en place d'un CQP.

Le thème de la formation professionnelle est fondamental pour les branches car il permet aux partenaires sociaux de mettre à disposition des entreprises des outils destinés à l'accompagnement et l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi. À ces problématiques de formation et d'emploi, les partenaires sociaux souhaitent également associer celle des classifications qui permet de valoriser des compétences et des qualifications du salarié, tant en termes de salaire que de perspective de déroulement de carrière :

- les *organismes de formation* ont acté la mise en place d'un CQP « conseiller(ère) commercial(e) en formation » afin de répondre à une forte demande en termes d'intentions d'embauche. Les titulaires de ce CQP qui occupent un emploi de conseiller(ère) commercial(e) en formation seront placés au moins au palier 17 dans la classification ;
- la branche *commerces de gros* créée deux CQP :

- CQP « chef d'équipe logistique » (niveau V échelon 2 dans la grille de classification),
- CQP « manager logistique » (niveau VII échelon 2 dans la grille de classification).

Les partenaires sociaux de cette branche expliquent que « *les métiers du commerce interentreprises nécessitent la maîtrise de compétences spécifiques aux entreprises du secteur et qu'il n'existe pas de certification professionnelle correspondante, de sorte que la branche souhaite procéder à la création de CQP dans le domaine de la logistique* ».

la branche *esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie* dresse la liste des cinq CQP reconnus par la branche et positionne le CQP « esthéticien social » au cœfficient 175.

Les entreprises relevant de la *navigation de plaisance* dressent aussi par un avenant la liste des différents CQP propres à son secteur qui représentent, selon les partenaires sociaux, « *un outil contribuant à l'emploi, à la valorisation d'un savoir-faire et des aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi et aussi à l'évolution professionnelle des salariés de la branche* ».

Dès lors, le lien entre classifications professionnelles et CQP est bien établi. Les derniers CQP (« mécanicien nautique, formateur en permis plaisance, personnel de bord et peintre nautique ») ont fait l'objet d'un avenant afin de les positionner dans la grille de classification.

La branche du *sport* positionne au groupe 3 de la classification professionnelle, les deux CQP « animateur de tennise » et « animateur bouliste option pétanque sport-boules ».

Les partenaires sociaux de la branche *bricolage* ont, par un accord du 1er septembre 2017, décidé de faire évoluer ses CQP « vendeur qualifié » et « caissier réassortisseur » pour les adapter aux évolutions des métiers et aux besoins des entreprises de la branche. Ainsi, deux nouveaux CQP sont créés :

- CQP « vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » (cœfficient 140),
- CQP « hôte(sse) de caisse services clients en magasin de bricolage » (cœfficient 160).

La branche *industries de fabrication mécanique de formation du verre*, dans son accord portant modification des classifications, positionne les

CQP existants dans la branche en leur attribuant un cœfficient plancher. Cela résulte d'un accord du 13 décembre 2016.

Dans cette approche de mise en cohérence des grilles de classification avec la création de titres de formation professionnelle, la mise en place 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 dont le contenu a évolué. Mais la valorisation de la certification professionnelle *via* un repositionnement salarial constitue également pour les salariés une incitation à accroître leurs compétences ou faire valider les acquis de leur expérience professionnelle. La certification professionnelle et la reconnaissance qui l'accompagne en termes de positionnement salarial traduisent ainsi pour le salarié une valorisation de la qualification en améliorant son employabilité dans les entreprises de la branche. Potentiellement, la création de nouveaux certificats est, d'une certaine façon, un moyen d'envisager des perspectives de déroulement de carrière pour les salariés concernés.

II.5. La question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de classifications

En 2017, le lien entre les thématiques de classification et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est rarement explicitement établi dans les accords, hormis les rappels de principes fixés par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. La loi prévoit qu'à l'occasion de l'examen de la grille de classification, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail soient analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés (article L. 2241-15 du code du travail).

À défaut d'avoir pris en compte cet objectif lors de la négociation relative aux classifications cette exigence est systématiquement rappelée par la direction générale du travail (DGT) dans le cadre de l'examen des textes soumis à la procédure d'extension et les accords étendus sous cette réserve. Cet objectif a été rappelé dans l'arrêté du 11 janvier 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale pour le *personnel des entreprises de reprographie* et le sera, à nouveau, pour les accords procédant à une refonte conclus en 2017 et actuellement en cours d'examen par les services.

Outre ce rappel à la loi, cette démarche participe d'une information et d'une sensibilisation globale des acteurs de la négociation collective au même titre que les guides d'information ou d'accompagnement des négociateurs, notamment celui rédigé par le conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) intitulé « Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification »[1].

En outre, l'article L. 2312-36 du code du travail prévoit qu'à défaut d'accord portant sur l'organisation et le fonctionnement de la base de données économiques et sociales (BDES) en disposant autrement, le diagnostic et l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes intégrés à cette base doivent être déclinés pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise. Les partenaires sociaux peuvent aussi rappeler que, à l'occasion des revalorisations des salaires effectifs dans les entreprises de la branche, l'analyse doit notamment être effectuée par classification et par sexe, en moyenne et en répartition, afin de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

La thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut enfin également être l'occasion pour les partenaires sociaux d'évoquer la question des classifications et d'appréhender cette thématique qui figure parmi les neuf domaines d'action pouvant être abordés dans les accords ou plans d'action unilatéraux relatifs à l'égalité professionnelle dont toutes les entreprises de plus de 50 salariés doivent disposer. Les partenaires sociaux veillent alors à renforcer l'accès des femmes aux postes sur lesquels elles sont sous-représentées.

1) Accessible à l'adresse : http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/guide-du-conseil-superieur-de-legalite-professionnelle-csep-pour-la-prise-en-compte-de-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-les-systemes-de-classification/

III. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Dans le domaine de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, l'action des pouvoirs publics a été d'impulser et de soutenir la négociation.

Les dispositions issues de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes imposaient de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois au moment de l'examen de la nécessité de réviser les grilles de classifications.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a conforté le rôle des branches en matière d'égalité professionnelle en consacrant, dans ce domaine, la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise. Cette loi faisait, en outre, de la négociation annuelle sur les salaires l'occasion d'un suivi des mesures prises en faveur de l'égalité professionnelle. Les organisations liées par une convention de branche ou par des accords professionnels avaient l'obligation d'ouvrir tous les trois ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les actions de rattrapage susceptibles de remédier aux inégalités constatées en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et de conditions de travail et d'emploi. Un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche, ainsi qu'un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, devaient en outre nécessairement être établis en préparation de cette négociation.

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective offre la possibilité aux partenaires sociaux de définir, par accord, le contenu de ces différentes négociations et des informations à remettre, en amont, aux négociateurs. La périodicité des négociations peut également être adaptée, dans une limite de quatre ans pour les négociations sur les salaires et l'égalité professionnelle, et de cinq ans pour la négociation de branche sur les classifications. En outre, l'ordonnance précitée ne modifie pas la nature des négociations obligatoires s'imposant au niveau de la branche ou de l'entreprise. Au niveau de l'entreprise, le recours par l'employeur à un plan d'action unilatéral relatif à l'égalité professionnelle n'est possible que si les négociations engagées dans ce domaine n'ont pas abouti, étant précisé que la rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord

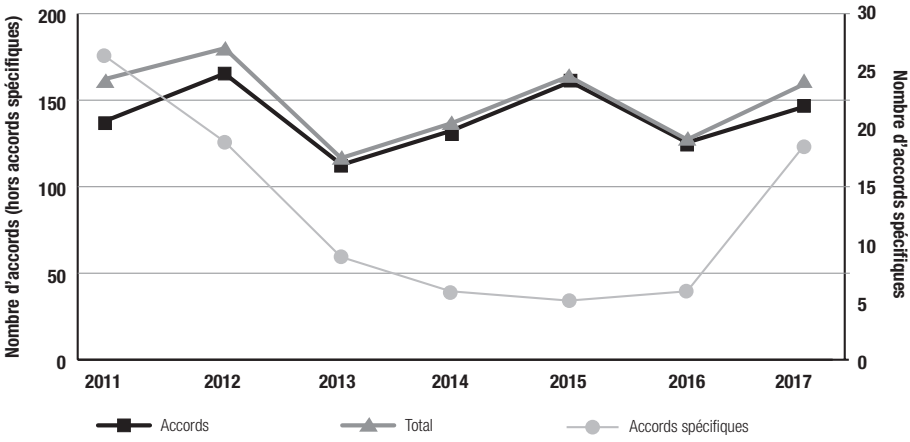
d'entreprise ou le plan d'action. Une pénalité d'un montant allant jusqu'à 1 % de la masse salariale peut, en outre, être appliquée aux entreprises de plus de cinquante salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral. La conclusion d'un accord de branche sur l'égalité professionnelle n'a pas pour effet d'exonérer de pénalité financière les entreprises de plus de cinquante salariés relevant de son champ d'application.

Enfin, lors de l'examen des accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle dans le cadre de la procédure d'extension, des observations sont régulièrement formulées par l'administration sous la forme de réserves. Pour la plupart, elles rappellent aux signataires qu'une partie de la négociation n'a pas été abordée dès lors que les mesures qui sont initiées au niveau de la branche le sont sans transmission et examen préalable du moindre élément quantitatif ou qualitatif de diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes.

III.1. Une hausse significative du nombre d'accords en 2017

En 2017, le nombre d'accords de branche conclus dans le domaine de l'égalité professionnelle est en hausse : 169 textes à comparer aux 135 conclus en 2016. Ces textes se répartissent entre 19 accords traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle et salariale et 150 accords abordant ce thème.

Évolution du nombre d'accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle



Nombre d'accords de branche abordant le thème de l'égalité professionnelle et salariale par rapport au nombre total de textes (interprofessionnels, professionnels, nationaux ou infranationaux)

Années	Accords spécifiques égalité professionnelle	Accords de branche abordant le thème de l'égalité, à l'exclusion des accords spécifiques	Nombre et % d'accords de branche abordant le thème de l'égalité	Nombre total d'accords
2007	9	24	33 (3,2 %)	1 038
2008	19	34	53 (4,5 %)	1 215
2009	35	75	110 (9,5 %)	1 161
2010	37	112	149 (12,8 %)	1 161
2011	27	140	167 (13,5 %)	1 241
2012	19	164	183 (14,5 %)	1 264
2013	9	113	122 (12,1 %)	1 006
2014	6	134	140 (13,9 %)	1 007
2015	5	162	167 (15,3 %)	1 094
2016	6	129	135 (13,4 %)	1 008
2017	**19**	**150**	**169 (15,4 %)**	**1 094**

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC)
Lecture : en 2007, neuf accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal du thème de l'égalité professionnelle, ont été conclus. 24 accords abordant ce thème à titre secondaire ont été conclus. Au total, 33 accords ont porté sur le thème de l'égalité professionnelle en 2007, soit 3,2 % des 1 038 accords de branche conclus.

Le nombre total d'accords conclus cette année est non seulement en hausse par rapport à l'année précédente, mais le nombre d'accords spécifiques, c'est-à-dire traitant exclusivement ou à titre principal de l'égalité professionnelle et salariale, retrouve, pour la première fois depuis cinq ans, son niveau de 2012, passant de six accords déposés en 2016 à 19 accords en 2017.

Parmi les accords abordant le thème de l'égalité professionnelle conjointement à un autre thème, la plupart concernent la négociation sur les salaires. Outre le rappel des obligations légales ou conventionnelles, de plus en plus d'accords sur les salaires font également référence aux dispositions des autres accords de branche traitant spécifiquement de l'égalité professionnelle.

Le thème de l'égalité professionnelle est également abordé dans des accords relatifs à d'autres thèmes susceptibles d'influer sur les causes

structurelles des inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes :

- les classifications (*exploitations cinématographique*s ; *organismes de formation* ; *chaînes thématiques* ; *transport aérien pour personnel au sol*),
- la formation professionnelle (*transports routiers* ; *miroiterie, transformation négoce du verre* ; *commerce de détail non alimentaire* ; *hôtellerie de plein air* ; *fleuristes, vente et services des animaux familiers*) et les certificats de qualification professionnelle (CQP) (*commerce de détail non alimentaire*),
- le contrat de génération (*industries et commerce de la récupération* ; *vente à distance* ; *bâtiment* ; *travaux publics*),
- l'insertion des personnes en situation de handicap (*services interentreprises de santé au travail*),
- la mise en place d'un régime de prévoyance (*métallurgie Seine-et-Marne*).

L'examen des accords spécifiques montre que leur contenu dépasse désormais le simple rappel à la loi pour proposer des mesures concrètes. Malgré ces améliorations, l'analyse des textes révèle des difficultés rencontrées par certaines branches pour :

- poser et communiquer un diagnostic des potentiels écarts ou un constat explicite et chiffré des différences enregistrées ;
- programmer des mesures opérationnelles et concrètes de résorption des écarts de rémunération. Les branches se limitent souvent à un renvoi à d'autres négociations, notamment d'entreprise, pour une mise en œuvre des mesures ;
- suivre dans la durée les résultats des actions menées.

Enfin, si l'accord de branche ne prémunit pas les entreprises contre une éventuelle sanction financière, il peut néanmoins leur fournir des éléments concrets et définir un cadre leur permettant de négocier en leur sein un accord ou de définir un plan d'action leur permettant de répondre aux exigences légales.

III.2. Les bonnes pratiques de la négociation de branche

Les accords spécifiques présentent un certain nombre de « bonnes pratiques » pouvant servir de modèle lors de futures négociations.

III.2.1. Le développement d'outils permettant d'établir un diagnostic partagé sur la situation des femmes et des hommes

Les accords conclus dans les branches des *sociétés assistance*, des *banques*, de l'*industrie pharmaceutique*, de la *répartition pharmaceutique*, des *chaînes de cafétérias et assimilés*, du *personnel des cabinets d'avocats* et des *services de l'automobile de la Guyane* font explicitement référence à l'établissement, en préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle, d'un état des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche.

Dans les autres branches, les partenaires sociaux s'engagent le plus souvent à réaliser ce type de diagnostic sur le fondement d'indicateurs et selon une méthodologie définis par l'accord lui-même. C'est le cas par exemple dans les branches des *acteurs du lien social et familial*, de la *radiodiffusion* et *des journalistes*[1], des *sociétés d'assistance*, des *organismes de tourisme*, des *industries de fabrication mécanique du verre* et de la *distribution de films de l'industrie cinématographique (employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise)*.

D'autres travaux préparatoires peuvent, en outre, avoir été engagés en amont de l'ouverture de la négociation. Dans les branches des *chaînes de cafétérias et assimilés* ou des *banques,* les échanges ont ainsi été préparés par une commission de travail ou un groupe technique paritaire spécialement mis en place à cette occasion.

Une attention particulière est également portée à la mixité de la composition des groupes de travail, des commissions et des différentes instances paritaires, tant du côté des organisations d'employeurs que des fédérations syndicales (*acteurs du lien social et familial*, *industries de fabrication mécanique du verre* et *distribution de films de l'industrie cinématographique - employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise*).

III.2.2. Les actions mises en œuvre pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'action en faveur de l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur l'ensemble des éléments structurels à l'origine des inégalités professionnelles et salariales dans l'entreprise : les pratiques de recrutement, la mixité des emplois, la promotion professionnelle, la formation, la

1) Personnels exerçant dans le champ de la radiodiffusion.

politique salariale, l'articulation des temps de vie entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, et les conditions de travail.

Favoriser l'égalité professionnelle en mettant l'accent sur la politique de recrutement

La très grande majorité des branches demande aux employeurs de s'assurer de la neutralité de leurs processus de recrutement, tant lors de la rédaction des offres d'emploi que pour l'examen des candidatures. Les entreprises sont incitées à appliquer uniquement des critères de sélection fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Afin de favoriser la mixité des recrutements, les entreprises sont parfois invitées à veiller à ce que la part respective de femmes et d'hommes effectivement recrutés se rapproche, à compétences, expériences et profils équivalents, de la répartition observée parmi les candidats (*fabrication de l'ameublement*) ou de celle constatée dans les cursus de formation initiale (*distribution de films de l'industrie cinématographique - employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise*). Dans la branche des *acteurs du lien social et familial*, c'est le ratio de femmes et d'hommes reçus en entretien qui doit correspondre, à compétences égales, à celui des candidatures déposées. En outre, dans la branche des *chaînes de cafétérias et assimilés*, pour résorber les éventuels déséquilibres dans la proportion de femmes et d'hommes occupant des postes d'encadrement et des fonctions à fortes responsabilités et de direction, les entreprises sont incitées à privilégier à diplômes de niveau équivalent et à compétences et expériences égales, le recrutement de candidates femmes.

L'accord conclu dans la branche des *sociétés d'assistance* rappelle, en outre, les obligations nouvellement introduites par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une formation à la non-discrimination à l'embauche doit obligatoirement être dispensée à toute personne chargée du recrutement. Cette formation doit être renouvelée tous les cinq ans.

Les partenaires sociaux de la branche des *acteurs du lien social et familial* demandent également aux employeurs de tenir « *un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués* ».

Favoriser l'égalité professionnelle en encourageant la mixité des emplois

Partant du constat que la mixité des emplois est l'une des conditions nécessaires pour faire progresser l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux des branches de la *distribution de films de l'industrie cinématographique (employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise)* demandent aux entreprises d'identifier les types d'emploi ou les filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, d'en rechercher les raisons, de les analyser et de prendre des mesures correctives visant à améliorer la situation. La branche de la *répartition pharmaceutique* cite des exemples d'emplois à forte prédominance masculine ou féminine, tels que les postes d'agent d'accueil, de réceptionniste, de livreur, de commercial, de magasinier, ou encore de direction, sur lesquels doivent prioritairement porter les actions menées dans les entreprises. La branche des *banques* prévoit, quant à elle, d'actualiser l'étude, réalisée sur la période 2008-2012, sur l'évolution de la mixité des métiers-repères. Une attention particulière est portée, dans certaines branches, aux actions de communication destinées aux établissements scolaires ou en charge de la formation initiale.

Ainsi, la branche des *services de l'automobile de la Guyane* se donne pour objectif, en engageant des actions avec le rectorat, l'université et la chambre de commerce et d'industrie (CCI) de Guyane, de convaincre les élèves et les étudiants que les métiers du secteur sont accessibles aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Dans la branche des *industries de fabrication mécanique du verre*, des partenariats seront également recherchés avec l'Éducation nationale et les organismes de formation afin de favoriser la mixité des futures candidatures. La branche invite les entreprises à faire des femmes exerçant des métiers généralement occupés par des hommes des ambassadrices de ces métiers dans les écoles, les forums des métiers et les centres de formation des apprentis (CFA).

La branche des *banques* s'engage à mener des actions de communication auprès des filières de formation identifiées comme étant des viviers pour les emplois présentant un déséquilibre dans la répartition des postes entre femmes et hommes, en mobilisant notamment l'observatoire des métiers de la banque, et à suivre par sexe le nombre d'alternants recrutés pour pouvoir indiquer aux entreprises les éventuelles mesures spécifiques à mener.

Un guide de valorisation des métiers, CQP et parcours professionnels propre à la branche des *chaînes de cafétérias et assimilés*, soulignant leur ouverture à tous, sera aussi utilisé pour faire la promotion de ce secteur d'activité auprès des écoles, de l'Éducation nationale, des salons « formation et emploi » ou encore de Pôle emploi.

La branche de la *fabrication de l'ameublement* souligne enfin que l'accueil de stagiaires femmes ou hommes dans les métiers dans lesquels ils sont sous-représentés doit être favorisé pour contribuer à faire évoluer les mentalités.

Une réflexion sur la description des emplois est également initiée dans quatre branches afin que les supports de présentation des métiers-repères ne véhiculent aucun stéréotype (*banques* et *sociétés d'assistance*) ou que les travaux paritaires en cours pour faire évoluer le système de classification et de rémunération prennent aussi en compte cette problématique dans la révision des emplois (*acteurs du lien social et familial*).

Dans la branche des *organismes de tourisme*, les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'examiner annuellement les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès.

Favoriser l'égalité professionnelle en menant une politique de promotion interne volontariste

Certaines branches s'engagent à mettre en place des actions de promotion des femmes à des postes d'encadrement et à responsabilités et, plus généralement, à encourager la mobilité professionnelle de l'ensemble de leurs salariés.

Afin de permettre à chaque salarié de postuler aux emplois correspondant à ses compétences et à son potentiel, il est demandé aux employeurs des branches des *acteurs du lien social et familial*, des *sociétés d'assistance*, des *banques* et des *chaînes de cafétérias et assimilés* de diffuser largement en interne les offres à pourvoir. Un système d'information des postes à pourvoir doit ainsi être prévu dans chaque entreprise de la branche des *chaînes de cafétérias et assimilés* et un espace dédié à l'affichage de ces offres mis en place sur chaque site.

Les partenaires sociaux des branches des *banques*, de la *radiodiffusion* et des *journalistes*[1] invitent, par ailleurs, les entreprises à veiller au respect de la proportionnalité des promotions entre femmes et hommes à compétences, expériences, profils et performances équivalents. Dans la branche des *chaînes de cafétérias et assimilés*, chaque entreprise doit définir, à son niveau, des objectifs afin de faire progresser la proportion de femmes cadres.

En la matière, les entreprises sont incitées à proposer des mesures d'accompagnement personnalisées à leurs salariés pour favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois et notamment chez les cadres.

Il peut s'agir par exemple :

- d'un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à des responsabilités (*organismes de tourisme*) ;
- d'un cursus d'accompagnement, interne ou externe, au profit des salariés s'inscrivant dans une démarche d'évolution afin de les aider à définir leur projet professionnel et à développer, si nécessaire, des compétences managériales (*chaînes de cafétérias et assimilés*) ;
- ou d'une invitation à recourir, dans les plus petites entreprises ne disposant pas forcément des ressources nécessaires pour accompagner l'évolution de leurs collaborateurs, aux services de l'assurance formation des activités du spectacle (AFDAS) (*distribution de films de l'industrie cinématographique - employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise*).

Les branches des *banques* et de l'*industrie de la chaussure et des articles chaussants* soulignent également que les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité. Dans la branche des *banques*, il est également rappelé que l'indication de la mobilité géographique potentielle ne peut être l'un des critères de l'évaluation professionnelle.

1) Personnels exerçant dans le champ de la radiodiffusion.

Favoriser l'égalité professionnelle en mobilisant les outils de formation professionnelle

La plupart des branches affichent leur volonté de respecter l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche des *acteurs du lien social et familial* précisent que cet objectif doit être pris en compte par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) au moment de la mise en place des priorités de branche en matière de formation, mais aussi par les entreprises dans l'élaboration de leur plan de formation. Dans celle des *organismes de tourisme*, il doit constituer un axe de travail des entreprises engagées dans une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Dans la branche des *industries de fabrication mécanique du verre*, il est demandé aux entreprises ayant recours à des dispositifs de formation qualifiante de chercher la mixité dans la composition des jurys afin d'encourager la diversité des représentations dans le choix des candidats.

La branche des *acteurs du lien social et familial*, tout comme celle des *banques*, recommande de veiller à la mixité des éventuels jurys de recrutement.

L'accent est en outre régulièrement mis sur la nécessaire prise en compte des contraintes personnelles et familiales des salariés dans la mise en œuvre de la politique de formation. Afin de faciliter l'accès à la formation de l'ensemble des salariés, les entreprises sont ainsi invitées :

- à étudier le recours à des formations de plus courte durée et modulaires (*répartition pharmaceutique* ; *industries de fabrication mécanique du verre* ; *distribution de films de l'industrie cinématographique – employés et ouvriers* ; *cadres et agents de maîtrise* ; *radiodiffusion* et *journalistes*[1]) ;
- à favoriser l'organisation des stages de formation durant les horaires habituels de travail (*chaînes de cafétérias et assimilés* ; *répartition pharmaceutique*) ou à proximité du lieu de travail habituel (*banques* ; *chaînes de cafétérias et assimilés* ; *répartition pharmaceutique* ; *personnel des cabinets d'avocats*, *avocats salariés*, *radiodiffusion* et *journalistes*[1]) et en évitant les départs en formation le dimanche soir (*radiodiffusion* et *journalistes*[1]) ;

1) Personnels exerçant dans le champ de la radiodiffusion.

- à communiquer les dates de formation suffisamment à l'avance (*chaînes de cafétérias et assimilés*) et à confirmer par écrit aux salariés les dates et le lieu de la formation au moins qinze jours avant le début de la session (*radiodiffusion* et *journalistes*[1]) ;
- à développer les offres de formation à distance et en ligne (*banques* ; *chaînes de cafétérias et assimilés* ; *répartition pharmaceutique*), les outils d'autoformation (*radiodiffusion* et *journalistes*[1]) et les solutions complémentaires à la formation telles que le tutorat et l'accompagnement (*sociétés d'assistance*).

Les entreprises des branches des *banques*, du *personnel des cabinets d'avocats* et des *avocats salariés* doivent enfin étudier, pour les salariés engagés dans une action de formation, la possibilité d'une prise en charge financière des frais supplémentaires de garde d'enfants qui pourraient être ainsi générés.

Favoriser l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes par une politique salariale ciblée

Les différentes branches rappellent aux employeurs la nécessité de garantir la plus stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Les branches de l'*industrie pharmaceutique*, des *chaînes de cafétérias et assimilés* et de la *répartition pharmaceutique* insistent sur l'importance d'effectuer, chaque année, à l'échelle de l'entreprise, un diagnostic des éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures correctrices nécessaires. Les partenaires sociaux de la branche des *industries de fabrication mécanique du verre* recommandent aux entreprises de consacrer un temps suffisant à cet exercice dans le cadre de la négociation sur les salaires. Partant du constat que les rapports de branche successifs font apparaître des écarts de rémunération chez les cadres, la branche des *chaînes de cafétérias et assimilés* demande aux entreprises d'affiner leur analyse de cette situation en interne et de détecter les éventuels écarts à corriger. Les *services de l'automobile de la Guyane* prévoient que le bilan des écarts ainsi constatés sera repris dans le rapport annuel de branche.

En cas d'écart inexpliqué, les entreprises de la branche de l'*industrie pharmaceutique* doivent, en outre, mettre en place des outils de contrôle de la répartition des augmentations entre les femmes et les hommes.

1) Personnels exerçant dans le champ de la radiodiffusion.

La branche des *sociétés d'assistance* a instauré le principe d'une dotation spécifique, exprimée en pourcentage de la masse salariale, qui doit obligatoirement être réservée par les entreprises aux mesures de rattrapage mais dont elles sont libres de déterminer le taux. Les branches de la *radiodiffusion* et des *journalistes*[1] définissent, quant à elles, un taux recommandé de 0,1 % pour constituer cette réserve.

Les partenaires sociaux de la branche des *banques* précisent enfin que ces mesures de rattrapage ne peuvent en aucun cas se substituer aux autres mesures financières individuelles ou collectives auxquelles les salariés concernés pourraient prétendre.

Favoriser la prise en compte des problématiques de vie familiale dans l'organisation du travail

Les horaires et l'organisation du temps de travail

Les branches encouragent les employeurs à tenir compte des obligations liées à la vie personnelle et familiale de leurs salariés dans l'organisation du temps de travail et pour la détermination des plannings.

Les préconisations formulées sont multiples. En matière d'horaires, il peut notamment s'agir :

- de planifier les déplacements professionnels suffisamment à l'avance (*fabrication de l'ameublement*) ;
- de respecter les horaires de travail habituels pour le positionnement des réunions (*industrie pharmaceutique* ; *organismes de tourisme* ; *répartition pharmaceutique* ; *fabrication de l'ameublement* ; *radiodiffusion* et *journalistes*[1]) ou de veiller à les planifier suffisamment à l'avance (*chaînes de cafétérias et assimilés* et *banques*) ;
- de prévoir des aménagements horaires au moment de la rentrée des classes (*chaînes de cafétérias et assimilés* ; *radiodiffusion* et *journalistes*[1]) ;
- de développer des outils, tels que le télétravail, permettant de travailler à distance (*banques* ; *chaînes de cafétérias et assimilés* ; *industries de fabrication mécanique du verre* et *distribution de films de l'industrie cinématographique - employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise*) ;
- d'appliquer le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail (*services de l'automobile de la Guyane*) ou de sensibiliser les salariés

1) *Personnels exerçant dans le champ de la radiodiffusion.*

et les managers au bon usage des courriels (*chaînes de cafétérias et assimilés*).

Plus largement, dans la branche des *sociétés d'assistance*, les entreprises sont invitées à prendre en compte les contraintes personnelles et familiales dans l'organisation du temps de travail. En cas de difficulté, les salariés peuvent adresser une demande d'entretien individuel à leur direction des ressources humaines (DRH) qui a alors un mois pour leur répondre à compter de la réception de la demande.

Dans la branche des *chaînes de cafétérias et assimilés*, il est demandé aux employeurs de tenir compte de ces mêmes contraintes pour définir l'ordre des départs en congés.

Les congés liés à la parentalité

Quinze des accords spécifiques font mention des obligations légales à respecter par les employeurs dans ce domaine, notamment en matière de rémunération et d'entretien professionnel. Les branches des *sociétés d'assistance*, des *banques*, des *organismes de tourisme*, de l'*industrie de la chaussure et des articles chaussants* et des *industries de fabrication mécanique du verre* rappellent, en outre, que les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou un congé parental d'éducation doivent être prises en compte intégralement pour l'abondement de leur compte personnel de formation (CPF).

Pour encourager l'exercice partagé de la parentalité, certaines branches prévoient également le maintien, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale, du salaire des salariés en congé de paternité et d'accueil de l'enfant. C'est le cas par exemple dans les branches des *banques* et des *sociétés d'assistance*. Dans la branche de la *répartition pharmaceutique*, cette clause ne s'applique qu'aux salariés dont la rémunération mensuelle brute est comprise entre un et deux plafonds mensuels de la sécurité sociale (DRH).

La branche des *maisons d'étudiants* définit des règles de prise en compte de la durée du congé parental d'éducation pour la détermination des droits liés à l'ancienneté plus favorables que les dispositions légales : ce congé doit ainsi être comptabilisé dans son intégralité et non seulement pour moitié.

Afin de permettre aux « salariés-parents » de trouver une organisation optimale pour la garde de leurs enfants, les entreprises de la branche des *chaînes de cafétérias et assimilés* doivent prévoir, selon les modalités de leur choix, la possibilité pour leurs salariés de bénéficier, s'ils le souhaitent, d'un aménagement de leurs jours et horaires de travail pendant le premier mois suivant leur retour de congé maternité ou d'adoption. Les refus devront être justifiés et motivés par l'employeur qui devra répondre aux demandes qui lui seront adressées en ce sens au minimum quinze jours avant la reprise du travail.

Enfin, dans la branche des *sociétés d'assistance*, priorité est donnée, pour l'accès aux périodes de professionnalisation, aux salariés reprenant leur activité suite à un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé parental d'éducation.

Favoriser l'égalité professionnelle en veillant à l'amélioration des conditions de travail

Dans la branche des *services de l'automobile de la Guyane*, les parties signataires demandent aux employeurs de s'assurer que les conditions d'exercice de l'activité permettent aux femmes comme aux hommes d'accéder à tous les types d'emplois, en identifiant par exemple les locaux qui ne seraient pas adaptés à la mixité et à remédier aux situations identifiées comme source d'inégalité professionnelle.

III.2.3. La diffusion et le suivi des informations et bonnes pratiques

Des actions de sensibilisation pour accompagner la mise en œuvre des accords

Les accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle sont parfois pensés par les partenaires comme de véritables boîtes à outils devant aider les entreprises à élaborer le contenu de leur accord ou de leur plan d'action (*banques* ; *industrie de la chaussure et des articles chaussants* ; *industries de fabrication mécanique du verre* ; *personnel des cabinets d'avocats* et *avocats salariés*). Des exemples d'actions « clef en main » à mettre en œuvre dans les entreprises sont même parfois proposés (*services de l'automobile de la Guyane*). Il est donc important de faire connaître le contenu de ces accords aux entreprises comprises dans leur champ d'application.

Les partenaires sociaux prévoient donc souvent de mobiliser l'ensemble des acteurs autour de la question de l'égalité professionnelle en déployant différents moyens et outils de communication :

- des campagnes d'information destinées à faire connaître les stipulations de l'accord de branche (*sociétés d'assistance* ; *banques* et *services de l'automobile de la Guyane*) et plus généralement le contenu de l'ensemble des accords relatifs à l'égalité professionnelle applicables dans l'entreprise (*sociétés d'assistance* ; *banques* et *répartition pharmaceutique*) ;
- la diffusion auprès des employeurs des dernières évolutions législatives intervenues en matière d'égalité professionnelle et salariale (*industrie de la chaussure et des articles chaussants* et *services de l'automobile de la Guyane*) ;
- la réalisation de guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre notamment en matière de recrutement (*sociétés d'assistance* et *chaînes de cafétérias et assimilés*), de plaquettes d'information ou de guides pratiques destinés à promouvoir les actions en faveur de l'égalité, la mixité et la parité au sein des entreprises (*banques* et *fabrication de l'ameublement*) ou d'un livret des « droits des femmes » rappelant les principales dispositions légales et conventionnelles (*fleuristes, vente et services des animaux familiers*).

Ces actions de communication peuvent s'accompagner d'engagements explicites à ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe dans les communications internes et externes, quels que soient les supports utilisés (*répartition pharmaceutique*).

La sensibilisation et la formation des différents acteurs à la non-discrimination et à la lutte contre les stéréotypes sont en effet souvent identifiées comme des facteurs importants de réussite pour la mise en œuvre des accords. Des actions en ce sens sont envisagées par différentes branches, notamment à destination des recruteurs et des gestionnaires de carrières (*acteurs du lien social et familial* : *sociétés d'assistance* ; *distribution de films de l'industrie cinématographique - employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise, radiodiffusion* et *journalistes*[1]), ainsi que des managers et des équipes de direction (*acteurs du lien social et familial* ; *sociétés d'assistance* ; *industries de fabrication mécanique du verre* ; *industrie de la chaussure et des articles chaussants* et *services de l'automobile en Guyane*) et des représentants du personnel (*industries de fabrication mécanique du verre*).

1) Personnels exerçant dans le champ de la radiodiffusion.

Des mesures pour faciliter le suivi des accords et le bilan des actions menées

De nombreuses branches s'engagent à mettre en œuvre des outils d'analyse et de suivi de la politique d'égalité professionnelle mis en place dans les entreprises et les établissements de la branche.

Les branches des *chaînes de cafétérias et assimilés*, des *organismes de tourisme* et des *services de l'automobile de la Guyane* prévoient ainsi la mise en place d'une commission paritaire de suivi de l'accord qui doit se réunir annuellement ayant notamment pour missions :

- d'analyser les données relatives à la situation comparée des femmes et des hommes produites par l'observatoire des métiers (*organismes de tourisme*) et issues du rapport annuel de branche (*services de l'automobile de la Guyane*) ;
- ou d'examiner les indicateurs définis dans l'accord et les bonnes pratiques dans les entreprises (*chaînes de cafétérias et assimilés*) afin de déterminer la nature des éventuelles actions correctives à mettre en œuvre et leur calendrier ou de procéder à tout autre ajustement nécessaire au regard des évolutions constatées.

Dans les branches de la *répartition pharmaceutique*, de la *distribution de films de l'industrie cinématographique (employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise)*, du *personnel des cabinets d'avocats*, des *avocats salariés* et des *acteurs du lien social et familial*, ce rôle est confié à la commission paritaire de négociation elle-même, dans celle des *banques* à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) et dans celle des *sociétés d'assistance* à l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle chargé d'analyser le contenu des accords conclus dans les entreprises du secteur. La branche des *acteurs du lien social et familial* prévoit aussi d'exploiter les éléments recueillis par l'observatoire de la branche lors de la réalisation du panorama annuel mais également les données démographiques issues des comptes de résultats des régimes de prévoyance et complémentaire santé, ainsi que celles collectées par l'OPCA ou à l'occasion d'enquêtes spécifiques.

Dans les branches de la *fabrication de l'ameublement*, de la *radiodiffusion et des journalistes*[1], enfin, les partenaires sociaux ont convenu que le suivi de la mise en œuvre de l'accord serait fait dans le cadre de la négociation obligatoire surv les salaires.

1) Personnels exerçant dans le champ de la radiodiffusion.

Liste des textes abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes [1]

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC[3]
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3218	**Acteurs du lien social et familial (1261)** *Avenant n° 01-17 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*	04/06/1983	*08/03/2017*	*2017/23*
CCNE	3155	**Ameublement fabrication (1411)** *Salaires professionnels catégoriels 1er avril 2017* *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*	14/01/1986	*16/03/2017* *31/05/2017*	*2017/22* *2017/43*
CCNE	3246	**Animation (1518)** *Avenant n° 159 valeur du point*	28/06/1988	*02/03/2017*	*2017/17*
CCNE	3348	**Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666)** *Avenant n° 24 valeur du point*	24/05/2007	*12/12/2017*	*2018/9*
CCNE	3309	**Assainissement et maintenance industrielle (2272)** *Avenant n° 29 salaires indemnités d'astreinte et de repas*	21/05/2002	*24/03/2017*	*2017/23*
CCNE	3279	**Assistance sociétés (1801)** *Périodicité de négociation de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*	13/04/1994	*26/06/2017* *03/07/2017*	*2017/36* *2017/38*
CCNE	3115	**Assurances agences générales personnel (2335)** *Avenant n° 18 à l'accord du 2 juin 2003 salaires minima annuels bruts*	02/06/2003	*11/12/2017*	*2018/5*
CCNE	3267	**Assurances inspection sociétés (1679)** *Rémunérations minimales 2017*	27/07/1992	*02/05/2017*	*2017/31*
CCNE	3265	**Assurances sociétés (1672)** *Rémunérations minimales 2017*	27/05/1992	*02/05/2017*	*2017/31*
CCNE	3379	**Ateliers chantiers d'insertion (3016)** *Avenant n° 23 salaires minima 2018*	31/03/2011	*09/11/2017*	*2011/24* *2018/6*
CCNE	3078	**Avocats cabinets personnel salarié (1000)** *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*	20/02/1979	*02/06/2017*	*2017/50*
CCNE	3078	**Avocats salariés (1850)** *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*	17/02/1995	*17/11/2017*	*2018/7*
CCNE	3161	**Banque (2120)** *Salaires minima 2017* *Égalité professionnelle, mixité et parité entre les femmes et les hommes*	10/01/2000	*13/01/2017* *17/03/2017*	*2017/15* *2017/26*
CCNE	3074	**Blanchisserie-teinturerie et nettoyage (2002)** *Salaires minima 2017*	17/11/1997	*22/03/2017*	*2017/26*
CCNE	3255	**Cabinets dentaires (1619)** *Salaires au 1er décembre 2017*	17/01/1992	*27/10/2017*	*2018/2*
CCNE	3297	**Cafétérias et assimilés chaînes (2060)** *Avenant n° 16 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*	28/08/1998	*15/11/2017*	*2018/11*
CCNE	3046	**Caoutchouc industrie (45)** *Salaires minima garantis 2017*	06/03/1953	*17/05/2017*	*2017/30*
CCNE	3319	**Chaînes thématiques (2411)** *Avenant n° 4 révision convention et annexe 1 classification*	23/07/2004	*19/06/2017*	*2017/40*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC[3]
NIVEAU NATIONAL (SUITE)					
CCNE	3125	**Charcutières industries (1586)**	09/04/1990		
		Salaires minima professionnels garantis 2017		*08/03/2017*	*2017/17*
CCNE	3163	**Chaussure industrie (1580)**	07/03/1990		
		Salaires minima 2017 (coefficient < 200)		*07/04/2017*	*2017/29*
		Salaires minima 2017 (coefficient > ou = 200)		*07/04/2017*	*2017/29*
		Égalité professionnelle et mixité		*21/12/2017*	*2018/9*
CCNE	3280	**Ciments industrie fabrication ETAM (833)**	02/02/1976		
		Salaires (valeur du point et SMG) et primes au 1er mars 2017		*17/05/2017*	*2017/37*
CCNE	3280	**Ciments industrie fabrication ouvriers (832)**	02/02/1976		
		Salaires (valeur du point et SMG) et primes au 1er mars 2017		*17/05/2017*	*2017/37*
CCNE	3174	**Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892)**	30/06/1976		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*11/12/2017*	*2018/11*
CCNE	3174	**Cinéma distribution employés et ouvriers (716)**	01/03/1973		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*11/12/2017*	*2018/11*
CCNE	3097	**Cinéma exploitation (1307)**	19/07/1984		
		Avenant n° 60 classifications professionnelles		*11/07/2017*	*2017/42*
		Avenant n° 61 salaires indemnités et primes au 1er août 2018		*11/07/2017*	*2017/42*
CCNE	3305	**Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216)**	12/07/2001		
		Avenant n° 62 salaires minima conventionnels		*07/06/2017*	*2017/35*
CCNE	3251	**Commerce détail non alimentaire (1517)**	14/06/1988		
		Priorités objectifs formation professionnelle		*13/04/2017*	*2017/28*
		Création CQP interbranche « vendeur conseil en magasin » adapté au secteur maroquinerie		*06/07/2017*	*2017/44*
CCNE	3326	**Coopération maritime salariés non navigants (2494)**	07/12/2004		
		Avenant n° 15 salaires minima 2017		*20/01/2017*	*2017/12*
CCNE	3058	**Cuirs et peaux industrie (207)**	06/10/1956		
		Avenant n° 66 S salaires minima 2017		*11/01/2017*	*2017/10*
CCNE	3156	**Déchet activités (2149)**	11/05/2000		
		Avenant n° 56 salaires minima conventionnels		*17/02/2017*	*2017/14*
		Avenant n° 57 salaires minima conventionnels		*28/11/2017*	*2018/7*
CCNE	3351	**Enseignement privé indépendant (EPI) (2691)**	27/11/2007		
		Avenant n° 1 salaires annexe NAO 2017		*11/01/2017*	*2017/10*
		Avenant n° 38 salaires NAO 2017		*05/04/2017*	*2017/26*
CCNE	3042	**Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256)**	03/05/1983		
		Rémunérations minimales annuelles garanties		*20/07/2017*	*2017/46*
CCNE	3042	**Équipements thermiques OETAM (998)**	07/02/1979		
		Rémunérations minimales annuelles garanties		*20/07/2017*	*2017/46*
CCNE	3178	**Exploitations frigorifiques (200)**	10/07/1956		
		Avenant n° 85 salaires et primes 2017		*23/03/2017*	*2017/29*
CCNE	3010	**Fleuristes animaux familiers (1978)**	21/01/1997		
		Formation professionnelle		*14/06/2017*	*2017/32*
		Avenant n° 1 à l'accord du 19 octobre 2016 CQP « assistant fleuriste »		*14/06/2017*	*2017/32*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC[3]
NIVEAU NATIONAL (SUITE)					
CCNE	3249	**Formation organismes (1516)**	10/06/1988		
		Classification conventionnelle emplois métiers		*16/01/2017*	*2017/13*
CCNE	3244	**Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505)**	15/04/1988		
		Avenant n° 124 évolution de la grille des salaires		*30/01/2017*	*2017/12*
CCNE	3065	**Habillement commerce succursales (675)**	30/06/1972		
		Salaires minima garantis au 1er septembre 2017		*05/04/2017*	*2017/23*
CCNE	3190	**HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150)**	27/04/2000		
		Avenant n° 9 barèmes de rémunérations		*22/06/2017*	*2017/33*
		Avenant n° 10 barèmes de rémunérations		*14/12/2017*	*2018/9*
CCNE	3152	**Horlogerie (1044)**	17/12/1979		
		Avenant n° 45 à annexe II accord salaire		*24/11/2017*	*2018/13*
CCNE	3271	**Hôtellerie de plein air (1631)**	05/07/1991		
		Formation professionnelle		*01/03/2017*	*2017/14*
CCNE	3138	**Imprimerie de labeur et industries graphiques (184)**	29/05/1956		
		Politique salariale 2017		*16/01/2017*	*2017/10*
CCNE	3384	**Industries alimentaires diverses cinq branches (3109)**	21/03/2012		*2012/50*
		Avenant n° 8 salaires minima conventionnels		*02/03/2017*	*2017/30*
CCNE	3171	**Instruments à écrire et industries connexes (715)**	13/02/1973		
		Avenant n° 43 salaires et primes au 1er juillet 2017		*19/06/2017*	*2017/38*
CCNE	3272	**Jardineries graineteries (1760)**	03/12/1993		
		Salaires minima au 1er juillet 2017		*27/06/2017*	*2017/36*
CCNE	3136	**Journalistes (1480)**	27/10/1987		
		Salaires minima		*25/01/2017*	*2017/17*
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*08/06/2017*	*2017/44*
CCNE	3264	**Lin rouissage teillage (1659)**	28/01/1992		
		Avenant n° 29 salaires minima au 1er février 2017		*02/02/2017*	*2018/12*
CCNE	3266	**Maisons d'étudiants (1671)**	27/05/1992		
		Avenant n° 64 valeur du point et égalité professionnelle		*14/09/2017*	*2017/49*
CCNE	3256	**Mareyeurs-expéditeurs (1589)**	15/05/1990		
		Avenant n° 44 réécriture de la convention		*18/05/2017*	*2017/30*
CCNE		**Matériaux construction négoce (3216)**	08/12/2015		*2016/10*
		Avenant n° 14 salaires conventionnels OETAM		*21/03/2017*	*2017/21*
		Avenant n° 15 salaires conventionnels cadres		*21/03/2017*	*2017/21*
CCNE	3184	**Œufs conditionnement commerce transformation (2075)**	10/05/1999		
		Salaires minima conventionnels 2017		*29/03/2017*	*2017/27*
CCNE	3158	**Papiers cartons distribution commerce gros OETAM(802)**	28/07/1975		
		Avenant n° 6 à l'accord du 19 novembre 2008 salaires et primes		*12/07/2017*	*2017/43*
CCNE	3054	**Papiers cartons distribution commerce ingénieurs cadres (925)**	12/01/1977		
		Avenant n° 6 à l'accord du 19 novembre 2008 salaires et primes		*12/07/2017*	*2017/43*
CCNE	3104	**Pharmaceutique industrie (176)**	06/04/1956		
		Salaires minima 2017		*16/03/2017*	*2017/18*
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*06/07/2017*	*2017/39*
		Salaires minima 2018		*23/11/2017*	*2018/8*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC[3]
NIVEAU NATIONAL (SUITE)					
CCNE	3063	**Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555)**	01/06/1989		
		Salaires minima 2017 (RMMG et RAG)		*18/01/2017*	*2017/13*
		Salaires minima 2018 RMMG et RAG)		*13/12/2017*	*2018/9*
CCNE	3262	**Pharmaceutique répartition (1621)**	07/01/1992		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*11/07/2017*	*2017/38*
		Salaires minima 2017		*11/07/2017*	*2017/38*
CCNE	3066	**Plasturgie (292)**	01/07/1960		
		Salaires minima mensuels 2018		*12/12/2017*	*2018/5*
CCNE	3375	**Ports et manutention CCN unifiée (3017)**	15/04/2011		*2014/14*
		Avenant n° 6 salaires minimaux garantis NAO 2017		*16/02/2017*	*2017/22*
CCNE	3127	**Produits alimentaires élaborés industries (1396)**	22/10/1985		
		Avenant n° 106 salaires minima 2017		*24/02/2017*	*2017/16*
CCNE	3165	**Produits du sol engrais négoce et industrie (1077)**	02/07/1980		
		Avenant n° 65 salaires minima 2017		*25/01/2017*	*2017/19*
CCNE	3248	**Promotion immobilière (1512)**	18/05/1988		
		Avenant n° 38 salaires minima conventionnels 2017		*16/05/2017*	*2017/28*
CCNE	3173	**Propreté entreprises et services associés (3043)**	26/07/2011		*2011/38*
		Avenant n° 16 à l'accord du 25 juin 2002 salaires		*20/09/2017*	*2017/44*
CCNE	3073	**Publicité (86)**	22/04/1955		
		Salaires minima 2017		*10/01/2017*	*2017/10*
CCNE	3285	**Radiodiffusion (1922)**	11/04/1996		
		Salaires minima		*25/01/2017*	*2017/17*
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*08/06/2017*	*2017/44*
CCNE	3228	**Récupération industries et commerces (637)**	06/12/1971		
		Contrat de génération		*10/02/2017*	*2017/13*
		Salaires applicables au 1er avril 2017		*04/04/2017*	*2017/26*
		Salaires minima conventionnels 2018		*09/10/2017*	*2018/3*
CCNE	3122	**Remontées mécaniques et domaines skiables (454)**	15/05/1968		
		Avenant n° 70 salaires minima au 1 décembre 2017		*29/11/2017*	*2018/11*
CCNE	3245	**Restauration rapide (1501)**	18/03/1988		
		Avenant n° 51 salaires prime jours fériés et repos		*22/03/2017*	*2017/24*
CCNE	3031	**Santé au travail interentreprises services (SSTI) (897)**	20/07/76		
		Salaires (RMAG) au 1er janvier 2017		*22/02/2017*	*2017/18*
		Insertion et maintien en emploi des travailleurs handicapés		*21/06/2017*	*2017/41*
CCNE	3370	**Services à la personne entreprises (3127)**	20/09/1912		*2012/45*
		Avenant n° 2 salaires minima conventionnels		*25/01/2017*	*2017/13*
CCNE	3328	**Sport (2511)**	07/07/2005		
		Avenant n° 116 relatif aux salaires		*04/05/2017*	*2017/30*
CCNE	3303	**Télécommunications (2148)**	26/04/2000		
		Salaires minima conventionnels 2017		*03/02/2017*	*2017/13*
CCNE	3175	**Tourisme organismes (1909)**	05/02/1996		
		Avenant n° 18 à l'accord du 30 septembre 2009 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*20/04/2017*	*2017/30*
CCNE	3177	**Transport aérien personnel au sol (275)**	22/05/1959		
		Avenant n° 91 classifications professionnelles		*19/05/2017*	*2017/30*
		Avenant n° 92 salaires minima au 1er juillet 2017		*16/06/2017*	*2017/35*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC[3]
NIVEAU NATIONAL (SUITE)					
CCNE	3085	**Transports routiers (16)**	21/12/1950		
		Formation professionnelle et emploi		*12/04/2017*	*2017/28*
		Avenant n° 15 rémunérations transport déménagement		*15/05/2017*	*2017/29*
CCNE	3086	**Tuiles et briques industrie (1170)**	17/02/1982		
		Avenant n° 13 salaires et primes 2017 OETAM		*02/06/2017*	*2017/43*
CCNE	3333	**Vente à distance entreprises (2198)**	06/02/2001		
		Contrat de génération		*30/06/2017*	*2017/39*
CCNE	3079	**Verre fabrication mécanique industries (669)**	08/06/1972		
		Salaires minima au 1er mai 2017		*29/03/2017*	*2017/26*
		Avenant n° 1 à l'accord du 11 octobre 2007 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*30/11/2017*	*2018/2*
CCNE	3050	**Verre miroiterie transformation négoce (1499)**	09/03/1988		
		Révision de l'accord du 15 décembre 2005 formation professionnelle		*06/06/2017*	*2017/32*
CCNE	3281	**Verre vitrail cristal professions (1821)**	03/11/1994		
		Salaires minima 2017		*30/06/2017*	*2017/36*
CCN		**Agences de presse employés techniciens et cadres (3221)**	07/04/2017		*2017/22*
		Avenant n° 1 de révision de la convention		*31/05/2017*	*2017/30*
CCN		**Assurances sociétés échelons intermédiaires (438)**	13/11/1967		
		Rémunérations minimales 2017		*02/05/2017*	*2017/31*
CCN		**Assurances sociétés producteurs salariés (653)**	27/03/1972		
		Rémunérations minimales 2017		*02/05/2017*	*2017/31*
CCN		**Économistes construction et métreurs-vérificateurs (3213)**	16/12/2015		*2016/7*
		Avenant n° 78 salaires (national et Île-de-France)		*18/01/2017*	*2017/9*
		Avenant n° 79 salaires (national et Île-de-France) au 1er juillet 2017		*05/07/2017*	*2017/36*
APNE		**Bâtiment contrat de génération**	05/01/2017		*2017/12*
APNE		**Maroquinerie salaires minima 2017**	26/01/2017		*2017/12*
APNE		**Travaux publics contrat de génération**	05/01/2017		*2017/10*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC[3]
NIVEAU RÉGIONAL (SUITE)					
CCRE		**Automobile services Guyane (2360)**	20/11/2003		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*10/07/2017*	*2017/37*
AIFR		**Architecture entreprises Aquitaine (2332)**	27/02/2003		
		Salaires (valeur du point) 2017		*23/03/2017*	*2017/48*
AIFR		**Architecture entreprises Auvergne (2332)**	27/02/2003		
		Salaires (valeur du point) 2017		*27/01/2017*	*2017/48*
AIFR		**Architecture entreprises Bourgogne (2332)**	27/02/2003		
		Salaires (valeur du point) 2017		*23/01/2017*	*2017/48*
AIFR		**Architecture entreprises Centre (2332)**	27/02/2003		
		Salaires (valeur du point) 2017		*17/02/2017*	*2017/48*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC[3]
NIVEAU RÉGIONAL					
AIFR		**Architecture entreprises Champagne-Ardenne (2332)** *Salaires (valeur du point) 2017*	27/02/2003	*23/03/2017*	*2017/48*
AIFR		**Architecture entreprises Corse (2332)** *Salaires (valeur du point) 2017*	27/02/2003	*04/01/2017*	*2017/48*
AIFR		**Architecture entreprises Franche-Comté (2332)** *Salaires (valeur du point) 2017*	27/02/2003	*23/03/2017*	*2017/48*
AIFR		**Architecture entreprises Guadeloupe (2332)** *Salaires (valeur du point) 2017*	27/02/2003	*09/01/2017*	*2017/48*
AIFR		**Architecture entreprises Guyane (2332)** *Salaires (valeur du point) 2017*	27/02/2003	*13/01/2017*	*2017/48*
AIFR		**Architecture entreprises La Réunion (2332)** *Salaires (valeur du point) 2017*	27/02/2003	*23/03/2017*	*2017/48*
AIFR		**Architecture entreprises Martinique (2332)** *Salaires (valeur du point) 2017*	27/02/2003	*11/01/2017*	*2017/48*
AIFR		**Architecture entreprises Midi-Pyrénées (2332)** *Salaires (valeur du point) 2017*	27/02/2003	*23/03/2017*	*2017/48*
AIFR		**Architecture entreprises Nord-Pas-de-Calais (2332)** *Salaires (valeur du point) 2017*	27/02/2003	*06/01/2017*	*2017/48*
AIFR		**Architecture entreprises Pays de la Loire (2332)** *Salaires (valeur du point) 2017*	27/02/2003	*23/03/2017*	*2017/48*
AIFR		**Architecture entreprises Picardie (2332)** *Salaires (valeur du point) 2017*	27/02/2003	*05/01/2017*	*2017/48*
AIFR		**Architecture entreprises Rhône-Alpes (2332)** *Salaires (valeur du point) 2017*	27/02/2003	*03/01/2017*	*2017/48*
AIFR		**Bâtiment ETAM Nouvelle Aquitaine (2609)** *Salaires minima au 1er mai 2017*	12/0720/06	*12/04/2017*	*2017/36*
AIFR		**Bâtiment ouvriers (moins de 10 salariés) Nouvelle Aquitaine (1596)** *Salaires minima au 1er mai 2017*	08/10/1990	*12/04/2017*	*2017/36*
AIFR		**Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Nouvelle Aquitaine (1597)** *Salaires minima au 1er mai 2017*	08/10/1990	*12/04/2017*	*2017/36*
AIFR		**Carrières matériaux ETAM Bourgogne-Franche-Comté (135)** *Salaires minimaux au 1er mai 2017*	12/07/1955	*27/10/2017*	*2017/52*
AIFR		**Carrières matériaux ETAM Hauts-de-France (135)** *Salaires minima 2017*	12/07/1955	*24/04/2017*	*2017/37*
AIFR		**Carrières matériaux ETAM Languedoc-Roussillon (135)** *Avenant n° 35 salaires au 1er janvier 2017*	12/07/1955	*30/05/2017*	*2017/29*
AIFR		**Carrières matériaux ETAM Midi-Pyrénées (135)** *Salaires minima 2017*	12/07/1955	*04/07/2017*	*2017/39*
AIFR		**Carrières matériaux industries ETAM Centre-Val de Loire (135)** *Salaires minima 2017*	12/07/1955	*28/04/2017*	*2017/29*
AIFR		**Carrières matériaux industries ETAM Champagne-Ardenne (135)** *Salaires minima 2017*	12/07/1955	*09/05/2017*	*2017/33*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	Nº de BOCC[3]
NIVEAU RÉGIONAL (SUITE)					
AIFR		**Carrières matériaux industries ETAM Alsace (135)** *Salaires minimaux 2017*	12/07/1955	*16/05/2017*	*2017/34*
AIFR		**Carrières matériaux industries ETAM Aquitaine (135)** *Salaires minima 2017*	12/07/1955	*21/04/2017*	*2017/28*
AIFR		**Carrières matériaux industries ETAM Île-de-France (135)** *Salaires minima 2017*	12/07/1955	*07/09/2017*	*2017/43*
AIFR		**Carrières matériaux industries ETAM Lorraine (135)** *Salaires minimaux au 1er janvier 2017*	12/07/1955	*04/05/2017*	*2017/28*
AIFR		**Carrières matériaux industries ETAM Pays de la Loire (135)** *Salaires minima 2017*	12/07/1955	*23/05/2017*	*2017/38*
AIFR		**Carrieres matériaux ouvriers Alsace (87)** *Salaires minimaux 2017*	22/04/1955	*16/05/2017*	*2017/34*
AIFR		**Carrières matériaux ouvriers Aquitaine (87)** *Salaires minima 2017*	22/04/1955	*21/04/2017*	*2017/28*
AIFR		**Carrières matériaux ouvriers Bourgogne-Franche-Comté (87)** *Salaires minimaux au 1er juillet 2017*	22/04/1955	*27/10/2017*	*2017/52*
AIFR		**Carrières matériaux ouvriers Centre-Val de loire (87)** *Salaires minima 2017*	22/04/1955	*28/04/2017*	*2017/29*
AIFR		**Carrières matériaux ouvriers Champagne-Ardenne (87)** *Salaires minima 2017*	22/04/1955	*09/05/2017*	*2017/33*
AIFR		**Carrières matériaux ouvriers Hauts-de-France (87)** *Salaires minima 2017*	22/04/1955	*24/04/2017*	*2017/37*
AIFR		**Carrières matériaux ouvriers Île-de-France (87)** *Salaires minima 2017*	22/04/1955	*07/09/2017*	*2017/43*
AIFR		**Carrières matériaux ouvriers Languedoc-Roussillon (87)** *Avenant n° 35 salaires au 1er janvier 2017*	22/04/1955	*30/05/2017*	*2017/29*
AIFR		**Carrieres materiaux ouvriers Lorraine (87)** *Salaires minimaux au er janvier 2017*	22/04/1955	*04/05/2017*	*2017/28*
AIFR		**Carrières matériaux ouvriers Midi-Pyrénées (87)** *Salaires minima 2017*	22/04/1955	*04/07/2017*	*2017/39*
AIFR		**Carrières matériaux ouvriers Pays de la Loire (87)** *Salaires minima 2017*	22/04/1955	*23/05/2017*	*2017/38*
AIFR		**Travaux publics ETAM Île-de-France (2614)** *Salaires minima 2018*	12/07/2006	*28/11/2017*	*2018/7*
AIFR		**Travaux publics ETAM Languedoc-Roussillon (2614)** *Salaires barème des minima 2018*	12/07/2006	*27/11/2017*	*2018/10*
AIFR		**Travaux publics ETAM Midi-Pyrénées (2614)** *Salaires minima 2018*	12/07/2006	*27/11/2017*	*2018/10*
AIFR		**Travaux publics ETAM Picardie (2614)** *Salaires minima 2018*	12/07/2006	*06/12/2017*	*2018/10*
AIFR		**Travaux publics ouvriers Île-de-France (1702)** *Salaires minima 2018*	15/12/1992	*28/11/2017*	*2018/7*
AIFR		**Travaux publics ouvriers Languedoc-Roussillon (1702)** *Salaires barème minima 2018*	15/12/1992	*27/11/2017*	*2018/10*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC[3]
NIVEAU RÉGIONAL (SUITE)					
AIFR		**Travaux publics ouvriers Midi-Pyrénées (1702)**	15/12/1992		
		Salaires minima 2018		*27/11/2017*	*2018/10*
AIFR		**Travaux publics ouvriers Picardie (1702)**	15/12/1992		
		Salaires minima 2018		*06/12/2017*	*2018/10*
NIVEAU DÉPARTEMENTAL OU LOCAL					
CCDE		**Métallurgie Allier (898)**	21/07/1976		
		Salaires (TEGA, valeur du point et prime de panier)		*12/05/2017*	*2017/27*
CCDE		**Métallurgie Bas-Rhin (1967)**	04/04/1996		
		Salaires (RMH et RAEG) et primes		*01/06/2017*	*2017/32*
CCDE	3334	**Métallurgie Loir-et-Cher (2579)**	05/07/1991		
		Salaires (RAG et RMH) et primes 2017		*10/03/2017*	*2017/16*
CCDE		**Métallurgie Seine-et-Marne (911)**	30/11/1976		
		Mise en place régime prévoyance		*25/09/2017*	*2018/3*
CCAE		**Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007)**	11/04/1979		
		Avenant n° 78 salaires (TEGA) 2017		*12/05/2017*	*2017/27*
		Avenant n° 79 salaires barème RMH au 1er juin 2017		*12/05/2017*	*2017/27*
		Avenant n° 80 salaires (travailleurs à domicile)		*12/05/2017*	*2017/27*
CCAE		**Métallurgie Valenciennois Cambrésis (Nord) (1592)**	13/07/1990		
		Salaires (RAHG) 2017		*24/03/2017*	*2017/21*

Source : ministère du Travail - 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.

IV. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉPARGNE SALARIALE

Le thème de l'épargne salariale relève, en premier lieu, des négociations d'établissement, d'entreprise ou de groupe dans le but d'adapter les différents dispositifs (intéressement, participation, plans d'épargne) au plus près des spécificités et des besoins des acteurs. Toutefois et pour que ces mécanismes puissent être étendus à un plus grand nombre de salariés, particulièrement à ceux employés dans les petites entreprises, la loi nº 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a prévu que les partenaires sociaux devront négocier un accord d'intéressement et un accord de participation avant le 30 décembre 2017 dans les branches professionnelles.

En 2017, quatre textes sur l'épargne salariale ont été conclus et trois conventions collectives ont évoqué ces sujets.

IV.1. Les accords collectifs et conventions collectives signés en 2017

L'épargne salariale recouvre un ensemble de dispositifs dont l'objectif est d'associer les salariés aux résultats ou à la performance de leur entreprise et de favoriser l'épargne collective et le développement des investissements des entreprises.

Les sommes distribuées aux salariés au titre de ces dispositifs n'ont pas vocation à se substituer au salaire. En effet, ces dispositifs constituent un moyen de renforcer les engagements réciproques du salarié et de l'entreprise, en ajoutant au salaire une participation aux résultats et à l'accroissement de la valeur de l'entreprise et favorisent également le dialogue social. Leur mise en œuvre repose en effet sur des accords négociés.

IV.1.1. Deux accords conclus dans la branche du négoce de l'ameublement

La branche du *négoce de l'ameublemen*t a mis en place son premier accord de participation et son premier accord d'intéressement de branche.

L'accord d'intéressement de branche du 14 novembre 2017 met en œuvre un intéressement aux résultats annuels de l'entreprise et aux performances de l'entreprise avec répartition, entre les bénéficiaires, à la fois proportionnelle aux salaires et à la durée de présence (sans toutefois opérer une déduction des absences pour ce dernier critère). Cet accord

demeure d'application facultative dans ce sens où les entreprises de la branche peuvent choisir d'appliquer l'intégralité des modalités définies dans l'accord ou de retenir une formule de calcul différente. Elles sont également libres de mettre en place leur propre accord d'intéressement au niveau de l'entreprise.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée mais s'applique pour une durée de trois ans à compter de sa mise en place dans l'entreprise. Il prévoit également des modalités de conclusion différentes en fonction de la taille de l'entreprise :

- par accord collectif dans les entreprises de plus de 50 salariés,
- par application directe après notification à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dans les entreprises de moins de 50 salariés.

L'accord ouvre le bénéfice de l'intéressement aux salariés de l'entreprise ainsi qu'au chef d'entreprise ou, s'il s'agit d'une personne morale, aux président, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi qu'au conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Enfin, l'accord prévoit une possibilité de versement d'un supplément d'intéressement ainsi qu'un suivi de l'application de l'accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche.

L'accord de participation de branche du 11 octobre 2017 a pour objet le développement de la participation dans les entreprises de la branche de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties légalement à la participation. Le régime de participation prévu dans l'accord reste d'application facultative, bien que directe pour les entreprises qui choisissent de mettre en place volontairement de la participation. Il est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord retient comme formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) la formule légale avec répartition, en totalité, proportionnellement au salaire. L'accord prévoit également la possibilité de verser un supplément de participation.

Enfin, l'accord de participation conclu n'est pas adossé à un plan d'épargne interentreprises (PEI) de branche mais renvoie à la négociation

d'entreprise pour la mise en place d'un plan d'épargne, obligatoire lors de la conclusion d'un accord de participation.

IV.1.2. Les accords relatifs à l'intéressement

L'intéressement est un dispositif facultatif qui repose sur un mécanisme d'attribution de prime à l'ensemble des salariés en fonction du niveau de l'atteinte d'objectifs, déterminé par des critères liés aux résultats financiers ou de performance de l'entreprise. Une formule de calcul claire, faisant appel à des éléments objectivement mesurables et clairement définis dans l'accord collectif, doit nécessairement présenter un caractère aléatoire. En effet, les éléments pris en compte dans la formule ne peuvent conduire à substituer l'intéressement à la revalorisation salariale ; aussi doivent-il assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement : ni le versement des primes d'intéressement ni leur montant ne peuvent être garantis indépendamment.

Le protocole d'accord relatif à l'intéressement du 21 juin 2017 dans les *organismes du régime général de sécurité sociale* vient renouveler le précédent protocole d'accord d'intéressement du 24 juin 2014. Les nouvelles modalités de calcul de l'intéressement sont, comme précédemment, définies en annexes techniques pour les branches maladie, vieillesse, famille et recouvrement. Cet avenant a fait l'objet d'un agrément ministériel.

L'accord distingue deux parts dans l'intéressement, soit une part nationale d'intéressement et une part locale d'intéressement, réparties à hauteur de 40 % pour la première et 60 % pour la seconde. Le montant de la prime d'intéressement est réparti en fonction du temps de présence.

Les annexes définissent les modalités de mise en œuvre de l'intéressement pour la part « nationale » de l'union nationale des caisses de sécurité sociale (UCANSS) et la part « locale » dans les branches maladie, famille, recouvrement et retraite de la sécurité sociale. La prime nationale d'intéressement des salariés de l'UCANSS est ainsi égale à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performance des primes nationales de branche. Pour la prime locale d'intéressement, des indicateurs spécifiques sont définis, tels que la qualité des services (mesure du niveau de satisfaction de l'offre de service de l'UCANSS), la performance économique et sociale (maîtrise du coût de la consommation des fournitures de bureau et du papier) et la maîtrise des risques (taux de réalisation du plan de contrôle interne).

La branche des *banques* a mis en place son premier accord d'intéressement destiné en priorité aux banques ayant un effectif de moins de 50 salariés. L'accord d'intéressement de branche du 21 novembre 2017 vise en effet à permettre aux banques n'ayant pas de dispositif d'intéressement à leurs résultats et à leurs performances d'accéder, dans un premier temps et dans des conditions facilitées, à un tel dispositif et, dans un second temps, à servir de « tremplin » à mise en place de leur propre accord d'intéressement, prenant davantage en compte leurs spécificités et objectifs. Le régime d'intéressement mis en place par l'accord reste d'application facultative et il est sans effet sur les entreprises et les groupes ayant déjà conclu leur propre accord d'intéressement.

L'accord d'intéressement est conclu pour une durée indéterminée mais s'applique pour une durée de trois ans à compter de sa mise en place dans l'entreprise suite à un accord collectif, qui doit être validé (par souci de simplicité et de sécurité juridique, la branche n'a pas souhaité retenir, comme modalité de conclusion, l'application directe après notification à la DIRECCTE pour les entreprises de moins de 50 salariés). Il est ouvert aux salariés de l'entreprise ainsi qu'aux dirigeants et met en œuvre un intéressement au résultat d'exploitation de l'entreprise. Le montant global d'intéressement ainsi calculé se répartit par moitié au prorata du temps de présence et par moitié proportionnellement au montant des salaires.

Enfin, l'accord ouvre la possibilité de verser un supplément d'intéressement et institue un suivi de l'application de l'accord dans les entreprises qui l'ont mis en place *via* un bilan annuel de l'accord.

IV.1.3. Une mise à l'agenda de l'épargne salariale dans trois conventions collectives

Trois conventions collectives ont prévu des dispositions sur l'épargne salariale en 2017. Il s'agit des branches du *personnel des offices publics de l'habitat*, des *employés, techniciens et cadres des agences de presse* et des *employés, cadres et éditeurs de la presse magazine*.

Les parties signataires de la convention collective nationale du *personnel des Offices Publics de l'Habitat (OPH)* du 6 avril 2017 réaffirment leur volonté de voir mis en place l'intéressement collectif pour le personnel de chaque OPH. La convention collective présente, article par article, les modalités nécessaires à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement dans chaque office, comme procédé dans un

accord de branche. En ce qui concerne les plans d'épargne salariale, la convention collective renvoie aux négociations annuelles sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée en entreprise.

La convention collective des *employés, cadres et éditeurs de la presse magazine* du 30 octobre 2017 prévoit que, conformément la loi nº 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, les partenaires sociaux se réuniront avant le 30 décembre 2017 au niveau de la branche pour négocier un régime d'intéressement et de participation à destination des entreprises de moins de 50 salariés. L'avenant à la convention collective des *employés, techniciens et cadres des agences de presse* prévoit les mêmes dispositions pour les partenaires sociaux de sa branche.

IV.2. Conclusion et perspectives

Les négociations de branche en 2017 ont permis l'adoption de quatre accords en matière de participation, d'intéressement et d'épargne salariale. Trois conventions collectives ont également évoqué ces sujets. Bien que le nombre de textes conclus soit moins important en 2017 qu'en 2016 (neuf textes dont cinq nouveaux accords et quatre avenants), cette baisse s'explique par le fait que les textes en 2016 ont souvent consisté en une actualisation des accords en vigueur. En effet, de nombreux accords de branche ont dû mettre en conformité leurs dispositifs avec les dispositions de la loi du 6 août 2015.

L'intérêt des partenaires sociaux pour les dispositifs d'épargne salariale demeure, comme le démontre la volonté des branches du *personnel des offices publics de l'habitat*, des *employés, techniciens et cadres des agences de presse* et des *employés, cadres et éditeurs de la presse magazine* de mettre en place des accords d'intéressement, de participation et des plans d'épargne salariale dans leur branche.

Liste des textes abordant le thème de l'épargne salariale [1]

NIVEAU NATIONAL

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC [3]
CCN		**Agences de presse employés techniciens et cadres (3221)**	07/04/2017		*2017/22*
		Avenant n° 1 de révision de la convention		*31/05/2017*	*2017/30*
CCNE	3161	**Banque (2120)**	10/01/2000		
		Intéressement		*21/11/2017*	*2018/5*
CCNE	3056	**Ameublement négoce (1880)**	31/05/1995		
		Participation		*11/10/2017*	*2018/11*
		Mise en place de l'intéressement		*14/11/2017*	*2018/12*
CCN		**Sécurité sociale organismes (218)**	08/02/1957		
		Protocole d'accord intéressement		*21/06/2017*	*2017/47*

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC).

1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de l'épargne salariale (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

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a instauré une nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail et des congés, à l'exception des règles en matière de repos hebdomadaire et de travail des jeunes.

Ces règles s'articulent désormais en trois niveaux :

- les règles d'ordre public auxquelles il ne peut être dérogé ;
- le champ de la négociation collective, qui définit clairement les marges de manœuvre laissées aux conventions et accords collectifs de travail ;
- les règles supplétives applicables en l'absence de conventions et accords collectifs de travail.

Parallèlement, la loi a consacré le principe de la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche, s'inscrivant dans la perspective de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui avait affirmé cette primauté dans six domaines : l'aménagement plurihebdomadaire du temps de travail, les forfaits annuels, le contingent d'heures supplémentaires, le repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires, la journée de solidarité et le compte épargne-temps (CET).

Cette primauté de l'accord d'entreprise en matière de temps de travail a été confirmée par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective. Désormais, tous les domaines de la durée du travail relèvent en priorité d'une négociation collective au plus près du terrain et la branche ne conserve une primauté que sur certains sujets (article L. 2253-1 du code du travail) :

- la reprise de la durée légale ;
- l'autorisation d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à l'année ;
- la fixation du nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit ;
- en matière de temps partiel, la fixation de la durée minimale hebdomadaire de travail et les garanties afférentes si elle est inférieure à 24 heures, la fixation du taux de majoration des heures complémen-

taires et l'augmentation par avenant de la durée de travail des salariés à temps partiel.

C'est au regard de cet équilibre encore récent entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche que doit être appréciée l'activité conventionnelle sur la durée du travail en 2017. Parallèlement à une stabilisation du nombre d'accords de branche, l'activité conventionnelle au niveau de l'entreprise est plus dynamique, ce qui peut s'expliquer par les nouvelles marges de manœuvre données aux partenaires sociaux au niveau de l'entreprise.

V.1. L'aménagement du temps de travail, les forfaits et les heures supplémentaires

V.1.1. L'aménagement du temps de travail

Le dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine existe depuis la loi précitée du 20 août 2008 qui l'a substitué aux quatre modes préexistants d'aménagement que sont la modulation, le cycle, les jours de réduction du temps de travail (JRTT) sur un mois et les JRTT sur l'année.

Il permet de ne pas compter le temps de travail dans le cadre hebdomadaire de droit commun mais sur une période de référence pouvant varier de quelques semaines à trois ans, sous certaines conditions (*cf. infra*). Le respect de la durée légale et le constat éventuel de son dépassement ne s'opèrent qu'à l'issue de cette période.

Ce dispositif est mis en place par accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche. Une possibilité d'aménagement unilatéral par l'employeur est également prévue par le code du travail à défaut d'accord, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou de quatre semaines pour les autres.

Le recours à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

Seuls trois accords conclus en 2017 prévoient la possibilité d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine sous forme d'une modulation du temps de travail, contre six accords en 2016.

Ainsi, la branche de la *photographie* a prévu un aménagement annuel du temps de travail et fixé un tunnel de modulation compris entre 20 et 44 heures hebdomadaires. L'accord prévoit un contingent de 180 heures supplémentaires et précise que, si la durée hebdomadaire moyenne de travail est comprise entre 35 et 39 heures, les heures supplémentaires sont majorées de 25 % et de 50 % au-delà. L'accord précise également que les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration salariale, sauf accord d'entreprise ou accord écrit entre l'employeur et le salarié en faveur d'un repos compensateur de remplacement (*cf. infra*).

La branche des *personnels laïcs des diocèses de l'Église catholique*, prévoit un aménagement du temps de travail soit sur une période de quelques semaines (entre deux et neuf semaines), soit sur une période annuelle. Il ne met pas en place de tunnel de modulation (la durée de travail pendant la semaine peut donc varier de 0 à 48 heures).

Quant à la branche des *distributeurs conseils hors domicile*, l'accord prévoit un tunnel habituel de modulation compris entre 24 et 44 heures mais également des semaines dites de récupération, entièrement non travaillées.

La pluriannualisation du temps de travail

En matière d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, la loi du 8 août 2016 a prévu la possibilité de porter la durée de référence au-delà d'une année, dans la limite de trois ans, à condition qu'un accord de branche le prévoie au préalable (article L. 3121-44 1 du code du travail). L'accord collectif instaurant l'aménagement doit en outre prévoir une limite haute hebdomadaire, c'est-à-dire un seuil au-delà duquel les heures effectuées seront des heures supplémentaires payées avec le salaire du mois considéré et non pas décomptées à l'issue de la période de référence.

Si la branche de la *métallurgie* s'était appropriée cette possibilité dans l'accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi, aucune branche ne l'a fait en 2017.

V.1.2. Les forfaits

Le code du travail prévoit deux types de forfaits nécessitant la conclusion d'un accord collectif : le forfait annuel en heures et le forfait annuel en jours. Tous deux s'adressent à des salariés dont les fonctions

impliquent des horaires de travail différents de ceux du service auquel ils sont intégrés, autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps (avec un degré d'autonomie renforcé s'agissant du forfait en jours). Le temps de travail des salariés sous convention de forfait en heures est décompté en heures et doit respecter les durées maximales de travail et les durées minimales de repos. En revanche, pour les salariés sous convention de forfait en jours, le temps de travail est décompté en jours et ceux-ci sont uniquement soumis au respect des durées minimales de repos.

Les forfaits annuels en heures

En 2017, trois branches prévoient le recours aux forfaits annuels en heures (deux en 2016), aussi bien pour les salariés cadres que non-cadres :

- *industries de produits alimentaires élaborés* : plafond annuel d'heures travaillées de 1 827 heures ;
- *mareyeurs-expéditeurs* : plafond de 1 887 heures ;
- *personnels laïcs des diocèses de l'Église catholique*. Cette dernière branche fixe un plafond de 1 607 heures ; ce plafond, identique à la durée annuelle du travail rapportée à la durée légale, signifie que la branche a simplement entendu donner une souplesse d'organisation à certains de ses salariés sans inclure d'heures supplémentaires.

Les forfaits annuels en jours

La loi du 8 août 2016 a considérablement renforcé le cadre légal du dispositif du forfait en jours dans le but notamment de sécuriser juridiquement le dispositif au regard des exigences jurisprudentielles concernant une charge de travail raisonnable à garantir aux salariés.

Parmi les principes d'ordre public, le code du travail précise que « *l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail* » (article L. 3121-60 du code du travail). Au titre de cette surveillance de la charge de travail, le code du travail impose désormais trois clauses obligatoires :

- les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation

entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

En 2017, douze accords prévoient un dispositif de forfait annuel en jours (douze également en 2016), soit pour le mettre en place *ab initio*, soit pour modifier un précédent accord et le rendre conforme à la loi du 8 août 2016, soit encore pour en faire bénéficier une nouvelle catégorie de salariés. Il s'agit des branches du *sport*, des *entreprises du secteur privé du spectacle vivant*, du *portage salarial*, de l'*horlogerie*, des *personnels des administrateurs et mandataires judiciaires*, des *sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et offices de commissaires-priseurs judiciaires*, des *personnels laïcs des diocèses de l'Église catholique*, des *mareyeurs-expéditeurs*, de l'*immobilier*, de la *production audiovisuelle*, des *industries de produits alimentaires élaborés* et des *distributeurs conseils hors domicile*.

Cour de cassation et accords de forfait en jours

Pour renforcer le cadre légal du dispositif du forfait en jours, la loi du 8 août 2016 s'est très fortement inspirée de la jurisprudence de la Cour de cassation, notamment de son arrêt de principe du 29 juin 2011 (Cass. Soc. 29 juin 2011, n° 09-71107) dans lequel la Cour a rappelé que l'accord collectif devait garantir au salarié la protection de sa santé et de sa sécurité et lui assurer, dès lors, une charge et une amplitude de travail raisonnables.

Si on observe un mouvement de renégociation des accords collectifs en vue de leur mise en conformité avec la loi du 8 août 2016, nombre d'accords actuellement en vigueur sont antérieurs à celle-ci. Quand elle est amenée à en juger la légalité, la Cour de cassation s'inscrit dans le droit fil de sa jurisprudence de 2011.

En 2016 et 2017, trois arrêts de la Cour ont ainsi porté sur la question de la charge de travail raisonnable. Étaient mis en cause un accord de branche (*services de l'automobile*) et deux accords d'entreprise (Crédit Foncier de France et SGD). La Cour a invalidé le premier (Cass. Soc. 9 novembre 2016, n° 15-15064) et jugé au contraire que les deux autres étaient suffisamment protecteurs pour les salariés (Cass. Soc. 22 juin 2017, n° 16-11762 ; Cass. Soc. 8 septembre 2016 n° 14-26256).

Dans le cadre des nouvelles clauses obligatoires précitées visant à garantir une charge de travail raisonnable, on peut relever les spécificités suivantes qui distinguent certains accords :

- sept accords prévoient un dispositif d'alerte à l'initiative du salarié et/ou de son employeur, en cas de surcharge de travail (*mareyeurs-*

expéditeurs, *sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et offices de commissaires-priseurs judiciaires*, *personnels des administrateurs et mandataires judiciaires*, *horlogerie*, *immobilier*, *distributeurs conseils hors domicile* et *personnels laïcs des diocèses de l'Église catholique*) ;

- un accord prévoit une durée maximale quotidienne de 12 heures de travail (*horlogerie*) ;
- trois accords prévoient au moins deux entretiens par an entre le salarié et son employeur, alors que la loi n'en impose qu'un au minimum (*entreprises du secteur privé du spectacle vivant, industries de produits alimentaires élaborés* et *personnels des administrateurs et mandataires judiciaires*) ;
- deux accords prévoient une visite médicale à la demande du salarié, indépendamment de la visite réglementaire (*personnels des administrateurs et mandataires judiciaires* et *immobilier*).

Par ailleurs, hormis la thématique du suivi de la charge de travail, on peut souligner les particularités suivantes parmi les accords signés :

- huit accords fixent un plafond annuel de jours travaillés inférieur au plafond légal de 218 jours :
  - 217 jours dans la branche de l'*immobilier*, des *personnels des administrateurs et mandataires judiciaires*,
  - 216 jours dans les branches des *entreprises du secteur privé du spectacle vivant*, des *distributeurs conseils hors domicile* et celle des *sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et offices de commissaires-priseurs judiciaires*,
  - 215 jours dans la branche des *industries de produits alimentaires élaborés* et de l'*horlogerie*,
  - 214 jours dans la branche du *sport* ;
- sept accords évoquent expressément la possibilité de dépasser le forfait annuel par la renonciation à des jours de repos. Ils fixent le nombre maximal de jours pouvant être rachetés ou pouvant être travaillés, en précisant, ou non, le taux de majoration des jours ainsi travaillés au-delà du plafond (la loi imposant un taux minimal de 10 %). Ainsi, dans les branches de l'*immobilier* et des *mareyeurs-expéditeurs*, les accords prévoient un taux de majoration de 10 % et précisent que le salarié ne peut travailler plus de 235 jours dans l'année. Dans les branches des *personnels des administrateurs et mandataires judiciaires* et des *industries de produits alimentaires*

élaborés, le salarié ne peut pas travailler plus de 230 jours par an, avec un taux de majoration de 10 % jusqu'à 222 jours (première branche) ou 225 jours (seconde branche) puis de 15 % au-delà. Dans la branche de l'*horlogerie*, 10 jours au plus peuvent être rachetés, majorés de 25 %. Enfin, dans la branche du *portage salarial*, le salarié ne peut travailler plus de 229 jours par an, avec une majoration de 10 %. La branche des *distributeurs conseils hors domicile* limite à 235, le nombre maximal de jours pouvant être travaillés mais sans indiquer de taux de majoration ;

- quatre accords fixent un montant minimal de rémunération des salariés au forfait en jours, en faisant référence au salaire minimal conventionnel, le code du travail ne fixant pas de rémunération minimale mais posant le principe d'une rémunération « *en rapport avec les sujétions imposées* » au salarié : + 12 % dans la branche de l'*immobilier*, + 15 % dans celle du *sport* (mais uniquement s'agissant des salariés non-cadres) ; + 20 % dans la branche des *sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et offices de commissaires-priseurs judiciaires* ; + 30 % dans la branche des *entreprises du secteur privé du spectacle vivant*) ;
- dans la branche des *mareyeurs-expéditeurs*, l'accord explique avec pédagogie comment déterminer le nombre de jours de repos du salarié qui varie nécessairement d'une année à l'autre en fonction du positionnement des jours de repos hebdomadaire et des jours fériés, de même que l'impact d'une absence du salarié sur son forfait de jours travaillés et sur sa rémunération.

V.1.3. Les heures supplémentaires

La loi précitée confie aux partenaires sociaux quatre thèmes principaux de négociation : le taux de majoration, le contingent annuel d'heures supplémentaires, le repos compensateur équivalent et la contrepartie obligatoire en repos. Des dispositions supplétives sont prévues à défaut d'accord d'entreprise ou de branche.

Sept accords de branche ont abordé, en 2017, la thématique des heures supplémentaires (comme en 2016), sans nécessairement aborder l'ensemble de ces thèmes ou sans prévoir de dispositions différentes des dispositions réglementaires supplétives.

Il s'agit des branches des *mareyeurs-expéditeurs*, des *chaînes thématiques*, des *employés, techniciens et cadres des agences de presse*, de la *distribution des papiers cartons commerce de gros*, de la *poissonnerie*, des

distributeurs conseils hors domicile et des *personnels laïcs des diocèses de l'Église catholique*.

Le taux de majoration

Le code du travail autorise les branches à prévoir un taux de majoration des heures supplémentaires inférieur ou supérieur aux taux légaux supplétifs de 25 % pour les huit premières heures au-delà de la durée légale et 50 % pour les suivantes. Seule la convention collective nationale (CCN) des *employés, techniciens et cadres des agences de presse* du 7 avril 2017 prévoit un taux différent. Le passage de 25 % à 50 % de majoration s'effectue à partir de la sixième heure supplémentaire.

Les cinq autres accords prévoient soit explicitement les taux légaux soit restent silencieux, ce qui entraîne *de facto* l'application de ces taux.

Le repos compensateur équivalent, une alternative à la majoration salariale

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie par un repos de durée équivalente. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte de la même majoration de temps que celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires. Le remplacement des majorations par un repos compensateur équivalent est possible pour toutes les heures supplémentaires, qu'elles soient accomplies dans la limite ou au-delà du contingent d'heures supplémentaires. Ce remplacement est décidé par accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de branche. Il peut également être mis en place unilatéralement par l'employeur si l'entreprise est dépourvue de délégué syndical et en l'absence d'opposition des institutions représentatives du personnel (IRP).

Trois branches prévoient en priorité un repos compensateur équivalent en lieu et place d'une majoration salariale : celle des *distributeurs conseils hors domicile*, des *chaînes thématiques et locales* et celle des *personnels laïcs des diocèses de l'Église catholique*. Les branches des *mareyeurs-expéditeurs* et de la *poissonnerie* prévoient, quant à elles, la nécessité d'un accord entre l'employeur et le salarié pour que le repos compensateur remplace la majoration salariale. Enfin, les branches de la *distribution des papiers cartons commerce de gros* et des *employés, techniciens et cadres des agences de presse* ne prévoient rien ou reprennent les dispositions légales.

On peut souligner que les branches de la *poissonnerie* et des *personnels laïcs des diocèses de l'Église catholique* précisent les modalités de prise du repos, ce qui est utile dans la mesure où le code du travail ne prévoit pas de dispositions supplétives à défaut de précisions conventionnelles.

Des contingents conventionnels d'heures supplémentaires hétérogènes

Quatre branches prévoient un contingent différent du contingent supplétif de 220 heures par an et par salarié : les *distributeurs conseils hors domicile* (130 heures), les *personnels laïcs des diocèses de l'Église catholique* (200 heures) et les *mareyeurs-expéditeurs* (280 heures), la *poissonnerie* (360 heures).

La contrepartie obligatoire en repos

Le code du travail prévoit que l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche, qui fixe le contingent d'heures supplémentaires, doit également fixer l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel (période de prise du repos, règles applicables en cas de demandes multiples de prise de repos). À défaut, ces conditions et caractéristiques sont prévues par le code du travail.

S'agissant des modalités de prise en compte, seule la CCN de la *poissonnerie* prévoit des dispositions spécifiques, qui s'appliquent à défaut de modalités fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Les autres accords renvoient explicitement ou tacitement au code du travail.

Par ailleurs, les dispositions du code du travail permettent à un accord de prévoir un repos compensateur pour les heures accomplies à l'intérieur du contingent, venant s'ajouter à la majoration légale. La CCN des *mareyeurs-expéditeurs* prévoit ainsi que le salarié bénéficie de la contrepartie obligatoire en repos dès la 230e heure, alors que le contingent est fixé à 280 heures.

V.2. Le temps partiel

La grande conférence sociale des 9 et 10 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 (ANI) du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.

L'article 12 de la loi nº 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui retranscrit l'ANI du 11 janvier 2013, a renforcé la protection des salariés à temps partiel, en fixant une durée minimale hebdomadaire de 24 heures et en instaurant une majoration de 10 % des heures complémentaires accomplies dès la première heure.

Cette protection a également été renforcée par l'ordonnance nº 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel, qui ouvre aux salariés travaillant moins de 24 heures par semaine, une priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent d'au moins 24 heures disponible dans l'entreprise.

L'équilibre issu de l'ANI et de la loi précitée, qui donnait à la branche un rôle central pour l'encadrement du recours au travail temps partiel, n'a été remis en cause ni par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, ni par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective. Cette dernière consacre en effet, au nouvel article L. 2253-1 du code du travail, la primauté donnée, en matière de temps partiel, aux conventions et accords de branche étendus pour la définition conventionnelle d'une durée minimale de travail et des taux de majoration des heures complémentaires ainsi que pour la mise en place par avenant des dispositifs de compléments d'heures.

V.2.1. Les éléments chiffrés sur les négociations dans les branches en 2017

Sachant que dans de nombreuses branches, une durée de travail hebdomadaire minimale de 24 heures ne peut être garantie à tous les salariés en toutes circonstances, le législateur a prévu deux voies de dérogation :

- d'une part, les partenaires sociaux peuvent conclure un accord de branche définissant leur propre durée minimale, à condition de prévoir la mise en place d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités ;
- d'autre part, il est possible pour tout salarié qui en fait la demande de bénéficier d'une durée inférieure à 24 heures.

Au 31 mars 2018, 86 accords ont été conclus sur le temps partiel dont 69 ont été étendus. Les négociations se poursuivent encore dans une vingtaine de branches. Ainsi, ce sont près de 90 % des salariés à temps partiel des 31 branches (1) recourant structurellement au temps partiel (c'est-à-dire employant au moins 30 % de leur effectif à temps partiel) et plus de 50 % des 3,23 millions de salariés à temps partiel recensés en France, soit plus de 1,6 million de salariés, qui sont aujourd'hui couverts par un accord de branche (2).

Liste des 69 accords de branche sur le temps partiel étendus (établie au 31 mars 2018) et durée minimale hebdomadaire

Branches recourant structurellement au temps partiel

Intitulé	Date de publication de l'arrêté au *Journal officiel*	Durée minimale hebdomadaire
Restauration rapide (IDCC 1501)	19 avril 2014	24 heures
Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (IDCC 2336)	25 avril 2014	de 8 à 10 heures
Accord professionnel sur le temps partiel dans l'enseignement privé	13 mai 2014	17 heures 30
Cabinets dentaires (IDCC 1619)	28 juin 2014	17 heures
Entreprises de propreté et services associés (IDCC 3043)	28 juin 2014	16 heures
Commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468)	4 juillet 2014	21 heures

1) 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.

2) 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 1er mai et les congés payés.

Intitulé	Date de publication de l'arrêté au *Journal officiel*	Durée minimale hebdomadaire
Maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675)	4 juillet 2014	24 heures, sauf pour certains emplois
Exploitations cinématographiques (IDCC 1307)	24 juillet 2014	24 heures
Sport (IDCC 2511)	24 octobre 2014	de 2 à 24 heures
Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (IDCC 959)	24 octobre 2014	de 8 à 16 heures
Cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié (IDCC 1875)	24 octobre 2014	16 heures (8 heures mensuelles pour certains types de personnels)
Personnel des cabinets médicaux (IDCC 1147)	24 octobre 2014	de 5 à 16 heures
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC 2216)	27 octobre 2014	26 heures
Gardiens, concierges et employés d'immeubles (IDCC 1043)	25 novembre 2014	de 2 à 14 heures
Enseignement privé hors contrat (IDCC 2691)	27 novembre 2014	de 6 à 12 heures
Pharmacie d'officine (IDCC 1996)	24 mars 2015	de 5 à 16 heures
Organismes de formation (IDCC 1516)	3 juillet 2015	de 3 à 15 heures 50
Chaînes de cafétérias et assimilés (IDCC 2060)	20 avril 2016	25 heures
Entreprises privées du spectacle vivant (IDCC 3090)	30 avril 2017	de 6 à 16 heures
Cabinets d'avocats (IDCC 1000)	14 mai 2017	17 heures 50

Autres branches

Intitulé	Date de publication de l'arrêté au *Journal officiel*	Durée minimale hebdomadaire
Pôle Emploi (IDCC 2847)	27 mars 2014	3 heures 45
Organisations professionnelles de l'habitat social (IDCC 2526)	19 avril 2014	24 heures
Acteurs du lien social et familial (IDCC 1261)	25 avril 2014	de 1 à 24 heures
Édition (IDCC 2121)	28 juin 2014	18 heures 28
Accord relatif au travail à temps partiel de la branche sanitaire sociale et médico-sociale privée à but non lucratif (AP 20002)	28 juin 2014	de 2 à 17 heures 30
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent (IDCC 567)	28 juin 2014	de 16 à 24 heures
Personnel des agences générales d'assurances (IDCC 2335)	5 juillet 2014	de 2 à 16 heures
Hôtellerie de plein air (IDCC 1631)	24 juillet 2014	de 7 à 24 heures
Hospitalisation privée (IDCC 2264)	24 octobre 2014	de 16 à 24 heures
Répartition pharmaceutique (IDCC 1621)	24 octobre 2014	de 4 à 24 heures
Entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM (IDCC 1404)	24 octobre 2014	12 heures
Vétérinaires praticiens salariés (IDCC 2564)	24 octobre 2014	11 heures

Intitulé	Date de publication de l'arrêté au *Journal officiel*	Durée minimale hebdomadaire
Négoce de l'ameublement (IDCC 1880)	24 octobre 2014	de 16 à 24 heures
Accord national relatif au travail à temps partiel dans les sociétés coopératives d'HLM (AP 20026)	24 octobre 2014	de 2 à 24 heures
Animation (IDCC 1518)	1er novembre 2014	de 2 à 24 heures
Enseignement privé à distance (IDCC 2101)	27 novembre 2014	24 heures sauf pour les enseignants exerçant des permanences dans les locaux (1 heure)
Personnel sédentaire des entreprises de navigation (IDCC 2972)	27 novembre 2014	de 10 à 17 heures 50
Immobilier (IDCC 1527)	28 novembre 2014	de 8 à 24 heures
Services de l'automobile (IDCC 1090)	23 janvier 2015	de 12 heures 30 à 24 heures
Commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs (IDCC 1090)	15 avril 2015	de 7 à 24 heures
Commerce de détail non alimentaire : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie (IDCC 1517)	17 avril 2015	de 6 à 24 heures
Personnels PACT et ARIM (IDCC 1278)	17 avril 2015	de 5 à 24 heures
Cordonnerie multiservice (IDCC 1561)	27 mai 2015	14 heures
Bricolage (IDCC 1606)	11 juillet 2015	24 heures
Entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717)	14 juillet 2015	17 heures 30
Esthétique-cosmétique et enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (IDCC 3032)	23 juillet 2015	24 heures sauf dans le cadre de « face à face pédagogique » (1 heure)
Mutualité (IDCC 2128)	26 juillet 2015	de 7 à 24 heures
Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487)	29 juillet 2015	de 3 à 24 heures
Navigation de plaisance (IDCC 2972)	20 octobre 2015	de 10 à 24 heures
Industries et du commerce de la récupération (IDCC 637)	7 novembre 2015	10 heures
Organismes de tourisme (IDCC 1909)	7 novembre 2015	de 5 à 24 heures
Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (IDCC 1951)	3 décembre 2015	24 heures
Entreprises artisanales de la boulangerie-pâtisserie (IDCC 843)	8 décembre 2015	de 6 à 24 heures
Coopération maritime (salariés non navigants, cadres et non-cadres) (IDCC 2494)	16 décembre 2015	de 7 à 24 heures
Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (IDCC 1686)	15 avril 2016	24 heures
Maisons d'étudiants (IDCC 1671)	20 avril 2016	4 heures
Radiodiffusion (IDCC 1922)	22 avril 2016	de 10 à 24 heures

Intitulé	Date de publication de l'arrêté au *Journal officiel*	Durée minimale hebdomadaire
Journalistes (personnels exerçant dans le champ de la radiodiffusion privée) (IDCC 1480)	22 avril 2016	de 10 à 24 heures
Thermalisme (IDCC 2104)	22 avril 2016	de 10 à 24 heures
Coiffure (IDCC 2596)	25 octobre 2016	de 2 à 16 heures
Ferroviaire (IDCC 3217)	13 janvier 2017	de 2 à 24 heures
Salariés du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216)	28 mars 2017	de 3 à 17 heures 30
Charcuterie de détail (IDCC 953)	14 mai 2017	de 3 à 16 heures
Fabrication commerce produits pharmaceutiques (IDCC 1555)	1er juillet 2017	24 heures
Accord professionnel sur le temps partiel dans les associations gestionnaires des CFA BTP	8 juillet 2017	de 7 à 24 heures
Sociétés d'expertises et d'évaluations industrielles (IDCC 915)	8 août 2017	de 2 à 17 heures 50
Restauration de collectivités (IDCC 1266)	18 août 2017	de 24 à 25 heures
Horlogerie (IDCC 1044)	12 octobre 2017	24 heures
Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (IDCC 2666)	21 février 2018	de 4 à 24 heures

Source : ministère du Travail

V.2.2. Le contenu des accords

Durée minimale hebdomadaire

Sauf rares exceptions (*restauration rapide*, *entreprises de propreté et services associés*, *cafétérias*), les salariés ne bénéficiaient pas, avant l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, d'une durée minimale hebdomadaire.

L'instauration du principe d'une durée minimale, quand bien même elle serait inférieure aux 24 heures hebdomadaires, constitue donc une réforme structurelle de l'organisation du travail à temps partiel dans les branches. Le bilan est que la très grande majorité 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 onze d'entre elles, toutes les branches ayant conclu un accord sur le temps partiel ont négocié une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures. Parmi ces branches, sept ont négocié une durée minimale hebdomadaire généralisée supérieure ou égale à

seize heures. Seules trois branches ont négocié une durée minimale inférieure ou égale à dix heures et applicable de manière généralisée.

Les accords fixant des durées minimales de travail inférieures à 24 heures par semaine peuvent ainsi être classés selon trois catégories :

- **près de la moitié des branches font des 24 heures, le principe et la dérogation, l'exception** à l'instar du *commerce succursaliste de l'habillement,* qui prévoit l'application des 24 heures à l'ensemble de ses salariés, à l'exception du personnel de retouche et de nettoyage pour lequel une durée spécifique est fixée ; des *organismes de tourisme ou des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement,* où des durées de travail hebdomadaires inférieures aux 24 heures ont été négociées pour le personnel d'entretien et les seuls conseillers en séjours, d'une part, et les seuls conseillers aux candidats de la construction, d'autre part ; ou de l'*enseignement privé à distance* et de l'*esthétique-cosmétique parfumerie* qui n'entendent pas descendre en dessous de 24 heures à l'exception des enseignants exerçant des missions spécifiques (permanence dans les locaux de l'établissement ou face à face pédagogique) pour lesquels est fixée une durée minimale d'une heure par semaine.

  Les dérogations prévues varient parfois en fonction de la taille de l'entreprise, les durées de travail les plus courtes étant réservées aux plus petites structures. C'est ainsi le cas dans les branches du *commerce de détail non alimentaire*, de la *boulangerie et boulangerie-pâtisserie*, des *personnels PACT et ARIM*, de la *radiodiffusion* et des *journalistes*[3].

  Certaines branches ont, en outre, encadré le recours aux durées de travail inférieures aux 24 heures. Ainsi, la branche *commerce de détail non alimentaire* fixe une durée minimale de 21 heures par semaine pour les métiers d'aide étalagiste et d'employé de vente, dans la limite de deux salariés par établissement de moins de vingt salariés et de 10 % de l'effectif dans les autres établissements. Dans la branche de la *mutualité*, la dérogation aux 24 heures hebdomadaires n'est possible qu'avec l'accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. La durée minimale de travail, limitée à certaines catégories de personnels, est alors de 7 heures ou de 14 heures. L'accord professionnel relatif au temps partiel des *associations gestionnaires des centres de formation d'apprentis du bâtiments et travaux publics (associations gestionnaires des CFA BTP)* réserve les possibilités de prévoir des durées de travail inférieures à

3) Personnels exerçant dans le champ de la radiodiffusion.

24 heures à trois cas de figure seulement : assurer un complément pour compenser les temps partiels choisis par les salariés, prendre un charge un excédent d'heures de formation résultant des variations du nombre d'élèves accueillis ou faire face à des situations de surcharge de travail ;

- **une dizaine de branches a choisi de fixer une durée minimale inférieure aux 24 heures applicable à l'ensemble de leurs salariés** sans exception. C'est le cas, par exemple, dans les branches du *commerce succursaliste de la chaussure*, de l'*édition*, de la *cordonnerie multiservice*, des *industries et commerce de la récupération* ou encore des *maisons d'étudiants* ;
- d'autres, enfin, ont pris le parti de **définir des durées minimales différentes, en fonction des emplois concernés, voire de la taille ou du type de l'entreprise**. Par exemple, la branche des *laboratoires d'analyses médicales* a fixé une durée négociée de seize heures par semaine, sauf pour le personnel d'entretien, les coursiers et les infirmiers pour lesquels la durée minimale est de huit heures. De même, les branches de la *pharmacie d'officine*, des *organismes de formation* ou du *négoce des matériaux de construction* ont prévu une durée de travail inférieure à la durée conventionnelle pour les seuls personnels d'entretien et de nettoyage ou de gardiennage. La branche de la *charcuterie de détail* distingue quatre durées minimales conventionnelles : trois heures par prestations pour le personnel *extra*, cinq heures par semaine pour le personnel de vente, six heures pour les aides laboratoires, les plongeurs et le personnel d'entretien et seize heures pour les autres salariés de la branche. L'accord temps partiel dans la branche du *sanitaire, social et médico-social* prévoit une durée minimale de deux heures pour les personnels médicaux, de 10 heures 30 pour les salariés de la Croix-Rouge et de quatorze 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, sept 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.

En matière de garanties apportées aux salariés afin de leur permettre de cumuler plusieurs activités, 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*, *entreprises techniques de la création et de l'événement* ou *entreprises privées du spectacle vivant*) procèdent ainsi au regroupement des horaires de travail sur des demi-journées complètes de trois heures ou de 3 heures 30 de travail effectif minimum.

Autre exemple, dans les branches du *commerce succursaliste de l'habillement* et du *commerce de détail non alimentaire*, une journée de travail ne peut être inférieure à six heures et une demi-journée à 3 heures 30. Ces durées sont fixées respectivement à quatre et deux heures par l'accord des *associations gestionnaires des CFA BTP*. De même, dans la branche des *services de l'automobile*, les horaires de travail des salariés à temps partiel doivent être regroupés sur des journées de sept à huit heures ou des demi-journées de quatre à cinq heures. Dans celle de la *cordonnerie multiservice*s, le nombre d'heures travaillées sur une journée est au minimum de 3 heures 30 pour le personnel de vente et d'accueil et de sept heures pour les salariés employés principalement à la production. La branche de la *coiffure* prévoit également des modalités de regroupement différentes selon les catégories de salariés. Ainsi, pour les emplois relevant de l'esthétique et de la cosmétique, les horaires doivent nécessairement être effectués sur des journées complètes d'au moins sept heures, alors que pour les emplois de nettoyage, la durée minimale de travail, pour chaque journée travaillée, est de deux heures.

Certaines branches prévoient également un regroupement des horaires sur un nombre limité de jours par semaine. Ainsi, les accords signés dans les branches des *sociétés d'expertises et d'évaluations industrielles*, de l'*horlogerie*, des *cabinets d'avocats*, des *organismes de tourisme*, des *entreprises techniques de la création et de l'événement*, de la *radiodiffusion* et des *journalistes* précisent que les horaires de travail doivent être effectués en cinq jours maximum par semaine, voire en quatre jours pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à dix-sept heures par semaine dans ces deux dernières branches.

Certaines branches se sont également accordées sur d'autres mesures visant à renforcer la prévisibilité des horaires ou à permettre aux salariés à temps partiel de cumuler plusieurs activités. La branche des *organismes de formation* impose à l'employeur de fixer l'ordre des départs en congé en prenant en considération l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs afin d'accorder un congé commun de douze jours ouvrables consécutifs dans l'année. Dans les branches de la *radiodiffusion* et des *journalistes*, les horaires doivent être précisés par écrit, dans le contrat de travail ou par avenant. Lorsqu'ils sont modifiés à la demande de l'employeur, ce dernier doit respecter un délai de prévenance d'un mois.

L'interruption d'activité

La loi du 14 juin 2013 est venue encadrer les coupures d'activité. L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures. Toutefois, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche étendu, peut prévoir une répartition différente des horaires de travail des salariés à temps partiel :

- en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité ;
- et moyennant des contreparties spécifiques, en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Une minorité d'accords prévoit un nombre et une durée possibles de coupures supérieurs aux dispositions légales supplétives (*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* ; *gardiens, concierges et employés d'immeubles* ; *immobilier* ; *organismes de tourisme* ; *commerce des articles de sports et loisir* ; *boulangerie et boulangerie-pâtisserie* ; *radiodiffusion* et *journalistes*). D'autres accords n'ouvrent la possibilité de s'affranchir de la limite d'une interruption d'activité inférieure à deux heures par jour que pour certaines catégories de salariés ou d'emplois : par exemple, le personnel enseignant dans la branche de l'*enseignement privé hors contrat*, les salariés en charge du service des ordures ménagères dans la branche des *gardiens, concierges et employés d'immeubles*, les emplois de restauration et de réception dans l'*immobilier*, le personnel de vente, les plongeurs et le personnel d'entretien

dans la branche de la *charcuterie de détail*, dans les seuls établissements assurant deux services quotidiens dans la *restauration de collectivités*.

Parmi les accords concernés, huit ont recours à une compensation financière (*restauration rapide* ; *entreprises de propreté* ; *immobilier* ; *gardiens, concierges et employés d'immeubles* ; *radiodiffusion* et *journalistes* ; *sport* et *restauration de collectivités*) et un sous forme de repos compensateur (*répartition pharmaceutique*). Dans la branche de la *restauration de collectivités*, les salariés concernés bénéficient en outre d'une durée minimale de travail de 25 heures par semaine. Quant aux autres accords, le principe d'une contrepartie spécifique est bien prévu mais en laissant les parties libres de décider de la forme que doit prendre cette contrepartie. Dans la grande majorité des cas, les branches ont pris soin de définir l'amplitude journalière maximale, pouvant être inférieure à l'amplitude maximale autorisée.

Les 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 1er 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 d'entreprise ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche étendu) 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 cinq branches fixent un taux de majoration inférieur au taux légal supplétif de 25 % pour les heures effectuées au-delà du dixième de la durée au contrat. Dix-neuf accords fixent également des taux supérieurs à 10 % dès la première heure complémentaire (*édition* ; *cabinets dentaires* ; *hôtellerie de plein air* ; *bijouterie joaillerie orfèvrerie* ; *animation* ; *pharmacie d'officine* ; *organismes de formation* ; *entreprises techniques de la création et de l'événement* ; *navigation de plaisance* ; *industries et commerce de la récupération* ; *organismes de tourisme* ;

radiodiffusion et *journalistes* ; *coiffure* ; *fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* ; *cabinets d'avocats* ; *charcuterie de détail* ; *horlogerie* et *conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement*).

Le 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. 35 accords ont fait le choix de limiter à moins de huit (nombre maximal prévu par la loi) le nombre d'avenants permettant d'augmenter temporairement la durée du travail. Dans la plupart des cas, les branches déterminent un plafond maximal de quatre à six avenants annuels par salarié. Le recours aux avenants est parfois limité par d'autres règles conventionnelles. Ainsi, dans la *restauration de collectivités*, leur durée totale ne peut dépasser 24 semaines par an. De même, dans la branche de la *fabrication et commerce de produits pharmaceutiques*, la limite de six avenants par salarié s'apprécie tout au long de la relation contractuelle et non seulement sur l'année.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire font l'objet d'une majoration dans 26 accords. À une exception près, le taux de majoration alors retenu varie de 10 à 25 %, treize accords prévoyant de majorer ces heures de 10 % ou 12 %. Seule une branche (*cafétérias*) fixe un taux inférieur à cette fourchette : 5 % au-delà d'un contingent annuel de 100 heures par salarié et par année civile. La plupart des accords ne prévoient toutefois pas de dispositions plus favorables que ce que prévoit la loi et ne majorent que les heures effectuées au-delà de la durée du travail fixée par l'avenant Dans ce cadre, trois accords

(*édition*, *hôtellerie de plein air* et *cordonnerie multiservice*) prévoient une majoration plus favorable que le taux légal de 25 % (de 30 à 50 %).

La mise en place d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

En 2017, deux accords prévoient l'application aux salariés à temps partiel d'un aménagement de leur temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

L'accord professionnel sur la durée et l'aménagement du temps de travail des *personnels laïcs des diocèses de l'Église catholique* définit les modalités d'aménagement du travail à temps partiel sur une période de référence d'un an, correspondant à l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre) ou à l'année pastorale (du 1er septembre au 31 août). Il précise que la durée minimale de travail applicable correspondra à l'équivalent annuel des 17 heures 30 hebdomadaires définies pour les autres salariés à temps partiel, hors emplois de services exercés en paroisse pour lesquels la durée minimale de travail est fixée à six heures par semaine. Une programmation indicative du volume d'heures à effectuer chaque semaine par le salarié doit être établie par l'employeur un mois au moins avant le début de la période de référence. Au cours de la période, la répartition de la durée et des horaires de travail ne peut être modifiée que sous réserve du respect d'un délai de prévenance de quinze jours.

Dans la branche des *distributeurs conseils hors domicile*, est mis en place un dispositif de travail à temps partiel annualisé afin de permettre aux salariés concernés d'alterner les périodes travaillées et non travaillées. Pour les salariés à temps partiel, tout changement de la répartition de l'horaire de travail devra être notifiée au moins sept jours calendaires avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Pour les seuls salariés à temps complet, pendant les périodes saisonnières, ce délai de prévenance peut être abaissé jusqu'à trois jours ouvrés.

Le temps partiel, un thème également évoqué sous l'angle de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Partant du constat que le recours au temps partiel concerne très majoritairement les femmes, la grande majorité des accords négociés en 2017 dans le domaine de l'égalité professionnelle rappelle le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et à temps partiel. Ils soulignent notamment que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière et pour l'accès à des postes à responsabilité (*cafétérias*, *banques, assistance, industrie de la chaussure, industrie pharmaceutique*, *organismes de tourisme*, *radiodiffusion et journalistes*, *distribution cinématographique* et *industries de fabrication mécanique du verre*). L'accent est également mis sur l'égal accès à la formation professionnelle (*cafétérias*, *banques*, *assistance*, *industrie de la chaussure*, *répartition pharmaceutique* et *acteurs du lien social et familial*). Les employeurs sont en outre incités à veiller à ce que leur politique salariale n'ait pas pour effet de pénaliser les salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps complet (*cafétérias*, *banques*, *assistance*, *industrie de la chaussure*, *répartition pharmaceutique*, *radiodiffusion* et *journalistes*).

Nombreux sont les accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négociés en 2017 qui prévoient, par ailleurs, la collecte d'indicateurs sexués au niveau de la branche sur le temps partiel (*industrie pharmaceutique*, *répartition pharmaceutique*, *banques*, *assistance*, *fabrication de l'ameublement*, *acteurs du lien social et familial*, *industries de fabrication mécanique du verre* et *services automobiles de Guyane*). Les branches des *cabinets d'avocats et des avocats salariés* demandent, quant à elles, aux employeurs de suivre, à leur niveau, la répartition, entre les femmes et les hommes, des contrats à temps partiel et leur évolution.

La branche des *banques* invite enfin les entreprises à étudier la prise en charge du supplément de cotisation des salariés à temps partiel qui souhaiteraient acquérir des droits à la retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle.

V.3. Les autres thèmes de la négociation sur le temps de travail

V.3.1. Le travail dominical

Le principe du repos dominical des salariés, consacré par la loi et codifié à l'article L. 3132-3 du code du travail, connaît différentes dérogations, qu'elles soient de droit (suivant une logique sectorielle ou un champ géographique) ou temporaires, c'est-à-dire sollicitées auprès d'une autorité administrative.

En 2017, l'activité conventionnelle en la matière s'est essentiellement inscrite dans le cadre des dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances écono-

miques qui ont harmonisé et simplifié le régime des dérogations au repos dominical reposant sur un fondement géographique.

Cette loi a transformé les anciennes zones dérogatoires au repos dominical en zone commerciale (ZC) et zone touristique (ZT) et a créé de nouvelles zones géographiques (les zones touristiques internationales [ZTI] et les gares d'affluence exceptionnelle). S'agissant du nombre de ZTI, elles étaient au nombre de 21, mais quatre d'entre elles ont été annulées par le tribunal administratif de Paris en 2018. Les ZTI Saint-Émilion-Bibliothèque et Maillot-Ternes à Paris ainsi que la ZTI de Dijon ont été annulées avec un différé de quatre mois par le jugement du tribunal administratif de Paris du 19 avril 2018. La ZTI Olympiades a été annulée avec un différé de quatre mois par le jugement du tribunal administratif de Paris du 13 février 2018. S'agissant du nombre de ZC, 44 sont actuellement en vigueur.

Le régime est unifié et simplifié au sein de ces zones : à l'exception des commerces de détail alimentaires soumis à une réglementation spécifique, tous les établissements de vente au détail de biens et de services situés dans l'une de ces zones peuvent déroger au repos dominical dès lors qu'ils sont couverts par un accord collectif fixant des contreparties aux salariés privés de repos dominical et garantissant leur volontariat pour travailler le dimanche (articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du code du travail).

Ce régime protecteur peut résulter soit d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'un accord de branche, soit d'un accord conclu à un niveau territorial, étant précisé que, pour les établissements de moins de onze salariés, une décision unilatérale de l'employeur approuvée par la majorité des salariés de l'établissement est également possible.

S'agissant de la nature des compensations accordées aux salariés privés du repos dominical, la loi a fixé de manière cumulative les conditions suivantes :

- l'existence de contreparties, notamment salariales ;
- des engagements en termes d'emploi ou en faveur de publics en difficulté ;
- des contreparties visant à compenser les charges induites par la garde des enfants ;

- des mesures facilitant la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle et la prise en compte de l'évolution de la situation personnelle du salarié ;
- les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé de repos dominical.

Pour ceux des commerces situés dans les zones dérogatoires au repos dominical qui existaient antérieurement à la loi et qui ouvraient les dimanches sans que toutes ces contreparties ne soient requises, l'article 257 de la loi du 6 août 2015 leur avait laissé une période transitoire afin de conclure un accord ou, pour les établissements de moins de onze salariés, d'adopter une décision unilatérale conformes aux dispositions introduites par cette loi.

L'échéance de cette période transitoire a été prorogée d'une année, soit jusqu'au 1er août 2018, par l'article 7 de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

L'année 2017 a été marquée par la conclusion d'un accord relatif à la dérogation au repos dominical couvrant les principales enseignes de l'habillement, avec l'accord de branche des *maisons à succursales de vente au détail d'habillement*.

Plus largement, la négociation a été soutenue au niveau de l'entreprise avec la conclusion de très nombreux accords, plus d'une centaine en 2017, dans les *commerces de gros de l'habillement*, la *mercerie, de la chaussure et du jouet*, le *commerce succursaliste de la chaussure*, les *grands magasins et des magasins populaires*, le *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie*, la *parfumerie de détail et de l'esthétique*, ou le *commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs* (*cf. Partie 4 - Dossier n° 4 « La négociation collective mise en œuvre dans le cadre des dérogations géographiques au repos dominical prévues par la loi du 6 août 2015 »*).

Outre ces dérogations au repos dominical reposant sur un fondement géographique, les partenaires sociaux peuvent prévoir des contreparties en faveur des salariés, y compris lorsque la loi ne le prévoit pas. Il en est ainsi des *chaînes thématiques,* où le principe de deux jours de repos hebdomadaire a été prévu et, lorsque le dimanche est travaillé en application de l'article L. 3132-12 du code du travail et qu'il se substitue à une

journée de repos, une journée de repos est octroyée un autre jour de la semaine ou au plus tard dans les deux mois suivants.

Les partenaires sociaux peuvent également encadrer le niveau des contreparties accordées aux salariés lorsque les dispositions légales ne prévoient pas de majoration spécifique pour le travail le dimanche. Dans une telle situation, les partenaires sociaux ont en effet prévu le principe d'une majoration de salaire de 100 % excluant le cumul avec les majorations pour heures supplémentaires, et qui est accordée au salarié quelle que soit la date de son embauche.

V.3.2. Le travail de nuit

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a consacré le caractère dérogatoire du travail de nuit. L'article L. 3122-1 du code du travail dispose ainsi que le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Le recours au travail de nuit, qu'il soit structurel ou ponctuel, doit dans tous les cas répondre aux critères posés par cet article.

La mise en place du travail de nuit dans l'entreprise ou l'établissement ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion préalable d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche, la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement ayant été consacrée par la loi du 8 août 2016. La primauté de la convention de branche sur l'accord d'entreprise ne s'applique plus qu'au nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence. Cette articulation entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche en matière de travail de nuit a été confirmée par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

En 2017, sept textes abordent le travail de nuit (huit en 2016, cinq en 2015 et huit en 2014) :

- l'avenant n° 4 du 19 juin 2017 de révision de la CCN des *chaînes thématiques*,
- l'accord professionnel du 26 septembre 2017 sur la durée et l'aménagement du temps de travail pour les diocèses de l'Église catholique en France,

- l'avenant du 28 septembre 2017 à l'accord professionnel du 30 juin 2015 relatif aux astreintes de nuit dans les *associations gestionnaires des CFA BTP*
- l'avenant n° 52 du 18 octobre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la CCN de la *restauration rapide*,
- l'avenant du 12 décembre 2017 de mise en conformité à la loi du 8 août 2016 dans la CCN du *négoce des matériaux de construction*,
- la CCN du 19 janvier 2017 des *menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes*,
- la CCN du 7 avril 2017 des *employés, techniciens et cadres des agences de presse*.

Par disposition d'ordre public, tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et cinq heures est considéré comme travail de nuit. La période commence au plus tôt à 21 heures et s'achève, au plus tard, à sept heures.

Une dérogation, d'ordre public également, est admise en matière de détermination de la plage de nuit pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse. La période de travail de nuit est alors d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et cinq heures (*agences de presse*).

Des justifications variées de recours au travail de nuit

Depuis 2001, la loi s'en est remise aux partenaires sociaux pour qu'ils apportent des justifications au recours au travail de nuit et qu'ils adoptent des mesures assurant la santé et la sécurité des travailleurs et en prévoient les contreparties.

L'accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, doit ainsi comporter les justifications du recours au travail de nuit, celles-ci devant correspondre à l'un des deux cas prévus à l'article L. 3122-1 du code du travail.

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail a introduit le principe d'une présomption de légalité de l'accord mettant en place le travail de nuit au regard des justifications apportées au recours au travail de nuit (article L. 3122-15 du code du travail).

La branche du *négoce de matériaux de construction* met ainsi en avant « *la nécessité de s'adapter aux nouvelles conditions du marché pour servir une clientèle (artisanat) dont les besoins évoluent* », ou encore « *l'objectif de sécurité des salariés : la diminution du risque d'accidentologie lié à une circulation plus fluide et mieux contrôlée (moins de co-activité et moins de transport durant les plages nocturnes)* ». La nouvelle CCN du *personnel laïc des diocèses de l'Église catholique* précise, quant à elle, que le recours au travail de nuit est justifié par la surveillance nocturne de mineurs lors de camps, séjours ou pèlerinages.

Les contreparties au travail de nuit, un enjeu majeur des négociations

Les contreparties accordées au titre des périodes de nuit, qui légalement doivent prendre la forme d'un repos compensateur auquel peut s'ajouter une compensation salariale, demeurent un thème majeur de cette négociation (*transports routiers*). Ainsi, dans la branche des *menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes*, le repos compensateur ne peut être inférieur à 1 % des heures de nuits pratiquées et la contrepartie financière majore de 15 % le salaire effectif.

Certaines conventions collectives abordent également la question du travail de nuit occasionnel et prévoient des mesures de compensation (*personnels laïcs des diocèses de l'Église catholique* ; *agences de presse* ; *menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes*), et sont, en ce sens, plus favorables que la loi qui n'impose pas de telles contreparties. Ainsi, dans la branche des *menuiseries et charpentes et constructions industrialisées et portes planes*, les heures effectuées entre 22 heures et cinq heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, imprévisible ou impératif, sont majorées de 100 % du taux horaire habituel de chaque salarié. Cette contrepartie peut également prendre la forme d'un repos compensateur (à hauteur de 25 % pour les *personnels laïcs des diocèses de l'Église catholique*).

Des adaptations à la marge pour prendre en compte les évolutions récentes de la législation

Enfin, plusieurs accords aménagent à la marge le régime conventionnel du travail de nuit pour corriger un oubli (*production audiovisuelle*) ou prendre en compte les évolutions récentes de la réglementation en :

- mettant à jour le texte conventionnel suite à la recodification de la loi du 8 août 2016 (*chaînes thématiques*, *associations gestionnaires des CFA BTP)* ;
- renvoyant à la négociation d'entreprise pour déterminer les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et l'organisation des temps de pause (*négoce des matériaux de construction*).

V.3.3. Les astreintes, les équivalences, les repos, les jours fériés et les congés

V.3.3.1. Les astreintes

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016, la définition de l'astreinte a évolué. Désormais, elle se définit « *comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise* ». Dès lors, pour réaliser une astreinte, le salarié n'a plus l'obligation de demeurer à son domicile.

En outre, le législateur a entendu concourir à ce que les modalités d'accomplissement des astreintes soient favorisées par le biais d'un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche.

Le code du travail précise enfin que la durée d'intervention est considérée comme du temps de travail effectif et que la période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

L'avenant du 22 juin 2017 portant mise en conformité de la CCN des *personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM* et l'avenant du 28 septembre 2017 à l'accord du 30 juin 2015 relatif aux astreintes de nuit dans les *associations gestionnaires des CFA BTP* modifiant l'accord du 30 juin 2015 portant statut du personnel des associations prennent acte de cette modification législative.

V.3.3.2. Les repos, les jours fériés et les congés

Les repos

Le code du travail prévoit que tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auxquelles s'ajoute le repos quotidien. Cinq accords conclus en 2017 traitent des repos quotidien et hebdomadaire.

L'avenant n° 4 du 19 juin 2017 révisant la CCN des *chaînes thématiques* est plus avantageux que les dispositions du code du travail en ce qu'il garantit aux salariés deux jours de repos hebdomadaire.

L'avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la CCN des *mareyeurs-expéditeurs* prévoit, lui, l'attribution d'un repos hebdomadaire « *dont la durée ne peut être inférieure à un jour et demi consécutif par semaine* ».

Les jours fériés

À l'exception du 1er mai, aucune disposition légale n'impose que les jours fériés soient chômés.

Depuis la loi du 8 août 2016, l'article L. 3133-3-1 du code du travail prévoit de façon expresse le renvoi à la négociation collective de la définition des jours fériés chômés en consacrant la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche. À défaut d'accord, il appartient à l'employeur de les fixer.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Le 1er mai est le seul jour férié obligatoirement chômé en vertu de la loi. Les salariés, occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant à une indemnité égale au montant de ce salaire qui est à la charge de l'employeur. Cette disposition est d'ordre public et des dispositions conventionnelles ne peuvent y substituer un repos équivalent (Cass. Soc. 2 mai 2006, n° 04-43 042 ; Cass. Crim. 14 mars 2006, n° 05-83 436).

La CCN des *employés, techniciens et cadres des agences de presse* traite des jours fériés et indique que « *les jours fériés légaux, désignés par le code du travail, sont chômés* ».

L'avenant n° 4 du 19 juin 2017 révisant la CCN des *chaînes thématiques* stipule que les salariés « *bénéficient des onze jours fériés correspondant aux fêtes légales définies par l'article L. 3133-1 du code du travail* » et précise que « *les jours fériés sont chômés à l'exception de la journée de solidarité* ».

L'accord de branche sur la durée et l'aménagement du temps de travail pour les *personnels laïcs des diocèses de l'Église catholique* mentionne que « *les jours fériés sont en principe chômés* ».

Toutefois, sans préjudice des dispositions des articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail concernant le 1er mai, en cas de nécessité et à la demande de l'employeur, les jours fériés peuvent être travaillés. S'il envisage de faire travailler l'un de ses collaborateurs un jour férié, le responsable à l'initiative de la demande prendra soin d'obtenir, au préalable, l'accord du salarié concerné en respectant un délai de prévenance de quatorze jours calendaires.

L'avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la CCN des *mareyeurs-expéditeurs* consacre le chômage des jours fériés mais précise que « *lorsque les contraintes liées au travail nécessitent d'occuper un ou des salariés un jour férié normalement chômé, ceux-ci perçoivent une indemnité supplémentaire d'un montant égal à celui de la journée de travail* ».

V.3.3.3. Les congés payés

Neuf accords collectifs conclus en 2017 abordent le sujet des congés payés.

La durée du congé

Le code du travail dispose que chaque salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur et que la durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables. Il prévoit toutefois la possibilité, par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche, de majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

La CCN des *employés, techniciens et cadres des agences de presse* stipule que les employés, techniciens et cadres bénéficient de congés d'ancienneté dans les conditions suivantes :

- un jour ouvré après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- trois jours ouvrés après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- quatre jours ouvrés après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le protocole d'accord conclu le 20 juin 2017 et complétant les dispositions de l'article 33 sur l'ancienneté de la CCN des *prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires* prévoit que les salariés ayant de 20 ans à moins de 25 ans de présence bénéficieront d'un jour annuel de congé supplémentaire. Les salariés ayant de 25 ans à moins de 30 ans de présence bénéficieront eux d'un second jour annuel de congé supplémentaire. Enfin, les salariés ayant 30 ans de présence et plus bénéficieront d'un troisième jour annuel de congé supplémentaire.

Les périodes considérées comme du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés

L'article L. 3141-5 du code du travail assimile notamment à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé « *les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle* ».

Les maladies non professionnelles ne sont donc pas considérées comme du travail effectif pour la détermination de la durée du congé.

L'avenant n° 4 du 19 juin 2017 révisant la CCN des *chaînes thématiques* stipule ainsi que, « *en sus des périodes énumérées à l'article L. 3141-5 du code du travail, sont assimilées à un temps de travail effectif au sens de la présente convention collective, la moitié des périodes d'absence pour maladie non professionnelle dans la limite de six mois par année de référence, et les congés pour événements familiaux* ».

L'ordre et les dates de départ en congés

Le code du travail prévoit que, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et la date de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ. Mais il ne prévoit pas les modalités d'information et d'éventuelles compensations des salariés dont les congés seraient écourtés ou dont la date de départ serait reportée en raison de circonstances exceptionnelles.

La CCN de la *distribution des papiers-cartons commerce de gros* prévoit que les agents de maîtrise, les ingénieurs et cadres peuvent être rappelés exceptionnellement durant leur période de congé pour les besoins du service. En contrepartie, ils bénéficieront de deux jours supplémentaires de congés payés et les frais de voyage occasionnés par ce déplacement spécial seront remboursés.

Le fractionnement du congé

Lorsque les salariés prennent une partie de leur congé principal en dehors de la période fixée par la loi, ils bénéficient, sous certaines conditions, de jours de congés supplémentaires, dits de fractionnement. Ainsi, l'article L. 3141-23 du code du travail dispose qu'« *à défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-22 […] deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année, est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours* ». Ces dispositions sont supplétives.

Pour autant, l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la CCN des *mareyeurs-expéditeurs* stipule que « *dans le cas où le salarié accepte de fractionner son congé principal, il a droit à des congés supplémentaires s'il réserve des jours de congés hors de la période légale du 1er mai au 31 octobre :*

- *deux jours de congés supplémentaires lui sont attribués s'il réserve au moins six jours de congés hors de cette période ;*
- *un jour de congé, s'il réserve trois, quatre ou cinq jours hors de cette période* ».

De même, la CCN des *employés, techniciens et cadres des agences de presse* prévoit que « *lorsque le nombre de jours de congé principal pris dans la période du 1er mai au 31 octobre est inférieur ou égal à 18 jours ouvrables (quinze jours ouvrés), il est attribué deux jours ouvrables (deux jours ouvrés) de congé supplémentaire. Lorsque le nombre de jours de congé principal pris dans cette période est compris entre 19 jours ouvrables (seize jours ouvrés) et 21 jours ouvrables (17 jours ouvrés), il est attribué un jour de congé ouvrable (un jour ouvré) supplémentaire* ».

V.3.3.4. Les durées maximales de travail

Le code du travail pose deux principes selon lesquels « *au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures* » et « *la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures* ».

Le dépassement de ces durées est autorisé dans des cas encadrés par la législation française.

S'agissant des 44 heures, la législation permet à un accord collectif d'en prévoir le dépassement à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de 12 semaines, à plus de 46 heures.

Pour autant, l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la CCN des *mareyeurs-expéditeurs* stipule que « *la durée hebdomadaire de travail (heures normales et heures supplémentaires comprises) ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives* ».

Pareillement, la CCN des *employés, techniciens et cadres des agences de presse* du 7 avril 2017 stipule que « *la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures* ».

V.3.4. Le compte épargne-temps

En 2017, un seul accord de branche a traité le thème du CET contre deux accords en 2016 et quatre en 2015. Cet accord, conclu le 8 novembre 2017 dans le cadre de l'avenant du 15 décembre 1971 de révision de la CCN des *distributeurs conseils hors domicile*, propose aux entreprises un modèle-type complet. Les modalités d'alimentation, de gestion et d'utilisation sont détaillées à usage des entreprises et des salariés de la branche.

Les modalités d'alimentation

Les salariés ayant au moins une année d'ancienneté ininterrompue pourront ouvrir un compte individuel à la suite de la décision de l'employeur. Le compte peut être alimenté par les congés et repos prévus conventionnellement, le repos compensateur des heures supplémen-

taires remplaçant leur paiement prévu, le report du congé principal légal dans la limite de dix jours ouvrables par an et le report de la cinquième semaine de congés payés.

Les modalités de gestion

Le compte est exprimé en jours de repos, tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation, étant précisé que toute journée placée sur le CET correspond à sept heures. Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel moyen au moment du départ en congés, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

Les modalités d'utilisation

Le CET peut être utilisé pour financer en tout ou en partie les congés sans solde suivants :

- congé pour création d'entreprise,
- congé sabbatique,
- congé parental d'éducation,
- congé pour convenance personnelle,
- congé de fin de carrière.

L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé dans la limite de six mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service. En tout état de cause, ces congés devront avoir une durée minimale de trois mois.

Par ailleurs, se référant aux dispositions légales (article L. 3151-3 du code du travail), l'accord des *distributeurs conseils hors domicile* précise que tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le CET pour compléter sa rémunération. Par contre, aucune disposition permettant l'alimentation d'un plan d'épargne salariale par des droits CET monétisés n'est prévue.

VI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

En 2017, le nombre d'accords de branche relatifs à l'amélioration des conditions de travail demeure faible, en particulier du fait de l'évolution constante du cadre législatif et réglementaire et du niveau d'expertise nécessaire aux branches pour négocier sur certains sujets, d'autant plus qu'elles disposent parfois de moyens limités.

Parmi ces thèmes, sur lesquels la négociation peut se révéler très technique, figurent la qualité de vie au travail (QVT) et la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels, lesquelles sont reconnues comme facteurs d'amélioration des conditions de travail et de compétitivité pour les entreprises.

VI.1. La négociation collective relative à la « qualité de vie au travail »

L'accord national interprofessionnel (ANI) intitulé « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle », signé le 19 juin 2013 et étendu par un arrêté du 15 avril 2014, a été peu décliné au niveau des branches professionnelles. En effet, si désormais les contours réglementaires de la notion de QVT sont mieux connus des entreprises, il n'existe pas à ce jour de cadre réglementaire qui s'impose aux branches professionnelles. L'obligation de négociation annuelle en matière de QVT et d'égalité professionnelle s'applique uniquement aux entreprises. Ainsi, les accords de branche s'inscrivant dans ces thèmes demeurent souvent très généraux sur l'amélioration des conditions de travail. Peu nombreux, ces accords n'en demeurent pas moins protecteurs pour les entreprises de la branche, en particulier lorsqu'ils ont fait l'objet d'un arrêté d'extension, les rendant ainsi applicables à l'ensemble des entreprises de la branche.

Deux accords ont été conclus sur la QVT, au sein des branches professionnelles du *personnel des institutions de retraites complémentaires* et *Pôle emploi* respectivement les 2 et 17 mars 2017.

S'inscrivant dans la lignée de l'ANI de juin 2013, ces accords ont pour ambition de doter les entreprises d'un vocabulaire commun et de définir des éléments de méthode (implication des acteurs, expérimentation, communication) de nature à favoriser la QVT dans les entreprises

notamment au regard de la conciliation des temps de vie et de la maîtrise des outils digitaux.

Si ces accords se veulent vertueux dans les principes et objectifs qu'ils portent, les aspects méthodologiques sont laissés à la discrétion des entreprises. Cette grande autonomie peut constituer une opportunité pour l'entreprise familière du sujet, mais aussi un frein pour celle qui ne maîtriserait pas le sujet et n'aurait pas les moyens de se faire accompagner par un prestataire extérieur expert de ces thématiques.

Les accords des branches du *personnel des institutions de retraite complémentaire* et de *Pôle emploi* abordent trois objectifs majeurs :

- impliquer les acteurs (par la formation à la prévention des risques psychosociaux en entreprise par exemple) ;
- concilier les temps de vie privée et de vie professionnelle (droit à la déconnexion, développement du télétravail) ;
- expérimenter, partager et communiquer (partager des pratiques et repérer les innovations sociales menées au sein des entreprises de la branche en faveur de l'amélioration des organisations et des conditions de travail et du développement de la QVT, préconiser les bonnes pratiques auprès des entreprises de la branche, suivre, faire évoluer et enrichir les indicateurs établis).

Impliquer les acteurs

Le rôle des différents acteurs (direction, managers, collaborateurs, gestion du personnel, institutions représentatives du personnel [IRP] et acteurs de la santé au travail) est rappelé afin de montrer que tous sont parties prenantes de l'amélioration de la QVT.

Les branches encouragent les entreprises à mettre en place des actions de nature à favoriser l'appropriation de la démarche de QVT telles que :

- des mesures de sensibilisation, d'accompagnement, d'information et de formation ;
- l'organisation de temps de discussion et d'échanges suscitant l'expression des salariés ;
- la formation, des managers notamment, afin de leur permettre d'appréhender la notion de QVT.

Concilier les temps de vie

Ces accords invitent les entreprises à examiner le cadre d'accompagnement, les bonnes pratiques conseillées aux émetteurs et aux receveurs de messages électroniques, le droit à la déconnexion ou à la connexion choisie, le télétravail. Ils rappellent également les nouvelles dispositions législatives entrées en vigueur le 1er janvier 2017 concernant le droit à la déconnexion. Ces accords renvoient la négociation et la discussion de l'ensemble de ces aspects à l'entreprise, notamment par le biais de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) telle qu'existante dans la branche du *personnel des institutions de retraite complémentaire*.

Expérimenter, partager, communiquer

Les entreprises sont invitées à porter à la connaissance des branches les expérimentations conduites et à coconstruire des indicateurs (performance, santé au travail, ressources humaines ou organisationnelles) permettant de mesurer les effets de la politique de QVT. Un référent QVT doit être désigné, dans la mesure du possible, dans chaque entreprise ou groupe.

Rappel du cadre pour les accords d'entreprise

En matière d'obligation de négociation s'imposant aux entreprises sur ces thèmes, l'article 19 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi permettait aux entreprises de modifier, par accord collectif majoritaire et dans certaines limites, la périodicité et le contenu des négociations annuelles et triennales obligatoires.

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective (article 7) a renforcé cette marge de manœuvre laissée aux entreprises tout en élargissant le dispositif. Ainsi, il est désormais possible de fixer par accord collectif le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement. Cet accord est valable pour une durée maximale de quatre ans (articles L. 2242-10 et L. 2242-11 du code du travail).

L'ordonnance contient toutefois des dispositions d'ordre public auxquelles l'accord collectif ne peut pas déroger, qui imposent à l'employeur d'engager au moins une fois tous les quatre ans des discussions sur certains thèmes de la négociation annuelle obligatoire (NAO),

dont font partie la QVT et l'égalité professionnelle (article L. 2242-1 2 du code du travail). Dans le régime antérieur à l'ordonnance du 22 septembre 2017, il fallait négocier au moins une fois tous les trois ans.

En l'absence d'accord collectif, les entreprises sont soumises à un régime supplétif, proche de l'ancien dispositif de droit commun, avec l'obligation de négocier (article L. 2242-13 du code du travail) tous les ans sur la QVT et l'égalité professionnelle, entre autres (articles L. 2242-17 à L. 2242-18 du code du travail).

Focus sur l'accord de l'unité économique et sociale (UES) KORIAN FRANCE (accord de groupe)

Cet accord, signé pour trois ans le 5 octobre 2017 avec quatre organisations syndicales (CFDT, CGT, FO et UNSA), s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 et de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, qui définissent le champ de la négociation sur la QVT et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il définit la notion de qualité de vie au travail (QVT) telle que perçue par l'ensemble des acteurs du groupe et pose les jalons d'une culture de prévention adaptée aux spécificités des métiers en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). Les risques physiques (manipulation et soins quotidiens auprès de personnes en perte d'autonomie) et psychosociaux (accompagnement de personnes en fin de vie) qui caractérisent les professions du groupe nécessitent tant l'organisation de formations pour chaque salarié que la mise en place d'une organisation du travail spécifique (relèves des personnels soignants, protocoles stricts pour les soins et l'accompagnement de personnes dépendantes, etc.).

Les actions et mesures prévues par l'accord sont regroupées autour de cinq grands thèmes, chacun traversé par ces deux volets physiques et psychosociaux de prévention des risques professionnels :

- **la vie collective :** organisation d'un baromètre social tous les deux ans pour permettre l'expression des salariés sur les axes possibles d'amélioration de la QVT dans l'entreprise et notamment sur les méthodes de travail en équipe, amélioration des espaces de vie dédiés aux salariés (maintenance des locaux et des outils de travail et de vie collective), prévention de la violence interne (harcèlement au travail), implication des salariés dans l'organisation du travail, culture d'un sentiment d'appartenance au groupe ;
- **l'environnement de travail :** amélioration de la prise en charge des résidents et réduction des risques psychosociaux (RPS) liés à cette prise en charge (groupe de parole, formation à l'accompagnement à la fin de vie, relation famille/soignant et distance professionnelle, prise en charge de personnes désorientées, etc.), développement du télétravail pour les salariés du groupe exerçant des fonctions administratives ;

- **la santé et sécurité au travail :** prévention de la pénibilité avec la mise en place d'indicateurs de suivi et d'objectifs répondant au cadre réglementaire en vigueur sur ce volet (identification des risques professionnels tels que le travail de nuit et la manutention de charges) ;
- **la conciliation vie personnelle et vie professionnelle :** information des salariés sur les différents types de congés adaptés aux situations familiales spécifiques (congé maternité, paternité, de présence parentale, etc.), livret maternité détaillant les droits accordés en termes d'aménagement du temps de travail pour toute salariée ayant déclaré une grossesse, accompagnement à la mobilité fonctionnelle et géographique au sein du groupe, droit à la déconnexion, travail à distance ;
- **l'organisation de travail :** implication des salariés, prévention des risques liés au travail de nuit, temps partiel pour les salariés en fin de carrière, etc.

VI.2. La négociation sur la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels

VI.2.1. Éléments quantitatifs

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, **29 accords de branche relatifs à la prévention de la pénibilité** ont été transmis à la direction générale du travail (DGT), dont **trois nouveaux** accords signés en 2017 dans les branches de l'*industrie laitière*, des *personnels des ports de plaisance* et du *rouissage-teillage du lin* qui s'inscrivent dans le dispositif « 1 % pénibilité ».

Des accords spécifiques, qui ne s'inscrivent pas dans le cadre issu de la loi du 9 novembre 2010, ont par ailleurs été conclus tels que celui de la branche de la *Caisse d'épargne*, qui aborde le sujet de la prévention de la pénibilité dans son contenu. Cet avenant à l'accord du 18 novembre 2014, signé en octobre 2017, a pour objet principal la formation professionnelle. Le compte professionnel de prévention (C2P) permet en effet, à mesure de l'exposition des salariés, l'acquisition de droits pouvant être mobilisés notamment pour de la formation afin de s'orienter vers un poste moins exposé.

Si l'analyse des accords signés en 2017 permet de constater un maintien de l'activité des branches en matière de négociation sur la prévention, on constate aujourd'hui encore un approfondissement inégal des thèmes obligatoires de négociation sur la prévention de la pénibilité ainsi qu'un degré différent de diagnostic des situations d'exposition d'une branche

à l'autre. Il est ainsi possible de distinguer quelques grandes tendances, détaillées dans le bilan qualitatif ci-après, de la manière dont les branches se sont appropriées la démarche de prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques au travers de la négociation.

VI.2.2. Éléments qualitatifs

L'analyse du contenu des accords conclus en 2017 montre un moindre approfondissement de la part des branches, se limitant pour certaines à la conclusion d'un accord de méthode visant à inciter les entreprises elles-mêmes à négocier un accord de prévention adapté aux situations d'exposition qui leur sont spécifiques.

Il est vrai que chaque entreprise d'une même branche connaît une organisation du travail qui lui est propre ainsi qu'une mise en œuvre spécifique de mesures de protection collective et individuelle. Toutefois, un accord de branche doit permettre de mettre en exergue des lignes directrices en matière de prévention et inciter les employeurs à l'évaluation et à la déclaration des expositions. L'article D. 4163-3 du code du travail prévoit en outre qu'un tel accord met à disposition des employeurs, dont les salariés sont concernés, des outils pédagogiques et adaptés permettant d'identifier le cas échéant les postes, métiers ou situations de travail exposés à certains facteurs de risques au-delà des seuils.

- certains accords ne font ainsi qu'expliciter le dispositif du C2P et son cadre réglementaire. L'accord conclu dans la branche de l'*industrie laitière* est un exemple d'accord de méthode qui n'entre pas dans le détail des situations d'expositions concrètes rencontrées sur certaines activités de la branche ;
- pour d'autres branches, c'est le cas notamment du *rouissage-teillage du lin* ainsi que des *ports de plaisance*, il s'agit d'accords de méthode visant à outiller les entreprises de la branche afin qu'elles se dotent d'une évaluation des risques adaptée aux situations particulières qu'elles rencontrent et à l'organisation du travail qui leur est propre. Ces accords ne permettent pas à eux seuls de présenter un diagnostic des situations de pénibilité rencontrées dans leur secteur. Ils identifient cependant les principaux facteurs de risques auxquels peuvent être exposés les salariés de la branche ;
- à l'inverse, certaines branches réalisent un diagnostic approfondi des postes, métiers ou situations de travail potentiellement exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils en

vigueur ainsi que le prévoient les textes, après prise en compte des mesures de protection collective et individuelle. L'exemple le plus abouti d'un tel accord demeurant celui de la branche des *distributeurs conseils hors domicile* en 2016, qui constitue le premier accord type « 1 % pénibilité » depuis l'entrée en vigueur du compte personnel de prévention de la pénibilité en 2015, devenu C2P.

Focus sur l'accord de branche des *distributeurs conseils hors domicile*

Une méthodologie robuste et pédagogique

L'examen de cet accord a montré une méthode d'évaluation de la pénibilité permettant de mettre en évidence des situations concrètes d'expositions de certains travailleurs de la branche aux facteurs de risques professionnels tels que les vibrations mécaniques et les manutentions manuelles de charges. Les postes identifiés comme étant exposés au-delà des seuils (secteurs des préparateurs de commandes et des chauffeurs-livreurs) ont été décomposés par « tâches ». Des caractéristiques propres à l'exécution de chacune de ces tâches ont ensuite été identifiées permettant ainsi à l'employeur s'y référant de savoir si ses salariés sont exposés ou non au-delà des seuils et à partir de quel pourcentage de leur temps passé sur cette tâche ils atteignent ces seuils.

Un accord qui répond au cadre fixé par le décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité

L'évaluation des situations pour lesquelles les salariés sont exposés à certains facteurs de risques au-delà des seuils a bien été réalisée après prise en compte des mesures de protection collective et individuelle. De plus, cet accord présente une démarche de prévention réellement vertueuse en mettant aussi en évidence certaines situations de travail (précisant durée et intensité d'exposition) pouvant exposer le salarié à la pénibilité en deçà des seuils. Des axes de prévention sont à ce titre préconisés. Enfin, le diagnostic réalisé par la fédération nationale des boissons informe sur la proportion de salariés exposés dans la branche (31 % des salariés sont des chauffeurs-livreurs et 14 % sont des préparateurs de commandes).

S'agissant des thèmes de négociation retenus dans les accords dits « 1 % pénibilité » qui s'imposent aux entreprises et sont repris par les branches professionnelles qui se saisissent de ce volet de la prévention, ils concernent en premier lieu 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 telles que l'optimisation et la sécurisation du matériel de manutention dans la branche des *distributeurs conseils hors domicile*.

Les accords prévoient souvent des actions de développement des compétences et des qualifications, davantage dans une optique de prévention des risques (*distributeurs conseils hors domicile* et *transformation laitière*) que dans une optique d'accompagnement à la reconversion pour le salarié. Ces actions incluent notamment la formation

de référents de sécurité au sein des équipes de travail (*transformation laitière*) ainsi que des formations en faveur de la réparation permettant aux salariés les plus âgés et les plus longuement exposés d'aménager leur temps de travail.

La plupart des accords conclus en 2017 préconisent par ailleurs un certain nombre de mesures de prévention qui pourront être mises en œuvre par les entreprises, une fois leur diagnostic réalisé, portant sur l'amélioration des conditions sur le plan organisationnel (favoriser la variation des tâches et l'enrichissement des postes de travail) ainsi que sur l'amélioration de l'environnement de travail à travers la réduction de la polyexposition (ex : conception de machines aussi peu bruyantes que possible, encoffrement des machines, etc. [*industrie laitière*]).

Quant aux modalités de suivi de la mise en œuvre des engagements figurant dans les accords, un bilan à la fin d'une période triennale est le plus souvent prévu. Plus ambitieuse, la branche de la *blanchisserie* en 2016 avait mis en place une commission pénibilité spécifiquement dédiée qui se réunit au moins une fois par an et élabore un bilan annuel. Par ailleurs, les accords fixent des objectifs et des indicateurs adossés à chacun des thèmes retenus. La plupart de ces objectifs, comme c'est le cas dans les accords précédents, concernent toutefois la réalisation des actions prévues par l'accord (accompagnement de 100 % des salariés, réalisation de 80 % des études, etc.) plutôt que la réduction directe de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.

Enfin, il convient de préciser que la loi du 17 août 2015 offre la possibilité pour une organisation professionnelle représentative d'élaborer, en l'absence d'accord collectif de branche étendu, un référentiel professionnel de branche qui définit les postes, métiers ou situations de travail exposés au-delà des seuils réglementaires à un ou plusieurs des facteurs de risques, après prise en compte des mesures de protection collective et individuelle. S'il s'agit d'une initiative unilatérale, puisque réservée aux organisations professionnelles représentatives d'une branche, celle-ci s'appuie souvent sur une forme de démarche paritaire. On constate en effet pour chacun des référentiels homologués à ce jour qu'une information *a minima* des représentants des salariés a été réalisée. Certaines branches, telle que celle de l'*aide à domicile*, ont fait le choix d'une démarche entièrement paritaire dans le cadre de l'élaboration de leur référentiel. À ce jour, quatorze référentiels professionnels de branche ont été homologués par les ministres du Travail et de la Santé, représentant des secteurs d'activité aussi divers que le machinisme agricole,

les poissonniers écaillers, les entreprises de la beauté, le commerce de gros international ou l'aide à domicile. Au total, 1,6 million de salariés sont couverts par un référentiel professionnel de branche homologué.

Branches professionnelles	Date d'homologation par arrêté	Nombre de salariés couverts
Machinisme agricole	30/11/2016	80 000
Négoce de bois et matériaux de construction	30/11/2016	80 000
Commerce de gros et international	30/11/2016	100 000
Poissonniers-écaillers (structures traditionnelles)	30/11/2016	5 000
Vente à distance	02/05/2017	30 000
Coiffure	02/05/2017	95 000
Équipements sportifs	02/05/2017	45 000
Entreprises de la beauté	02/05/2017	55 000
Aide à domicile	02/05/2017	250 000
Désinfection, désinsectisation et dératisation	02/05/2017	6 000
Équipements thermiques	02/05/2017	30 000
Eau et assainissement	02/05/2017	27 000
Paysagistes	02/05/2017	65 000
Établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	12/04/2018	700 000

Rappel du cadre pour les accords d'entreprise

En matière d'obligation de négociation s'imposant aux entreprises sur ce thème, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit l'obligation, pour les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés), dont au moins 50 % (25 % depuis le 1er janvier 2018) de leur effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, de négocier un accord ou d'adopter un plan d'action en faveur de la prévention des effets de cette exposition.

À défaut, celles-ci encourent 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 risques, au-delà des seuils définis à l'article D. 4163-2 du code du travail.

Les entreprises de 50 à 300 salariés sont dispensées de cette obligation si elles sont couvertes par un accord de branche étendu.

Enfin, si aujourd'hui le dépassement des seuils associés à certains facteurs de risques professionnels est le critère qui déclenche l'obli-

gation de négociation, l'accord doit toutefois porter sur l'ensemble des dix facteurs de risques définis à l'article L. 4161-1 du code du travail, ainsi que le prévoit l'article L. 4162-1 dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention. Cette ordonnance a ainsi renforcé l'obligation de négociation d'accords en faveur de la prévention des risques professionnels, à compter du 1er janvier 2019, pour les entreprises ayant un indice de sinistralité supérieur à 0,25, quand bien même celles-ci n'auraient que peu ou pas de salariés exposés au-delà des seuils.

Liste des textes abordant le thème des conditions de travail [1]

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC[3]
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3218	**Acteurs du lien social et familial (1261)** *Avenant n° 01-17 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*	04/06/1983	*08/03/2017*	*2017/23*
CCNE	3353	**Administrateurs mandataires judiciaires (2706)** *Avenant n° 15 forfait annuel en jours*	20/12/2007	*06/04/2017*	*2017/40*
CCNE	3155	**Ameublement fabrication (1411)** *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*	14/01/1986	*31/05/2017*	*2017/43*
CCNE	3279	**Assistance sociétés (1801)** *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*	13/04/1994	*03/07/2017*	*2017/38*
APN	3265	**Assurances sociétés retraite prévoyance** *Priorités d'action orientations 2018-2020*	05/03/1962	*02/10/2017*	*2018/3*
CCNE	3034	**Automobile services (1090)** *Avenant n° 83 santé et sécurité salariés* *Santé et sécurité salariés*	15/01/1981	*22/03/2017* *22/03/2017*	*2017/20* *2017/20*
CCNE	3078	**Avocats cabinets personnel salarié (1000)** *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*	20/02/1979	*02/06/2017*	*2017/50*
CCNE	3078	**Avocats salariés (1850)** *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*	17/02/1995	*17/11/2017*	*2018/7*
CCNE	3161	**Banque (2120)** *Égalité professionnelle, mixité, parité entre les femmes et les hommes*	10/01/2000	*17/03/2017*	*2017/26*
CCN		**Banque populaire (3210)** *Formation professionnelle*	15/06/2015	*08/09/2017*	*2015/32* *2017/42*
APNE		**Bâtiment contrat de génération**	05/01/2017		*2017/12*
APN		**Caisse d'épargne formation professionnelle** *Avenant n° 1 à l'accord du 18 novembre 2014 formation*	18/11/2014	*31/10/2017*	*2014/51* *2017/49*
CCNE	3319	**Chaînes thématiques (2411)** *Avenant n°4 révision convention et annexe 1 classification*	23/07/2004	*19/06/2017*	*2017/40*
APNE		**Diocèses personnel laïc accord de méthode branche** *Durée et aménagement du temps de travail*	08/02/2016	*26/09/2017*	*2016/17* *2017/45*
APN		**Électriques gazières industries droits familiaux**	15/12/2017		*2018/4*
CCNE	3363	**Enchères publiques et commissaires-priseurs (2785)** *Forfait annuel en jours*	17/12/2008	*25/04/2017*	*2017/27*
CCNE	3178	**Exploitations frigorifiques (200)** *Avenant n° 86 mise en place CPPNI*	10/07/1956	*22/09/2017*	*2017/50*
CCNE	3190	**HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150)** *Mise en conformité de la convention*	27/04/2000	*22/06/2017*	*2017/33*
CCNE	3272	**Jardineries graineteries (1760)** *Ancienneté pour contrats saisonniers*	03/12/1993	*27/06/2017*	*2017/36*
CCNE	3136	**Journalistes (1480)** *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*	27/10/1987	*08/06/2017*	*2017/44*
CCNE	3264	**Lin rouissage-teillage (1659)** *Pénibilité*	28/01/1992	*23/03/2017*	*2018/12*
CCNE	3318	**Mannequins agences (2397)** *Avenant n° 1 à l'accord du 1er juin 2012 santé au travail*	22/06/2004	*21/09/2017*	*2017/42*
CCNE	3134	**Notariat (2205)** *Document unique d'évaluation des risques professionnels* *Prévention des risques psychosociaux*	08/06/2001	*13/07/2017* *21/09/2017*	*2017/37* *2017/43*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC[3]
CCNE	3104	**Pharmaceutique industrie (176)**	06/04/1956		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*06/07/2017*	*2017/39*
CCNE	3367	**Pôle emploi (2847)**	21/11/2009		
		Qualité de vie au travail (QVT)		*17/03/2017*	*2017/18*
CCNE	3183	**Ports de plaisance (1182)**	16/03/1982		
		Pénibilité		*08/06/2017*	*2017/37*
CCNE	3127	**Produits alimentaires élaborés industries (1396)**	22/10/1985		
		Forfait annuel en heures ou en jours		*13/12/2017*	*2018/11*
CCNE	3285	**Radiodiffusion (1922)**	11/04/1996		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*08/06/2017*	*2017/44*
CCNE	3228	**Récupération industries et commerces (637)**	06/12/1971		
		Contrat de génération		*10/02/2017*	*2017/13*
CCNE	3276	**Retraite complémentaire institutions (1794)**	09/12/1993		
		Qualité de vie au travail (QVT)		*02/03/2017*	*2017/20*
CCNE	3031	**Services de santé au travail interentreprises (SSTI) (897)**	20/07/1976		
		Contrat de génération intergénérationnel		*22/02/2017*	*2017/18*
		Avenant n° 1 contrat de génération		*31/05/2017*	*2017/31*
		Insertion maintien en emploi des travailleurs handicapés		*21/06/2017*	*2017/41*
CCN	3059	**Sociétés financières (478)**	22/11/1968		
		Visite médicale de la médecine du travail		*06/11/2017*	*2017/50*
CCNE	3303	**Télécommunications (2148)**	26/04/2000		
		Accompagnement du développement numérique		*22/09/2017*	*2017/46*
APN		**Transformation laitière prévention de pénibilité**	29/06/1917		*2017/37*
CCNE	3099	**Transports publics urbains de voyageurs (1424)**	11/04/1986		
		Sécurisation des parcours professionnels		*10/11/2017*	*2018/3*
CCNE	3085	**Transports routiers (16)**	21/12/1950		
		Conducteurs services librement organisés		*23/02/2017*	*2017/16*
		Conducteur tourisme et grand tourisme (voyageur)		*24/11/2017*	*2018/3*
APN		**Travail temporaire santé sécurité au travail**	03/03/2017		*2017/15*
APNE		**Travaux publics contrat de génération**	05/01/2017		*2017/10*
CCNE	3005	**Travaux publics ouvriers (1702)**	15/12/1992		
		Stagiaires entreprises de travaux publics		*05/09/2017*	*2017/44*
CCNE	3333	**Vente à distance entreprises (2198)**	06/02/2001		
		Contrat de génération		*30/06/2017*	*2017/39*
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		**Automobile services Guyane (2360)**	20/11/2003		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*10/07/2017*	*2017/37*
CCRE		**Vins de Champagne (1384)**	09/07/1985		
		Accord complétant celui tripartite du 15 novembre 2016		*13/02/2017*	*2017/10*
NIVEAU DÉPARTEMENTAL OU LOCAL					
CCC	3324	**Manutention portuaire Fort-de-France (2480)**	04/07/2003		
		Missions homme terre		*20/11/2017*	*2018/4*
CCDE		**Métallurgie Seine-et-Marne (911)**	30/11/1976		
		Mise en place régime de prévoyance		*25/09/2017*	*2018/3*

Source : ministère du Travail - 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.

VII. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

153 accords de branches (données provisoires) ont été conclus en 2017 dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage (193 accords de branches [données définitives] avaient été conclus en ce domaine en 2016[1]).

Ces accords se sont inscrits dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et des lois n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

La diminution du nombre d'accords conclus en 2017 par rapport à 2016 et plus encore par rapport à 2015 s'explique, d'une part, par l'intégration par les branches professionnelles en 2015 et 2016 des dispositions des lois précitées du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 et, d'autre part, au regard de la réforme annoncée de la formation professionnelle en 2018 qui s'est traduite notamment par le document d'orientation du gouvernement du 15 novembre 2017.

VII.1. Les thèmes abordés

Les thèmes traités en 2017 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 de 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

1) La DGEFP comptabilise 158 accords (données provisoires) du fait d'une identification différente de la direction générale du travail (DGT) des dispositifs. En outre, pour rappel, le chiffre 2016 en données provisoires telles que publiées était de 177 accords, ce qui atténue légèrement la différence.

finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

25 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, les accords portent sur :

- l'objet du contrat d'apprentissage, les publics visés, les modalités de déroulement du contrat et les conditions de sa mise en œuvre, sa nature (contrat à durée indéterminée [CDI] ou contrat à durée déterminée [CDD]), sa durée, les qualifications visées, la durée et les modalités d'organisation de la formation des apprentis,
- le statut des apprentis, la remise d'un livret d'accueil lorsqu'ils intègrent l'entreprise, leur rémunération au regard de leur âge et de la durée du contrat, les obligations réciproques de l'apprenti et de l'employeur dans le cadre de l'exécution du contrat,
- le choix, le rôle et les missions du maître d'apprentissage ainsi que le nombre d'apprentis pouvant être simultanément suivis par un même maître d'apprentissage, la formation du maître d'apprentissage et les conditions de prise en charge des frais de sa formation, les éléments de reconnaissance de l'exercice de la fonction. Certains accords prévoient à cet égard une charge de travail adaptée ainsi qu'une indemnité pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage,
- les perspectives de développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage,
- le financement de l'apprentissage : l'incitation faite aux entreprises de verser leur taxe d'apprentissage à l'organisme collecteur de la branche, les modalités d'utilisation de la taxe d'apprentissage et d'affectation d'une partie des fonds de la formation professionnelle continue aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
- la consultation du comité d'entreprise sur la mise en œuvre de l'apprentissage dans l'entreprise.

VII.1.2. Les objectifs et priorités de la formation

En application de l'article L. 2241-1 5° du code du travail, les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel, se réunissent au moins tous les quatre ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

53 accords s'inscrivent dans cette perspective. Les objectifs et priorités portent sur :

- la promotion de la formation professionnelle pour le développement des compétences et des qualifications des salariés, leur adaptation aux évolutions de l'emploi, leur employabilité et la sécurisation de leurs parcours professionnels, le maintien et le développement de l'emploi et la compétitivité des entreprises, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC),
- l'évolution professionnelle des salariés et le maintien de leurs compétences au regard des évolutions économiques, technologiques et organisationnelles,
- les formations prioritaires et notamment les formations au numérique, celles pour la prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail et les langues étrangères,
- les publics prioritaires, notamment les jeunes, les femmes, les salariés à temps partiel, les saisonniers, les salariés non qualifiés ou ceux dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions technologiques et de l'organisation du travail, les salariés des TPE-PME, les salariés âgés, les salariés qui reprennent leur activité après une période d'absence prolongée, les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, les salariés déclarés inaptes à leur emploi, les travailleurs handicapés,
- l'intégration des nouveaux salariés et l'insertion professionnelle des jeunes ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, notamment par le développement de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation,
- la transmission des savoirs et des compétences entre les générations,
- l'égalité professionnelle et l'égal accès à la formation professionnelle indépendamment de l'origine, du sexe, de l'âge, de la situation de famille ou de la santé,
- la périodicité des négociations sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

VII.1.3. Les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle

Selon les termes de l'ANI 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 compétence 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 (OPMQ) et de définir des priorités de formation.

35 accords sont relatifs aux CPNEFP. Ils portent sur leur constitution, leur composition, les modes de désignation des représentants titulaires ou suppléants, la durée des mandats, les modalités de leur organisation et de leur fonctionnement, leurs attributions.

S'agissant des modalités d'organisation et de fonctionnement des CPNEFP, les accords traitent des sujets suivants : la durée des mandats, la présidence et la vice-présidence de la commission, le règlement intérieur, le secrétariat, la périodicité et l'organisation des réunions, les modalités d'établissement de l'ordre du jour des travaux, les modalités de délibérations et de prises de décisions, les modalités d'approbation des procès-verbaux, les autorisations d'absences accordées aux salariés pour participer aux réunions de la commission et les conditions d'indemnisation des membres de ladite commission pour leur frais de déplacement, d'hébergement et de restauration. Parmi les attributions de la CPNEFP, figurent notamment :

- la détermination des orientations de la formation professionnelle de la branche en liaison avec l'évolution de l'emploi et la définition des objectifs et priorités en matière de formation professionnelle en termes de publics et de formations,
- l'orientation, le pilotage et le suivi des travaux des OPMQ,
- l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications ou de la situation comparée de hommes et des femmes en matière de formation professionnelle au regard des travaux des OPMQ,
- l'établissement de priorités de formation dans le cadre notamment des contrats et des périodes de professionnalisation au regard des publics visés et la détermination des conditions de prise en charge des frais de formation,
- l'affectation de fonds de la professionnalisation aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
- la création, l'élaboration, la mise en place, le renouvellement ou la suppression de certificats de qualification professionnelle (CQP) et leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),

- l'élaboration et la mise à jour régulière des listes de formations éligibles au compte personnel de formation (CPF).

VII.1.4. Les certificats de qualification professionnelle

Les CQP sont des certifications dont le contenu et les modalités pédagogiques ont été élaborés par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle afin de répondre aux besoins de qualification de leur champ professionnel, en complément des diplômes ou titres délivrés par l'État.

Selon les 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.

31 accords sont relatifs aux CQP et portent sur les points suivants :

- l'objet et les finalités des CQP et leur développement et leur valorisation dans un objectif de qualification professionnelle des salariés et d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie notamment des contrats de professionnalisation,
- les modalités de création, de révision, de renouvellement et de suppression des CQP,
- les référentiels d'activités, de compétences et de certification et l'enregistrement des CQP dans le RNCP et leur articulation avec d'autres certifications,
- les publics éligibles et les modalités d'accès aux CQP par la voie de la formation ou de la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- l'organisation, le contenu, la durée de la formation et la modularisation des parcours de formation en blocs de compétences,
- l'établissement d'un cahier des charges pédagogiques et l'habilitation des centres de formation et le rôle et les missions du tuteur,
- les modalités d'évaluation des compétences, les conditions d'obtention et de délivrance des certificats et la composition, le rôle, les modalités de fonctionnement et le financement des jurys d'examen ou de VAE appelés à statuer sur la délivrance des CQP,
- les conditions de prise en charge des frais de formation ou de VAE par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA),

- le positionnement des CQP dans les grilles des classifications professionnelles et, le cas échéant, le versement d'une prime lors de l'obtention du CQP.

VII.1.5. Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

Les ressources des OPCA peuvent être destinées au financement des dépenses faites pour le fonctionnement des OPMQ destinés à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, chaque branche professionnelle définit les conditions de mise en place d'un OPMQ et ses missions.

Cet observatoire peut avoir une compétence nationale, régionale ou territoriale. Il a pour principale fonction de permettre à chaque branche professionnelle d'adapter sa politique de formation sur la base d'études quantitatives et qualitatives sur les métiers et sur l'offre de formation. Des études ont ainsi pu être menées ou sont envisagées sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la GPEC ou sur l'évolution des métiers liée aux technologies numériques émergentes.

25 accords ont traité de ce thème en 2017. Certains observatoires sont communs à plusieurs branches sous l'égide d'un seul OPCA. D'autres sont spécifiques à une branche considérée.

Les accords ont porté sur :

- l'objet et les finalités des observatoires, leur organisation, leur modalité de gestion et de fonctionnement, les missions et leur financement,
- l'institution de comités paritaires de pilotage des travaux sous l'égide de la CPNEFP et les modalités de suivi des travaux,
- la prévision d'études permettant notamment de mieux appréhender les réalités de l'emploi dans le cadre de négociations menées par ailleurs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou sur la GPEC,
- la publication, la communication et la diffusion des études et analyses faites par les observatoires.

VII.1.6. L'entretien professionnel, le passeport formation, le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, le conseil en évolution professionnelle

Les ANI relatifs à la formation professionnelle prévoient plusieurs moyens permettant l'évolution professionnelle des salariés : l'entretien professionnel, le conseil en évolution professionnelle (CEP), 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'ANI du 14 décembre 2013, loi du 5 mars 2014 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 CEP dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation et peut être notamment délivré par les organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation (CIF).

28 accords ont traité de ces questions en 2017.

Les dispositions conventionnelles relatives à l'entretien professionnel ont trait à son objet et à ses finalités, aux salariés concernés, à son contenu, aux conditions de son organisation, de sa mise en œuvre et de son déroulement et à la distinction qu'il convient d'opérer entre ces entretiens et les autres entretiens périodiques dans l'entreprise, et notamment les entretiens annuels d'évaluation, à la périodicité des entretiens, à l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les six ans, aux supports de branches mis à la disposition des entreprises pour mener à bien ces entretiens (guide de l'entretien professionnel) et à la formation de l'encadrement à la conduite des

entretiens, à la formalisation des conclusions des entretiens, à l'information des salariés sur l'existence des entretiens professionnels et sur leurs conditions de préparation et de déroulement.

Le CEP est abordé par les accords du point de vue de son objet, de ses finalités (favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels) et de son contenu, des publics visés, des modalités de sa mise en œuvre par des organismes habilités prestataires du conseil.

Le bilan de compétences est abordé du point de vue de son objet et de ses finalités, de l'information des salariés sur ce dispositif, des publics visés, de sa durée, des différentes conditions d'accès au bilan (plan de formation, congé de bilan de compétences, CPF), de ses modalités de mise en œuvre et de financement et de l'usage du document de synthèse élaboré à l'occasion du bilan.

Le passeport orientation-formation est abordé du point de vue des salariés visés, de son objet et de ses finalités (permettre aux salariés intéressés de consigner l'ensemble des savoirs et savoir-faire acquis tant au niveau de la formation initiale que pendant leur activité salariée), de son contenu et de son usage.

La VAE est envisagée du point de vue de son objet (acquérir une qualification par la voie de l'expérience professionnelle), des salariés visés, des conditions d'accès par le biais du plan de formation de l'entreprise, du CPF ou par la voie du congé de validation des acquis de l'expérience, de l'information des salariés sur ce dispositif, notamment dans le cadre des entretiens professionnels, de son financement.

VII.1.7. Le financement de la formation professionnelle continue

Depuis le 1er janvier 2015, en application des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail, tels qu'ils résultent de loi du 5 mars 2014, les contributions légales des employeurs au financement de la formation professionnelle continue sont de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de onze salariés et de 1 % de la masse salariale pour les entreprises de onze salariés et plus.

54 accords traitent de la question du financement de la formation professionnelle et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- les contributions légales des entreprises au financement de la formation professionnelle continue selon leur taille et l'affectation des fonds reçus par les OPCA entre le plan de formation des entreprises, la professionnalisation, le CIF, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et le CPF, ainsi que le financement spécifique de la formation des personnes qui ont été titulaires de CDD,
- l'instauration de contributions conventionnelles qui viennent s'ajouter aux contributions légales pour le développement de la formation professionnelle continue et la possibilité pour les entreprises d'effectuer des versements volontaires à l'OPCA,
- la détermination d'investissements financiers minimaux des entreprises pour la formation professionnelle continue de leurs salariés,
- la désignation ou la reconduction de l'OPCA pour la collecte et la gestion des fonds mutualisés de la formation professionnelle continue, le développement de la formation, le financement des actions de formation et la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle de la branche,
- la gouvernance paritaire de l'OPCA, les attributions du conseil d'administration, et, le cas échéant, la constitution de sections paritaires professionnelles destinées à orienter les décisions du conseil d'administration,
- les missions de l'OPCA, notamment en termes d'information des entreprises et des salariés sur les dispositifs de la formation professionnelle continue, d'accompagnement des entreprises pour l'établissement de diagnostics GPEC et pour la détermination de leurs besoins de formation,
- les priorités de financement et la prise en charge par l'OPCA des frais de formation au titre du plan de formation, des actions de professionnalisation (détermination de forfaits de prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation), du CPF, du CIF, des bilans de compétences, de la VAE, des jurys d'examen, du tutorat, des dépenses de fonctionnement OPMQ et de diagnostics GPEC au sein des entreprises,
- les coûts de formation qui peuvent être financés par l'OPCA pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles dans une branche professionnelle,
- la désignation de l'OPCA pour la collecte de la taxe d'apprentissage et l'affectation d'une partie des fonds collectés au titre de la professionnalisation au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA).

VII.1.8. Le plan de formation

L'article L. 6312-1 du code du travail prévoit que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré notamment à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Au regard du régime applicable aux heures de formation, le code du travail renvoie à deux types d'actions :

- toute action de formation suivie par le salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération (article L. 6321-2 du code du travail) ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail dans la limite de 24 heures par an et par salarié (article L. 6321-6 du code du travail).

24 accords sont intervenus dans ce domaine et portent, pour l'essentiel, sur les points suivants :

- l'objet et les finalités du plan de formation de l'entreprise et son articulation avec la GPEC,
- les modalités d'élaboration du plan de formation et la consultation des représentants du personnel sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, sur l'exécution du plan de formation et sur le projet de plan de formation à venir,
- les objectifs, les priorités, les publics et le contenu du plan de formation,
- l'obligation des entreprises d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard de l'évolution des organisations, des emplois et des technologies,
- la typologie des actions de formation et leur articulation avec le temps de travail (maintien du salaire lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail ou versement d'une allocation de formation lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, nombre d'heures de formation pouvant se dérouler en dehors du temps de travail),

- les modalités particulières d'accès au plan de formation pour les travailleurs saisonniers,
- les priorités et les modalités de financement du plan de formation par les entreprises ou par les fonds mutualisés des OPCA,
- l'incitation des entreprises à la construction d'un programme pluriannuel de formation en lien avec la GPEC et l'articulation du plan de formation avec les autres dispositifs d'accès à la formation,
- les modalités de mise en œuvre de clauses de dédit-formation.

VII.1.9. Les contrats de professionnalisation

Les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail prévoient les dispositions relatives à ce contrat.

Il s'agit d'un contrat de travail en alternance qui permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue. Il est destiné aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi. Il alterne périodes de formation et exercice d'une activité en entreprise. Il est en principe d'une durée comprise entre six mois et un an, mais cette durée peut toutefois être prolongée jusqu'à 24 mois.

23 accords sont relatifs aux contrats de professionnalisation. Ils portent sur les points suivants :

- l'attachement des professions au contrat de professionnalisation, considéré comme un moyen privilégié d'intégration des jeunes et des demandeurs d'emploi dans l'entreprise, et la poursuite de leur effort en faveur de l'essor des contrats avec, pour certains accords, des objectifs quant au nombre d'alternants,
- l'objet et les finalités des contrats de professionnalisation, les principes de mise en œuvre et les modalités d'articulation entre les enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées,
- les publics éligibles : les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans et les publics prioritaires,
- la nature des qualifications visées et les formations prioritaires,
- les modalités et les conditions de mise en œuvre des contrats : CDD ou CDI, durée du contrat, conditions de renouvellement des contrats de professionnalisation à durée déterminée,
- les modalités d'exécution du contrat et les engagements réciproques de l'employeur et du salarié,

- la durée et les modalités de mise en œuvre de la formation,
- le tutorat : la désignation du tuteur, sa formation, ses missions et le financement du tutorat,
- la classification et la rémunération des titulaires du contrat, variable en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation,
- les modalités de prise en charge par les fonds mutualisés des OPCA des coûts des formations selon leur nature.

VII.1.10. Le compte personnel de formation

En application de la loi du 5 mars 2014, le droit individuel à la formation (DIF) a été remplacé par le compte personnel de formation (CPF) à compter du 1er janvier 2015.

Un CPF 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 est fermé au décès de la personne. Le CPF 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, puis de douze 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.

Toutefois, suite à la loi du 8 août 2016, pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel classé au niveau V du RNCP ou une certification reconnue par une convention collective nationale (CCN) de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé qui donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le CPF est mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à son initiative une formation éligible. Les frais pédagogiques ainsi que les frais annexes afférents à la formation sont pris en charge par l'employeur ou l'OPCA si la personne est salariée, par le FPSPP si la personne est demanderesse d'emploi.

24 accords sont intervenus sur le CPF et ont porté sur les points suivants :

- l'objet, les finalités et les principes de fonctionnement du CPF,
- les bénéficiaires et les conditions d'ouverture et de fermeture du compte,
- les modalités d'alimentation du compte en heures de formation,
- les modalités d'établissement des listes des formations éligibles au CPF,
- les modalités de mobilisation et de mise en œuvre du CPF selon que la formation se déroule pendant ou hors temps de travail,
- le financement du CPF et les modalités de prise en charge des frais de formation par les OPCA ou par les entreprises,
- l'articulation du CPF avec les autres dispositifs d'accès à la formation et de financement,
- les modalités d'abondements du CPF au regard de formations et de publics prioritaires,
- la portabilité des heures de formation acquises au titre du CPF en cas de changement de la situation professionnelle de la personne ou de perte d'emploi,
- les modalités d'utilisation des heures acquises et non utilisées au titre du DIF dans le cadre du CPF.

VII.1.11. Les périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés. Les actions de formation organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation sont des formations qualifiantes, des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire du RNCP ou des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 relatif au socle de connaissances et de compétences professionnelles. Les périodes de professionnalisation peuvent en outre abonder le CPF du salarié.

24 accords ont été conclus en 2017 sur ce thème. Ils portent sur les points suivants :

- l'objet, les finalités et les principes de mise en œuvre et, pour certains accords, des objectifs quantitatifs de développement des périodes de professionnalisation,
- les salariés bénéficiaires, les publics prioritaires ainsi que le pourcentage de salariés pouvant être simultanément absents au titre des périodes de professionnalisation dans l'entreprise,
- la nature des qualifications et des formations visées par les périodes de professionnalisation, les modalités d'organisation, de déroulement et de mise en œuvre de la formation, la durée minimale des formations et les formations considérées comme prioritaires,
- la désignation, le cas échéant, d'un tuteur chargé de faire le lien entre le salarié en période de professionnalisation, l'organisme dispensateur de la formation et l'entreprise,
- l'articulation des périodes de professionnalisation avec le temps de travail et avec les autres dispositifs d'accès à la formation et notamment le CPF,
- les modalités de prise en charge des frais de formation par l'OPCA selon, le cas échéant, la nature des formations dispensées, leur durée et les entreprises visées.

VII.1.12. Le congé individuel de formation

Selon les termes de l'article L. 6322-1 du code du travail, le CIF permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

8 accords ont été conclus sur le thème du CIF et ont porté sur les points suivants :

- l'objet et les finalités du CIF et les formations visées,
- les bénéficiaires du congé,
- les contributions des employeurs au financement du CIF,
- les conditions d'accès au CIF et notamment l'ancienneté requise,
- les modalités et les délais de la demande de congé par le salarié et de la réponse de l'employeur,
- le rôle de l'organisme paritaire agréé pour l'accompagnement des salariés,
- les modalités de la prise en charge des frais de formation,
- l'articulation du CIF avec le CPF.

VII.1.13. Le tutorat

L'article L. 6325-3-1 du code du travail prévoit que l'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner. Un tuteur peut également être désigné dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Les missions du tuteur sont les suivantes : accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation, organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire, assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation et de formation, participer à l'évaluation du suivi de la formation.

22 accords ont porté sur le tutorat et ont traité des points suivants :

- l'objet et les finalités du tutorat en vue notamment d'accroître la qualité et l'efficacité des formations organisées dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation, de favoriser la transmission des savoirs et des compétences entre les générations et, plus généralement, d'accueillir les nouveaux embauchés,
- l'élaboration par les professions de livrets d'accueil des nouveaux embauchés et de guides du tutorat,
- la désignation du tuteur, son rôle et ses missions,
- le temps et les moyens nécessaires accordés par l'employeur pour la formation du tuteur et l'exercice de sa mission et la prise en compte de la fonction de tuteur dans le parcours professionnel du salarié avec, le cas échéant, le versement d'une prime,
- la formation du tuteur,
- le nombre de salariés pouvant être simultanément suivis par un même tuteur,
- les conditions de prise en charge par les fonds mutualisés des OPCA de la formation des tuteurs et de l'exercice de la fonction,
- la désignation d'un référent chargé de faciliter l'accueil dans l'entreprise des jeunes embauchés et de les aider dans leur intégration dans l'entreprise pour les salariés qui ne sont pas titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

Liste des textes abordant le thème de la formation professionnelle[1]

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC [3]
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3218	**Acteurs du lien social et familial (1261)**	04/06/1983		
		Avenant n° 01-17 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*08/03/2017*	*2017/23*
CCNE	3353	**Administrateurs mandataires judiciaires (2706)**	20/12/2007		
		Avenant n° 17 mise en place de la CPPNI		*01/06/2017*	*2017/40*
CCNE	3023	**Aéraulique installation entretien réparation (1412)**	21/01/1986		
		Structuration dialogue social mise en place CPPNI		*28/06/2017*	*2017/40*
		Avenant n° 62 mise à jour certifications		*25/10/2017*	*2018/12*
CCNE	3381	**Aide soins services a domicile (BAD) (2941)**	21/05/2010		*2011/41*
		Avenant n° 34/2017 formation professionnelle		*23/05/2017*	*2017/44*
CCNE	3155	**Ameublement fabrication (1411)**	14/01/1986		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*31/05/2017*	*2017/43*
		Avenant modifiant l'accord du 6 juillet 2015 formation professionnelle		*12/12/2017*	*2018/7*
CCNE	3279	**Assistance sociétés (1801)**	13/04/1994		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*03/07/2017*	*2017/38*
CCNE	3115	**Assurances agences générales personnel (2335)**	02/06/2003		
		Avenant n° 18 mise en place de la CPPNI		*21/02/2017*	*2017/16*
		Avenant n° 2 formation professionnelle tout au long de la vie		*11/12/2017*	*2018/5*
CCNE	3110	**Assurances réassurances courtage entreprises (2247)**	18/01/2002		
		Gestion prévisionnelle emplois compétences		*28/04/2017*	*2017/42*
		Répartition fonds d'affectation 2016 aux CFA		*22/06/2017*	*2017/42*
		Mise en place dispositif CQP		*26/10/2017*	*2018/8*
		Taux de contribution formation professionnelle		*23/11/2017*	*2018/8*
CCNE	3034	**Automobile services (1090)**	15/01/1981		
		Avenant n° 1 à l'accord du 15/05/2007 sur RNQSA et RNCSA		*22/02/2017*	*2017/16*
		Actualisation RNQSA et RNCSA 2e semestre		*27/06/2017*	*2017/39*
		Avenant n° 2 à l'accord du 15/05/2007 sur RNQSA et RNCSA		*11/07/2017*	*2017/39*
		RNQSA et RNCSA pour 2018		*20/12/2017*	*2018/8*
CCNE	3078	**Avocats cabinets personnel salarié (1000)**	20/02/1979		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*02/06/2017*	*2017/50*
CCNE	3078	**Avocats salariés (1850)**	17/02/1995		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*17/11/2017*	*2018/7*
CCNE	3161	**Banque (2120)**	10/01/2000		
		Égalité professionnelle, mixité, parité entre les femmes et les hommes		*17/03/2017*	*2017/26*
CCNE	3114	**Biologie médicale laboratoires extra-hospitaliers (959)**	03/02/1978		
		Salaires minima au 1er juillet 2017		*11/07/2017*	*2017/43*
CCNE	3232	**Bricolage vente au détail en libre-service (1606)**	30/09/1991		
		CQP « vendeur(euse) » et « hôte(sse) de caisse »		*01/09/2017*	*2017/51*
		Formation professionnelle		*08/09/2017*	*2018/5*
CCNE	3297	**Cafétérias et assimilés chaînes (2060)**	28/08/1998		
		Avenant n° 16 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*15/11/2017*	*2018/11*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC [3]
CCNE	3046	**Caoutchouc industrie (45)**	06/03/1953		
		Désignation OPCALIA et missions de la CPNE		*26/09/2017*	*2017/46*
CCNE	3319	**Chaînes thématiques (2411)**	23/07/2004		
		Avenant n° 4 révision convention et annexe 1 classification		*19/06/2017*	*2017/40*
CCNE	3133	**Charcuterie de détail (953)**	01/12/1977		
		Avenant n° 31 promotion et recrutement		*05/07/2017*	*2017/47*
CCNE	3163	**Chaussure industrie (1580)**	07/03/1990		
		Égalité professionnelle et mixité		*21/12/2017*	*2018/9*
CCNE	3097	**Cinéma exploitation (1307)**	19/07/1984		
		Avenant n° 60 classifications professionnelles		*11/07/2017*	*2017/42*
CCNE	3305	**Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216)**	12/07/2001		
		Avenant n° 61 apprentissage et partenariat CFA		*25/04/2017*	*2017/47*
CCNE	3251	**Commerce détail non alimentaire (1517)**	14/06/1988		
		Priorités objectifs formation professionnelle		*13/04/2017*	*2017/28*
		Création CQPI « VCM adaptation secteur maroquinerie »		*06/07/2017*	*2017/44*
CCNE	3044	**Commerces de gros (573)**	23/06/1970		
		Création de 2 CQP en logistique		*24/04/2017*	*2017/29*
CCNE	3045	**Confiserie chocolaterie commerce de gros (1624)**	20/12/1991		
		Désignation OPCA intergros		*27/06/2017*	*2017/36*
		Formation professionnelle tout au long de la vie		*27/06/2017*	*2017/36*
CCNE	3260	**Désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D) (1605)**	05/06/1991		
		Création de CQP de branche (article 18 bis)		*11/01/2017*	*2017/11*
CCNE	3247	**Eaux boissons sans alcool production (1513)**	24/05/88		
		Création CQP « conducteur mécanicien »		*31/03/2017*	*2017/26*
CCNE	3123	**Esthétique-cosmétique enseignement parfumerie (3032)**	24/06/2011		
		Avenant n° 14 modifiant l'article 5		*02/02/2017*	*2017/12*
		Avenant n° 15 modifiant les articles 14 et 11		*22/06/2017*	*2017/44*
CCNE	3145	**Expertises évaluations industrielles entreprises (915)**	07/12/1976		
		Avenant n° 65 mise en place de la CPPNI		*05/04/2017*	*2017/35*
CCNE	3020	**Experts-comptables et commissaires aux comptes (787)**	09/12/1974		
		Financement de la formation professionnelle		*08/12/2017*	*2018/5*
CCNE		**Ferroviaire convention dispositions générales (3217)**	31/05/2016		*2016/27*
		Formation professionnelle		*06/06/2017*	*2017/31*
CCNE	3010	**Fleuristes animaux familiers (1978)**	21/01/1997		
		Formation professionnelle		*14/06/2017*	*2017/32*
		Avenant n° 1 à l'accord du 9 décembre 2009 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*14/06/2017*	*2017/32*
CCNE	3249	**Formation organismes (1516)**	10/06/1988		
		Classification conventionnelle emplois métiers		*16/01/2017*	*2017/13*
		Création CQP « conseiller commercial formation »		*14/09/2017*	*2018/9*
CCNE	3014	**Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336)**	16/07/2003		
		Avenant n° 43 classification		*26/04/2017*	*2017/29*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC [3]
CCNE	3205	**Géomètres experts, géomètres, topographes (2543)**	13/10/2005		
		Trajectoires professionnelles des salariés		*07/06/2017*	*2017/44*
		Avenant n° 7 taux contribution formation		*14/12/2017*	*2018/4*
CCNE	3283	**Golf (2021)**	13/07/1998		
		Avenant n° 69 formation professionnelle tutorat		*07/11/2017*	*2018/12*
CCNE	3241	**Habillement articles textiles commerce de détail (1483)**	25/11/1987		
		Formation professionnelle continue		*07/11/2017*	*2018/2*
CCNE	3098	**Habillement industries (247)**	17/02/1958		
		Avenant à l'avenant n° 1 du 10 décembre 2014 formation		*06/07/2017*	*2017/41*
CCNE	3330	**Habitat social organisations professionnelles (2526)**	20/09/2005		
		Avenant n° 18 révision de la classification		*20/09/2017*	*2017/44*
CCNE	3240	**Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487)**	17/12/1987		
		Avenant n° 34 création de trois CQP		*02/03/2017*	*2017/30*
CCNE	3271	**Hôtellerie de plein air (1631)**	05/07/1991		
		Formation professionnelle		*01/03/2017*	*2017/14*
		Avenant n° 37 travail saisonnier		*17/07/2017*	*2017/37*
CCNE	3292	**Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979)**	30/04/1997		
		Avenant n° 26 permis de former en alternance		*13/10/2017*	*2017/51*
CCNE	3100	**Importation exportation commission courtage (43)**	18/12/1952		
		Formation professionnelle		*11/12/2017*	*2018/2*
CCNE	3272	**Jardineries graineteries (1760)**	03/12/1993		
		Ancienneté pour contrats saisonniers		*27/06/2017*	*2017/36*
CCNE	3136	**Journalistes (1480)**	27/10/1987		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*08/06/2017*	*2017/44*
		Avenant à l'accord du 29 mars 2005 formation professionnelle		*06/11/2017*	*2018/9*
CCNE	3252	**Librairie (3013)**	24/03/2011		
		Modification certaines dispositions de la convention		*10/05/2017*	*2017/31*
CCNE	3264	**Lin rouissage teillage (1659)**	28/01/1992		
		Pénibilité		*23/03/2017*	*2018/12*
CCNE	3318	**Mannequins agences (2397)**	22/06/2004		
		Avenant n° 8 CPNEFP		*19/10/2017*	*2017/47*
CCNE	3170	**Manutention ferroviaire travaux connexes (538)**	06/01/1970		
		Dialogue social		*10/05/2017*	*2017/36*
		Avenant à l'accord du 15 décembre 2015 formation professionnelle		*06/12/2017*	*2018/4*
CCNE	3300	**Mutualité (2128)**	31/01/2000		
		Avenant n° 23 prorogation contribution formation		*08/12/2017*	*2018/12*
CCNE	3187	**Navigation de plaisance (1423)**	31/03/1979		
		Avenant n° 53 liste des CQP		*04/04/2017*	*2017/28*
		Avenant n° 55 positionnement CQP		*28/06/2017*	*2017/38*
CCNE	3134	**Notariat (2205)**	08/06/2001		
		Prévention des risques psychosociaux		*21/09/2017*	*2017/43*
CCNE		**Personnels navigants officiers transport maritime (3223)**	19/11/2012		*2017/25*
		Régime de prévoyance		*22/03/2017*	*2017/25*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC [3]
CCNE	3104	**Pharmaceutique industrie (176)**	06/04/1956		
		Avenant à l'accord du 19 novembre 2014 formation et GPEC		*16/03/2017*	*2017/18*
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*06/07/2017*	*2017/39*
CCNE	3063	**Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555)**	01/06/1989		
		Gestion prévisionnelle emplois compétences (GPEC)		*11/05/2017*	*2017/33*
CCNE	3262	**Pharmaceutique répartition (1621)**	07/01/1992		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*11/07/2017*	*2017/38*
CCNE	3052	**Pharmacie d'officine (1996)**	03/12/1997		
		Commission nationale paritaire de l'emploi (CPNE)		*02/10/2017*	*2017/45*
CCNE	3066	**Plasturgie (292)**	01/07/1960		
		Avenant à l'annexe V équipes de suppléance		*08/03/2017*	*2017/38*
		Abondement compte personnel de formation (CPF)		*21/06/2017*	*2017/41*
CCNE	3367	**Pôle emploi (2847)**	21/11/2009		
		Qualité de vie au travail (QVT)		*17/03/2017*	*2017/18*
		Classification des emplois et révision d'articles		*22/11/2017*	*2018/4*
CCNE		**Portage salarial - salariés (3219)**	22/03/2017		*2017/14*
		Désignation de l'OPCA		*25/07/2017*	*2017/41*
CCNE	3301	**Prestataires de services secteur tertiaire (2098)**	13/08/1999		
		Contributions formation professionnelle		*16/10/2017*	*2017/50*
CCNE	3196	**Prévention sécurité entreprises (1351)**	15/02/1985		
		Financement maintiens et actualisation MAC		*14/12/2017*	*2018/6*
CCNE	3127	**Produits alimentaires élaborés industries (1396)**	22/10/1985		
		Avenant n° 105 reconduction des contrats saisonniers		*24/02/2017*	*2017/16*
CCNE	3248	**Promotion immobilière (1512)**	18/05/1988		
		Avenant n° 2 à l'accord du 10 novembre 2005 formation		*17/11/2017*	*2018/4*
CCNE	3073	**Publicité (86)**	22/04/1955		
		Certificat qualification professionnelle (CQP)		*27/02/2017*	*2017/15*
CCNE	3311	**Quincaillerie commerce employés et pers maitrise (1383)**	03/07/1985		
		Formation professionnelle tout au long de la vie		*23/11/2017*	*2018/9*
CCNE	3311	**Quincaillerie commerces cadres (731)**	23/06/1971		
		Formation professionnelle tout au long de la vie		*19/01/2017*	*2017/25*
CCNE	3285	**Radiodiffusion (1922)**	11/04/1996		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*08/06/2017*	*2017/44*
CCNE	3228	**Récupération industries et commerces (637)**	06/12/1971		
		Contrat de génération		*10/02/2017*	*2017/13*
		Développement de l'apprentissage		*10/02/2017*	*2017/24*
CCNE	3122	**Remontées mécaniques et domaines skiables (454)**	15/05/1968		
		Avenant n° 68 formation professionnelle		*29/11/2017*	*2018/11*
CCNE	3276	**Retraite complémentaire institutions (1794)**	09/12/1993		
		Qualité de vie au travail (QVT)		*02/03/2017*	*2017/20*
		Avenant n° 19 droit syndical fonctionnement des instances		*13/09/2017*	*2017/44*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC [3]
CCNE	3031	**Santé au travail interentreprises services (897)**	20/07/1976		
		Contrat de génération intergénérationnel		*22/02/2017*	*2017/18*
		Avenant n° 1 contrat de génération		*31/05/2017*	*2017/31*
		Insertion maintien emploi travailleurs handicapés		*21/06/2017*	*2017/41*
		Formation professionnelle tout au long de la vie		*11/10/2017*	*2017/52*
CCNE	3328	**Sport (2511)**	07/07/2005		
		Avenant n° 119 prorogation désignation OPCA Uniformation		*14/06/2017*	*2017/36*
		Avenant n° 121 CQP animateur de tennis		*13/09/2017*	*2018/2*
		Avenant n° 122 CQP animateur bouliste		*13/09/2017*	*2018/2*
CCNE	3303	**Télécommunications (2148)**	26/04/2000		
		Accompagnement du développement numérique		*22/09/2017*	*2017/46*
CCNE	3106	**Textile industrie (18)**	01/02/1951		
		Avenant à l'accord du 11 décembre 2014 formation professionnelle		*06/07/2017*	*2017/36*
CCNE	3151	**Tourisme social et familial organismes (1316)**	10/10/1984		
		Désignation OPCA et contributions formation		*06/06/2017*	*2017/45*
CCNE	3131	**Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404)**	10/12/1985		
		Avenant n° 3 à l'accord du 2 juillet 2015 jury d'examen		*21/02/2017*	*2017/16*
		Avenant n° 2 à l'accord du 6 juin 2013 financement formation		*26/04/2017*	*2017/26*
CCNE	3177	**Transport aérien personnel au sol (275)**	22/05/1959		
		Avenant n° 91 classifications professionnelles		*19/05/2017*	*2017/30*
CCNE	3099	**Transports publics urbains de voyageurs (1424)**	11/04/1986		
		Sécurisation des parcours professionnels		*10/11/2017*	*2018/3*
CCNE	3085	**Transports routiers (16)**	21/12/1950		
		Conducteurs services librement organisés (SLO)		*23/02/2017*	*2017/16*
		Formation professionnelle et emploi		*12/04/2017*	*2017/28*
		Conducteur tourisme et grand tourisme (voyageur)		*24/11/2017*	*2018/3*
CCNE	3005	**Travaux publics ouvriers (1702)**	15/12/1992		
		Stagiaires des entreprises de travaux publics		*05/09/2017*	*2017/44*
CCNE	3333	**Vente à distance entreprises (2198)**	06/02/2001		
		Contrat de génération		*30/06/2017*	*2017/39*
CCNE	3079	**Verre fabrication mécanique industries (669)**	08/06/1972		
		Avenant à l'accord n° 1 du 24 avril 1975 classifications		*20/07/2017*	*2017/37*
		Avenant n° 1 à l'accord du 11 octobre 2007 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*30/11/2017*	*2018/2*
CCNE	3050	**Verre miroiterie transformation négoce (1499)**	09/03/1988		
		Formation professionnelle		*06/06/2017*	*2017/32*
CCNE	3281	**Verre vitrail cristal professions (1821)**	03/11/1994		
		Accord de méthode fusion des branches		*30/06/2017*	*2017/32*
		Désignation de l'OPCA OPCALIA		*30/11/2017*	*2018/2*
CCNE	3282	**Vétérinaires cabinets et cliniques (1875)**	05/07/1995		
		Avenant n° 69 formation professionnelle		*30/03/2017*	*2017/27*
CCNE	3179	**Viandes industrie commerces en gros (1534)**	09/11/1988		
		Classification des emplois		*08/12/2017*	*2018/5*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC [3]
CCN		**Agences de presse employés techniciens et cadres (3221)**	07/04/2017		*2017/22*
		Avenant n° 1 de révision de la convention		*31/05/2017*	*2017/30*
CCN		**Banque populaire (3210)**	15/06/2015		*2015/32*
		Formation professionnelle		*08/09/2017*	*2017/42*
CCN		**Coopératives de consommateurs salariés (3205)**	16/10/2014		*2014/49*
		Avenant n° 1 période de professionalisation		*23/11/2017*	*2018/11*
CCN		**Crédit mutuel (1468)**	29/06/1987		
		Droit syndical et dialogue social		*14/06/2017*	*2017/31*
CCN	3169	**Économistes construction et métreurs vérificateurs (3213)**	16/12/2015		*2016/7*
		Mise en place CPPNI		*06/12/2017*	*2018/10*
CCN	3369	**Régies de quartier (3105)**	02/04/2012		*2013/4*
		Avenant n° 4 contributions formation professionnelle		*14/11/2017*	*2017/51*
CCN	3059	**Sociétés financières (478)**	22/11/1968		
		Entretien professionnel		*22/03/2017*	*2017/20*
APNE		**Bâtiment contrat de génération**	05/01/2017		*2017/12*
APNE		**BTP apprentissage organisation et financement**	24/09/2014		*2014/50*
		Avenant n° 1 modification activité financement formation		*23/05/2017*	*2017/43*
APNE		**Maroquinerie formation professionnelle**	22/12/2011		*2012/9*
		Affectation fonds de professionnalisation aux CFA		*07/03/2017*	*2017/28*
APNE		**Métallurgie contrat professionnalisation**	10/01/2017		*2017/10*
APNE		**Métallurgie Formation professionnelle tout au long de la vie**	13/11/2014		*2014/51*
		Financement contrats de professionnalisation		*10/01/2017*	*2017/10*
APNE		**Particulier employeur valorisation emploi**	27/02/2017		*2017/15*
APNE	3291	**Presse formation professionnelle**	29/03/2005		*2005/19*
		Avenant à l'accord du 29 mars 2005		*06/11/2017*	*2018/9*
APNE		**Secteur alimentaire CQP inscrits au RNCP**	29/05/2015		*2015/38*
		Avenant n° 1 modalités évaluation compétences CQP		*25/04/2017*	*2017/35*
APNE		**Travail temporaire Formation professionnelle**	26/09/2014		*2014/45*
		Avenant n° 2 congé formation économique sociale syndicale		*21/07/2017*	*2017/49*
APNE		**Travaux publics contrat de génération**	05/01/2017		*2017/10*
APN		**Assurance assistance affectation des fonds aux CFA**	29/06/2015		*2015/34*
		Versements aux CFA pour 2017		*20/06/2017*	*2017/37*
APN		**Bois importation collecte contribution formation**	13/12/2017		*2018/13*
APN		**Caisse d'épargne Formation professionnelle**	18/11/2014		*2014/51*
		Avenant n° 1 adaptation de certaines dispositions		*31/10/2017*	*2017/49*
APN		**Économie sociale OPCA UNIFORMATION**	14/11/2011		*2017/50*
		Avenant à l'avenant du 15 septembre 2015		*09/02/2017*	*2017/50*
APN		**Travail temporaire santé-sécurité au travail**	03/03/2017		*2017/15*
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		**Automobile services Guyane (2360)**	20/11/2003		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*10/07/2017*	*2017/37*
CCRE		**Bois pin maritime Gascogne (172)**	29/03/1956		
		Collectes contributions formation professionnelle		*15/11/2017*	*2018/13*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC [3]
CCRE	3234	**Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391)**	01/10/1985		
		Révision de l'accord du 15 décembre 2015 accès des salariés à la formation		*05/12/2017*	*2018/7*
APR		**BTP Provence-Alpes-Côte d'Azur œuvres sociales**	06/07/1972		*2017/29*
		Avenant à l'accord du 6 juillet 1972 œuvres sociales		*10/05/2017*	*2017/29*
NIVEAU DÉPARTEMENTAL OU LOCAL					
AIFD		**Boulangerie artisanales Bouches-du-Rhône (843)**	19/03/1976		
		Avenant n° 1 salaire apprentis		*30/10/2017*	*2018/11*
AIFD		**Emploi Gironde et Landes (20134)**	23/09/2016		
		Mesures urgentes emploi et formation		*17/07/2017*	*2017/37*
AIFD		**Emploi secteur aéronautique Alpes-Maritimes (20134)**	23/09/2016		
		Aéronautique mesures urgentes emploi		*24/05/2017*	*2017/29*
AIFD		**Emploi secteur aéronautique Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence (20134)**	23/09/2016		
		Mesures urgentes emploi		*28/03/2017*	*2017/17*
AIFD		**Emploi secteur aéronautique Var (20134)**	23/09/2016		
		Mesures urgentes emploi		*28/03/2017*	*2017/17*
AIFD		**Emploi secteur pétrolier Aude, Héraut et Pyrénées-Orientales (20134)**	23/09/2016		
		Mesures urgentes emploi		*06/07/2017*	*2017/39*

Source : ministère du Travail - 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.

VIII. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI

VIII.1. Activité partielle

En matière de négociation collective, le dispositif a fait l'objet, en 2017, de cinq accords dans le secteur de la *métallurgie* :

- accord du 28 mars 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le *secteur aéronautique* des départements des *Alpes-de-Haute-Provence* (04) et des *Bouches-du-Rhône* (13) signé par l'organisation professionnelle d'employeurs de l'union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) Alpes-Méditerranée et les organisations syndicales CFE-CGC, FO, CFTC et CFDT,
- accord du 28 mars 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le *secteur aéronautique* du *Var* (83) signé par l'UIMM Alpes-Méditerranée et les organisations syndicales CFE-CGC, FO, CFTC et CFDT,
- accord du 24 mai 2017 (en vigueur, non étendu) relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le *secteur aéronautique* des *Alpes-Maritimes* (06) signé par l'UIMM Côte d'Azur, d'une part, et les organisations syndicales CFE-CGC, FO et CFTC, d'autre part,
- accord du 6 juillet 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le *secteur pétrolier* de l'*Hérault* (34), de l'*Aude* (11) et des *Pyrénées-Orientales* (66) signé par l'UIMM Méditerranée-Ouest, d'une part, et par les organisations syndicales CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT FO, d'autre part,
- accord du 17 juillet 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans la *métallurgie* de la *Gironde* (33) et des *Landes* (40) signé par l'UIMM Gironde-Landes et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO.

Ces accords, conclus pour une durée déterminée de deux ans, s'inscrivent dans le cadre de l'article 9 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la *métallurgie* avec pour objectif de définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises des secteurs aéronautique et pétrolier, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes. Ils proposent notamment la mobilisation de

l'activité partielle couplée à l'organisation d'actions de formation professionnelle continue pour lesquelles l'OPCA de branche (OPCAIM) prévoit des conditions de prise en charge intégrale spécifiques (frais pédagogiques, rémunération, frais annexes - transport, hébergement, repas).

VIII.2. Emploi des personnes handicapées

Pour s'acquitter de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qui prévoit que toute entreprise d'au moins 20 salariés est tenue d'employer, des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total, l'employeur peut :

- employer directement des travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont la liste figure à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- passer des contrats de sous-traitance, de prestations de services ou de fournitures avec des entreprises adaptées, des centres de distribution du travail à domicile ou à des établissements ;
- accueillir des stagiaires ou des personnes en période de mise en situation en milieu professionnel dans la limite de 2 % de leur effectif ;
- verser une cotisation annuelle à l'association nationale pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ;
- appliquer un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé en faveur de personnes en situation de handicap.

Comme le prévoit l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, en matière de négociation obligatoire en entreprise, sont désormais distingués les domaines relevant de l'ordre public, c'est-à-dire ceux pour lesquels le législateur fixe des règles auxquelles il n'est pas possible de déroger par accord, et ceux pour lesquels les règles pourront être fixées par accord collectif d'entreprise. Des dispositions supplétives sont prévues en l'absence d'accord d'entreprise.

Les dispositions mentionnées ci-dessous sont d'ordre public, c'est-à-dire qu'il ne peut y être dérogé d'aucune manière. C'est à l'employeur qu'il revient d'engager le processus de négociation en invitant à la négociation l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (ou le cas échéant dans l'établissement).

L'obligation de négocier, sur les thèmes et selon la périodicité fixée par accord collectif ou par le code du travail, n'emporte pas obligation de conclure un accord collectif d'entreprise.

La négociation obligatoire en entreprise concerne les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et dans lesquelles est présent au moins un délégué syndical.

Il s'agira donc, dans le cas général, des entreprises d'au moins 50 salariés (seuil d'effectif permettant la désignation d'un délégué syndical) dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, ou des entreprises de moins de 50 salariés dès lors qu'un délégué du personnel aura été désigné en qualité de délégué syndical.

Dans les entreprises ainsi définies, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans notamment l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, incluant expressément la qualité de vie au travail et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et implicitement l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (en ce que par comparaison avec les dispositions supplétives relatives à la négociation obligatoire, celles-ci prévoient clairement ce thème dans l'égalité professionnelle).

À défaut d'accord mentionné ci-dessus, ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'employeur engage, notamment, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (et où est présent au moins un délégué syndical) annuellement une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (QVT).

Les accords de branche sont agréés au niveau national par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), tandis que les accords de groupe, d'entreprise, ou d'établissement sont agréés par le préfet du département au sein des unités départementales (UD) des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Si les accords sont agréés par les services du ministère du Travail, ils valent exécution de l'obligation d'emploi pour tous les établissements relevant de la branche, du groupe, ou de l'entreprise, sur toute la durée de l'accord. Un bilan annuel puis final est réalisé à échéance de l'accord sur les actions mises en œuvre et l'imputation de ces actions sur le budget prévu dans l'accord. En cas de non-utilisation dans sa totalité du budget, le reliquat est soit reversé à

l'aide à l'aménagement des situations de travail et à la compensation du handicap (AGEFIPH), soit imputé sur l'accord suivant avec l'autorisation préalable de l'autorité qui l'a agréé.

En 2017, cinq accords traitent des « travailleurs handicapés ». Un seul y est exclusivement dédié, les quatre autres comportent un volet spécifique consacré à ces travailleurs, introduits par avenant à la convention collective initiale ou à un accord de branche postérieur à cette convention.

Aucun de ces accords n'a fait l'objet d'un agrément au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) (en 2016, ont été agréés par la DGEFP deux accords de branche : l'accord du 14 novembre 2016 dans la branche *Banque Populaire* et celui du 25 novembre 2016 dans la branche *Caisse d'Épargne,* applicables jusqu'au 31 décembre 2019 [*cf. bilan de la négociation collective en 2016*]).

Ainsi, ces cinq accords ne contiennent ni budget des actions ni objectifs chiffrés, mais ils rappellent notamment les obligations légales, et peuvent détailler les mesures envisagées pour favoriser le recrutement, l'évolution professionnelle ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

VIII.2.1. Quatre accords présentent un volet handicap

- Accord du 10 février 2017 relatif au contrat de génération dans la branche des *industries et du commerce de la récupération*

La branche déclare s'engager en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. À cet effet, les partenaires sociaux ont réalisé en 2016 un guide sur l'emploi des travailleurs handicapés, destiné à apporter des conseils aux entreprises dans la gestion de leur politique handicap, à travers des retours d'expériences, la réglementation applicable et des liens utiles.

Les partenaires sociaux déclarent par ailleurs souhaiter poursuivre une démarche partenariale avec l'AGEFIPH pour déployer un certain nombre d'actions sur les territoires.

- Accord du 4 juillet 2017 relatif à la dérogation au repos dominical dans la branche des *maisons à succursales de vente au détail d'habillement*

Des engagements sont pris par la branche en faveur de publics en difficultés et des personnes handicapées.

Parmi les candidatures reçues par l'entreprise, celles des personnes de moins de 26 ans ou de plus de 55 ans seront étudiées en priorité, sous réserve que les compétences de ces dernières soient conformes aux postes à pourvoir. Il en sera de même pour les candidatures des autres publics généralement éloignés du marché du travail, comme celles des personnes handicapées.

Les entreprises devront préciser annuellement leurs engagements sur au moins un de ces points. L'observatoire de branche assure le suivi annuel de cette disposition.

- Avenant n° 4 du 19 juin 2017 de révision de la CCN des *chaînes thématiques*

L'avenant prévoit que les salariés en situation de handicap ayant le même droit d'accès aux actions de formation proposées dans l'entreprise bénéficient de formations spécifiques (adaptation des outils de travail, formations liées à l'évolution de carrière…) de façon à permettre la meilleure intégration possible et à les maintenir dans l'emploi.

De même, des formations pour sensibiliser les équipes en place (futurs collègues de la personne handicapée) sont mises en place pour favoriser leur intégration.

Les salariés handicapés bénéficient d'une surveillance médicale spécifique effectuée par le médecin du travail.

Le médecin du travail peut aider les salariés souhaitant obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé ou à mettre à jour leur dossier. Les entreprises et les organisations syndicales encouragent les salariés ayant un handicap à le déclarer, notamment à l'occasion de leur visite médicale.

Enfin, toute entreprise qui relève du champ d'application de la présente convention collective veille à porter une attention particulière sur l'évolution de la rémunération, de la formation et de la carrière des salariés en situation de handicap qu'elle emploie. Dans ce cadre, les entreprises s'engagent à examiner annuellement la carrière des salariés handicapés sous tous ses aspects (horaires, poste de travail, mobilité, augmentation de salaire, promotion professionnelle, formation professionnelle, etc.) et à prendre les mesures correctives si nécessaire.

Un aménagement du poste et des conditions de travail adaptées peuvent être proposés aux salariés handicapés qui en font la demande notamment pour faciliter leurs déplacements.

- Avenant n° 1 à la CCN de la branche des *employés, techniciens et cadres des agences de presse*

L'avenant rappelle « *qu'est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique* ».

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

À ce titre, ces travailleurs bénéficient à leur demande d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Par ailleurs, il est possible de prévoir par accord d'entreprise ou d'établissement qu'en cas de majoration du temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, du fait d'un handicap, ce temps peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut également majorer la durée du congé en raison du handicap.

Enfin, il est prévu que la négociation annuelle obligatoire (NAO) en entreprise, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, porte notamment sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap.

VIII.2.2. Un accord spécifique au handicap

L'accord du 21 juin 2017 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche des

services de santé au travail interentreprises (SSTI) entend affirmer, d'une part, l'engagement de la branche sur le sujet des travailleurs handicapés et d'autre part, la volonté des partenaires sociaux de voir se développer les actions menées par les *SSTI* en matière d'emploi et d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Cet accord a pour objectif d'inciter les *SSTI* à mettre en œuvre une politique volontariste en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment en développant l'information et la sensibilisation de leur personnel et en luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La branche propose différentes mesures en ce sens :

- la création et le développement d'un espace Internet dédié à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sur le site Internet du centre interservices santé et médecine travail entreprise (CISME) (www.cisme.org) au plus tard dans le courant du premier trimestre 2018.
  L'espace Internet précité sera alimenté et mis à jour par le CISME en relayant les expériences probantes réalisées dans les *SSTI* ;
- la formation et l'information : les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel que les *SSTI* intègrent, dans leur plan de formation professionnelle, un module de formation sur le handicap (physique et mental), à destination de la personne identifiée en charge de ces questions et des institutions des représentants du personnel (IRP) ;
- la collecte et analyse des indicateurs : chaque année, les *SSTI* transmettent au CISME les données recueillies sur le sujet des travailleurs handicapés, dans le cadre de la collecte réalisée par le CISME, pour élaborer le rapport de branche, prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.
  En outre, dans le cadre de l'exemplarité souhaitée, les *SSTI* concernés sont incités à s'acquitter de 100 % de leur obligation légale (article L. 5212-2 du code du travail) en privilégiant l'embauche de travailleurs handicapés et/ou le recours aux contrats avec le secteur adapté ou protégé ;
- le plan d'embauche : les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes droits que l'ensemble des autres salariés, nonobstant les droits découlant de leur statut. Les recrutements de personnes handicapées sont ouverts à tous les emplois et à toutes les qualifications. Par ailleurs, les *SSTI* étudient, à compétence égale, toute candidature, dont celle des travailleurs handicapés. Les *SSTI* facilitent l'emploi des

travailleurs en situation de handicap (physique ou psychique), en ayant recours, par exemple, aux contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ;
- le plan d'insertion et de professionnalisation : est mis en place un parcours d'intégration et d'un dispositif de suivi individualisé après l'embauche. Dans les douze mois suivant l'embauche, les *SSTI* mettent en place, avec la personne handicapée un bilan de suivi de l'intégration. Ce bilan peut conduire à un aménagement complémentaire du poste et/ou du rythme de travail en fonction de la nature du handicap et des difficultés rencontrées, selon les préconisations du médecin du travail ;
- le plan de maintien dans l'emploi : il a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés visés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Selon les besoins du salarié, les *SSTI* ont la possibilité de solliciter des financements destinés à couvrir tout ou partie du coût généré par l'aménagement ergonomique du poste de travail et/ou de son accès.

Le télétravail peut être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre légal en vigueur et doit résulter d'une volonté conjointe de la direction et du salarié.

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue un élément essentiel pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Elle doit être accessible et adaptée au handicap (physique ou psychique), qu'elle soit organisée dans les *SSTI* ou à l'extérieur de ces derniers.

Lorsque le médecin du travail délivre un avis d'inaptitude ou formule, lors d'un arrêt de travail, une inaptitude prévisible au retour au poste, les *SSTI* ont la possibilité de solliciter le financement d'une reconversion professionnelle.

VIII.3. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau des branches professionnelles a été de faible ampleur en 2017, avec deux accords signés dans les branches des *assurances et/ou réassurances courtage et/ou de réassurances* et de la *pharmaceutique produits fabrication commerce.*

VIII.3.1. L'accord dans la branche des cadres et employés salariés des cabinets de courtage d'assurances et/ou de réassurances

- Accord du 28 avril 2017 relatif à la GPEC signé par l'organisation professionnelle d'employeurs de la chambre syndicale des courtiers d'assurances (CSCA) et les organisations syndicales CFE-CGC, CFTC, CFDT, CGT

La branche professionnelle des *cadres et employés salariés des cabinets de courtage d'assurances et/ou de réassurances*, en collaboration avec l'OPCA AGEFOS PME et Eurogroup consulting, a publié une étude prospective sur le secteur. À la lumière de cette étude, la branche a orienté son accord sur les prévisions d'évolution des métiers et les conséquences sur l'emploi dans la branche professionnelle. Elle fixe les objectifs de la GPEC afin d'inciter l'engagement des entreprises de la branche dans cette démarche, principalement les TPE-PME.

L'accord est conclu à durée indéterminée. Il s'articule autour de trois grands principes :

- renforcer l'attractivité du secteur ;
- consolider les processus d'intégration ;
- développer les parcours de carrière.

L'accord insère un volet « contrat de génération » et en rappelle les grandes orientations :

- l'insertion durable de jeunes avec un renforcement de la formation et du recours à l'alternance, le dépôt des offres sur une plateforme emploi-formation, ainsi qu'un stage de découverte des métiers du courtage d'assurance et/ou réassurance,
- le recrutement et le maintien en emploi de seniors avec une incitation au développement de la fonction tutorale par des salariés volontaires ainsi que la participation à des jurys d'examen dans le cadre de démarches de type certification de qualification professionnelle (CQP) et/ou validation des acquis de l'expérience (VAE),
- la transmission de compétences dans l'entreprise pour éviter la perte des savoirs suite aux départs en retraite et l'accompagnement tutoral par les salariés seniors.

VIII.3.2. L'accord dans la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire

- Accord du 11 mai 2017 relatif à la GPEC dans la *fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire* signé par les organisations professionnelles d'employeurs du groupement des petites et moyennes entreprises de production et de services pour la pharmacie et la santé (FACOPHAR Santé), du syndicat de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV), du syndicat de l'industrie du diagnostic *in vitro* (SIDIV), du syndicat national des sociétés vétérinaires d'achats et de distribution de médicaments (ANSVADM) et les organisations syndicales CFE-CGC, CFTC, CFDT

L'accord GPEC est conclu à durée indéterminée. À l'appui du contrat de génération, il s'articule autour de trois volets :

- l'insertion durable des jeunes avec :
  - un renforcement des objectifs de recrutement (moyenne annuelle de deux recrutements minimum sur dix) en contrat à durée indéterminée (CDI) des jeunes de moins de 30 ans et moins de 35 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés,
  - un renforcement de la formation et du recours à l'alternance et aux stages,
  - des forums de recrutement et le développement d'un réseau territorial sur la base de partenariats avec les missions locales, Cap-emploi, les centres d'information et d'orientation (CIO), l'association nationale de la recherche et technologie (ANRT) pour la mise en œuvre de conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE) pour l'accueil d'un doctorant ;
- le recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus et de 45 ans et plus reconnus travailleurs handicapés avec :
  - des objectifs à hauteur de 5 % minimum,
  - le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus soit 19,3 % des effectifs,
  - l'amélioration de conditions de travail,
  - l'anticipation des évolutions professionnelles et de gestion des âges,
  - la mixité des emplois et la coopération intergénérationnelle,
  - la formation,
  - l'aménagement de fin de carrière ;
- la transmission des savoirs et des compétences et la coopération intergénérationnelle par la valorisation de la fonction de tuteur et de maître

d'apprentissage au sein des entreprises avec des apprentissages croisés entre junior et senior, la prise en considération de la fonction tutorale dans l'organisation même de l'entreprise (entretien professionnel, formation, allégement du temps de travail, fiches de poste).

VIII.4. Contrat de génération

Issu de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 octobre 2012, le dispositif du contrat de génération qui se donnait le triple objectif de l'insertion durable en emploi des jeunes, du maintien en emploi et du recrutement de seniors et de la transmission des savoirs et des compétences, a été supprimé dans le cadre de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

Ce contrat reposait sur deux volets 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).

Les entreprises et les branches professionnelles se sont bien approprié le volet conventionnel du contrat de génération. Les négociations sur l'intergénérationnel se sont développées avec 7 693 accords collectifs signés en entreprise entre l'entrée en vigueur du dispositif[1], dont 23 % l'ont été dans les entreprises de moins de 300 salariés. Dès lors, il n'est plus apparu nécessaire de maintenir une obligation de conclusion d'accord ou de plans d'action dans ce domaine.

Toutefois, afin de favoriser une meilleure articulation avec les questions relatives à la mobilité et à la formation, la gestion des âges (formation et insertion durable des jeunes dans l'emploi, emploi des salariés âgés et transmission des savoirs et des compétences, perspectives de développement de l'alternance, modalités d'accueil des alternants et des stagiaires, amélioration des conditions de travail des salariés âgés) est devenue un item de négociation des accords sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (article L. 2242-21 du code du travail).

Pour l'année 2017, quatre accords ont été signés.

1) Le 17 mars 2013 conformément au décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération pris en application de l'article L. 5121-7 du Code du travail introduit par l'article 1er de la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération et son abrogation du 24 septembre 2009 par l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

VIII.4.1. Les accords dans les travaux publics et dans le bâtiment

- Accord du 5 janvier 2017 relatif au contrat de génération dans les *travaux publics* signé par les organisations professionnelles d'employeurs de la fédération nationale des travaux publics (FNTP), la fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (fédération SCOP BTP) section travaux publics et les organisations syndicales CFE-CGC et FO, et,
- Accord du 5 janvier 2017 relatif au contrat de génération dans le *bâtiment* signé par les organisations professionnelles d'employeurs de la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), la fédération française du bâtiment (FFB), la fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE), la fédération SCOP BTP section *bâtiment*, et les organisations syndicales CFE-CGC et FO

Ces branches *travaux publics* et *bâtiment* ont renouvelé pour une période de trois ans leurs accords contrat de génération conclus le 19 septembre 2013 et prenant fin le 7 janvier 2017. Ces accords sont identiques dans les deux branches.

Ces accords poursuivent plusieurs objectifs :

- favoriser l'embauche et l'insertion des jeunes dans le BTP ;
- favoriser l'embauche, la poursuite d'activité et la reconversion des seniors dans le BTP ;
- améliorer la transmission des compétences ;
- contribuer aux objectifs d'égalité professionnelle, de développement de l'emploi des salariés âgés et de prévention de la pénibilité.

Dans le cadre du renouvellement de ces accords, le diagnostic quantitatif et qualitatif sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans les deux branches a été réactualisé. Il s'est fondé sur les données fournies par l'Observatoire des métiers du BTP. Il fait notamment apparaître une légère hausse de l'âge moyen des salariés (39,4 ans en 2013 et 39,9 ans en 2015) en raison notamment de la baisse des jeunes de moins de 25 ans.

- favoriser l'embauche et l'insertion des jeunes :
  Malgré ces difficultés, les branches se fixent un objectif de 12 % de recrutement de jeunes de moins de 26 ans (30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) en CDI (10 % dans le précédent accord).

Pour réussir l'intégration des jeunes recrutés, plusieurs mesures sont prévues (un référent parmi les salariés volontaires, un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et le référent pour évaluer sa maîtrise des compétences et son intégration dans l'entreprise avec au moins un entretien avant la fin de la période d'essai).
Les partenaires sociaux soulignent l'importance d'un accueil réussi avec une visite de l'entreprise et des livrets d'accueil qui doivent valoriser les différents outils proposés par PRO BTP et l'association paritaire d'action sociale du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne (APAS-BTP) pour lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes : prêt au logement, achat de véhicule, assurance automobile…
Par ailleurs, un référent, sans lien hiérarchique obligatoire avec le jeune, et issu prioritairement de l'Ordre des tuteurs des travaux publics ou possédant le titre de maître d'apprentissage confirmé dans le bâtiment constitue un axe important pour une bonne intégration du jeune.
Les partenaires sociaux s'accordent sur le maintien de l'objectif de 5 % d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus ;

- favoriser l'emploi de seniors :
En 2015, les personnes âgées de 50 ans et plus représentaient 24 % de l'ensemble des salariés, et celles de 55 ans et plus, 11,6 % et parmi les entrants, un taux de travailleurs de plus de 55 ans supérieur à 5 %. Les partenaires sociaux souhaitent maintenir ce taux et voir augmenter de 1 %, la proportion des salariés de 55 ans et plus en CDI. Pour cela, ils misent notamment sur la conclusion de cent contrats de professionnalisation par an pour des salariés du BTP de plus de 45 ans.
Les partenaires sociaux engagent les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de négocier sur la GPEC, à mener une réflexion sur l'âge de leurs salariés à l'aide du guide méthodologique élaboré par l'Observatoire des métiers du BTP et disponible sur son site Internet guide-seniors-btp.fr.
Par ailleurs, l'entretien professionnel constitue un élément important de l'anticipation de l'évolution des carrières des salariés seniors ainsi que les bilans de compétences, en progression de 10 % par an, réalisés par des salariés du BTP âgés de plus de 45 ans et financés par Constructys, l'organisme paritaire collecteur agréé du secteur.
La prévention de la pénibilité et l'amélioration de conditions de travail constituent un axe prioritaire. L'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) propose

ainsi aux employeurs une gamme de conseils et d'accompagnements à travers l'outil ADAPT-BTP (aide à la démarche d'amélioration des situations et postes de travail, des risques d'usure professionnelle, amélioration des conditions de manutention de charges lourdes, la diminution des contraintes physiques avec la réduction de l'exposition au bruit et aux vibrations, la recherche de solutions de mécanisation, l'identification des facteurs de stress au travail…) ainsi que le développement des installations sanitaires sur les chantiers.

VIII.4.2. L'accord dans les industries et commerces de la récupération

- Accord du 10 février 2017 relatif au contrat de génération dans les *industries et commerces de la récupération*) signée par l'organisation professionnelle de la fédération des entreprises du recyclage (FEDEREC) et les organisations syndicales CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, CFDT

Cet accord conclu pour une période de trois ans se substitue à l'accord collectif relatif au contrat de génération du 30 septembre 2013, étendu le 24 décembre 2013. Les parties font le constat que, malgré un contexte économique tendu, il est apparu indispensable de continuer à anticiper les besoins en compétences des entreprises et de salariés. Le contrat de génération étant une opportunité pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges, les parties souhaitent donc poursuivre une politique de branche sur ce sujet.

L'objectif, fixé dans l'accord de 2013, visant une part des jeunes de moins de 26 ans dans les effectifs globaux de 10 %, n'ayant pas été atteint (6 %) du fait d'une situation économique particulièrement difficile avec des investissements en baisse dans le secteur, les parties réévaluent cet objectif à 8 %. L'accord prévoit, par ailleurs, des dispositions en matière d'accueil et d'insertion durable dans l'entreprise (parcours d'intégration avec un salarié référent, remise d'un livret d'accueil, entretien de suivi entre le jeune, supérieur hiérarchique et référent, développement de l'alternance, recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, recours au stage).

Concernant les engagements en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus en CDI, la branche revoit à la hausse l'objectif à 15 % des effectifs globaux au 31 décembre 2019. En effet, si l'objectif d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés visait 12 % des effectifs au 31 décembre 2016 (soit 2 940 salariés), la part des salariés

était déjà de 13 % au 31 décembre 2014. Par ailleurs, la branche vise un objectif d'embauche de 150 salariés de 55 ans et plus en CDI pendant la durée de l'accord. Par ailleurs, l'accord prévoit plusieurs dispositions visant l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail (élaboration d'un référentiel et d'un guide pénibilité, prévention de risques, convention d'objectifs entre la FEDEREC et la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés [CNAMTS] sur la prévention des troubles musculo-squelettiques [TMS] et aménagement du poste de travail).

Enfin, les parties signataires préconisent l'utilisation de la GPEC afin de favoriser les évolutions professionnelles et la gestion active des âges. Les parties signataires invitent ainsi les entreprises à l'utilisation du guide OPCALIA sur la GPEC qui répond aux questions soulevées par la gestion des âges et amène des outils concrets pour mieux intégrer et gérer les différentes générations et favoriser l'allongement de la vie active des salariés.

VIII.4.3. L'accord dans les services de santé au travail interentreprises (SSTI)

- Accord intergénérationnel du 22 février 2017 relatif au contrat de génération dans les *services de santé au travail interentreprises* (*SSTI*) signé par les organisations professionnelles d'employeurs du centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise (CISME), et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT FO, et le Syndicat national des professionnels de la santé au travail (SNPST). Cet accord conclu pour une période de trois ans s'inscrit dans la continuité du précédent accord relatif au contrat de génération du 26 septembre 2013

Si le taux d'emploi des seniors s'inscrit parmi les plus faibles d'Europe, les constats établis par les *SSTI* sont différents, la proportion de seniors étant particulièrement importante dans les services, du fait, en particulier, de la démographie médicale.

L'accord cible donc principalement des jeunes âgés de moins de 26 ans en CDI (ou de moins de 30 ans si reconnus travailleurs handicapés) en se fixant un objectif d'au moins 2,5 % d'embauches de jeunes en CDI entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2019. Ces recrutements correspondent au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors. L'accord prévoit par ailleurs des dispositions en matière d'accueil pour une bonne intégration dans le service (parcours d'accueil avec un salarié

référent dont la charge de travail sera adaptée pour la tenue de cette fonction, livret d'accueil).

Concernant les engagements en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'amélioration des conditions de travail de cette catégorie de salariés en adoptant une politique de prévention des risques professionnels. Cet aspect sera systématiquement abordé dans le cadre de l'entretien professionnel qui a lieu tous les deux ans. Les partenaires sociaux encouragent également l'adoption de mesures visant au maintien en emploi, notamment le déploiement de différents dispositifs d'accompagnement et d'aménagement des fins de carrière (aménagement des horaires, temps partiel en évitant l'impact sur le droit à retraite, retraite progressive avec des cotisations à taux plein). Enfin, les partenaires sociaux entendent favoriser la transmission des savoirs et des compétences par et/ou pour les salariés de 55 ans et plus ainsi que des mesures visant à développer le tutorat dans les *SSTI*.

Afin de compléter cet objectif, les partenaires soulignent l'importance d'instaurer des binômes d'échanges de compétences dans le cadre de la coopération intergénérationnelle.

VIII.4.4. L'accord dans la vente à distance

- Accord du 30 juin 2017 relatif au contrat de génération dans la *vente à distance* signé par l'organisation professionnelle d'employeurs de l'union professionnelle des entreprises de commerce à distance (UPECAD) et les organisations syndicales CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO, CGT

La branche *vente à distance* a renouvelé pour une période de trois ans, son accord contrat de génération du 18 novembre 2013. L'accord du 30 juin 2017 a fait l'objet d'une demande d'extension à laquelle la DGEFP n'a pas proposé d'avis du fait de la suppression du dispositif à compter du 24 septembre 2017.

Dans le cadre du renouvellement de cet accord, le diagnostic s'est fondé sur les données disponibles résultant des travaux de l'observatoire prospectif du commerce.

Il fait notamment apparaître une hausse des salariés de 55 ans et plus en CDI à hauteur de 12 % en 2015 (8 % dans le précédent accord) et une progression de 2,3 % par rapport à 2012 chez les jeunes de moins de

26 ans en CDI soit 8 % en 2015 (7 % dans le précédent accord), ce qui révèle une proportion relativement stable dans cette catégorie.

Cet accord poursuit plusieurs objectifs :

- faciliter l'intégration des jeunes à un emploi en CDI ;
- favoriser et maintenir l'emploi des salariés âgés ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences ;
- faciliter l'intégration des jeunes à un emploi en CDI :

  Malgré les difficultés des dernières années et le contexte économique incertain et fragile, la branche se fixe d'ici à 2020 un objectif de 10 % des effectifs globaux concernant la part des jeunes de moins de 26 ans.
  Pour réussir l'intégration des jeunes y compris les alternants et stagiaires, plusieurs mesures sont prévues (qualité de l'accueil avec un temps privilégié de présentation de l'entreprise, parcours d'intégration, livret d'accueil avec présentation des outils sur le site Internet www.vad.forco.org, actions de formation sur l'ensemble des classes d'âge, accompagnant choisi, entretiens de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et/ou l'accompagnant pour évaluer sa maîtrise des compétences et son intégration dans l'entreprise).
  Depuis la réforme de l'apprentissage de 2016 et l'instauration d'un interlocuteur unique dans la collecte de la taxe d'apprentissage, la branche encourage les entreprises à avoir une politique proactive de branche en matière d'apprentissage proactive et à verser la taxe d'apprentissage à l'organisme paritaire collecteur agrée (OPCA) de branche.
  Des critères d'attribution des fonds libres vont être par ailleurs définis paritairement par les partenaires sociaux et une attention particulière se portera sur la qualité des formations et le suivi des apprentis. Les centres d'apprentissage qui auront le plus bénéficiés des fonds libres viendront faire une présentation des fonds qu'ils auront perçus au cours de l'année ;

- favoriser et maintenir l'emploi des salariés âgés :
  La part des embauches des salariés âgés de plus de 55 ans est estimée à 1,4 % du total des embauches au 31 décembre 2015. Les parties signataires s'engagent à ce que cette tranche d'âge représente 3 % des embauches et 10 % de maintien en emploi à l'horizon 2020.
  Afin d'accompagner les entreprises de la branche dans une démarche d'évaluation des risques et des facteurs de pénibilité par métiers,

notamment pour celles qui ont des postes exposés à ces contraintes, un référentiel de branche sur la pénibilité a été élaboré en 2016 et validé par le conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) en 2017.

Plusieurs adaptations du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles, des conditions de travail, seront abordées au cours d'un entretien pour tous les salariés à partir de 57 ans, parmi lesquelles, la formation, le changement d'affectation sur des postes de qualification équivalente lorsque le poste présente des contraintes physiques, la retraite progressive en percevant une fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général tout en exerçant une activité à temps partiel, l'aménagement du temps de travail, le déploiement de la fonction tutorale.

Enfin, pour ce qui est de la transmission des savoirs et des compétences et la coopération intergénérationnelle en concertation avec l'OPCA et la mise à disposition des outils de GPEC, l'accord se fixe comme objectifs de mettre en œuvre deux outils spécifiques[2] avec l'échange des savoirs et des compétences du senior vers le jeune, du jeune vers le senior et le passeport emploi formation permettant aux salariés de capitaliser les savoirs et formations tout au long de la vie professionnelle.

2) Source : DARES cf. boite à outils sur le site www.vad.forco.org

Liste des textes abordant le thème de l'emploi [1]

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC[3]
NIVEAU NATIONAL					
CCN		**Agences de presse employés techniciens et cadres (3221)**	07/04/2017		
		Avenant n° 1 de révision de la convention		*31/05/2017*	*2017/30*
CCNE	3110	**Assurances réassurances courtage entreprises (2247)**	18/01/2002		
		GPEC		*28/04/2017*	*2017/42*
APN	3265	**Assurances sociétés retraite prévoyance**	05/03/1962		
		Retraite départ entre 60-65 ans et réversibilité		*14/03/2017*	*2017/26*
CCNE	3034	**Automobile services (1090)**	15/01/1981		
		Capital fin carrière en cas de retraite anticipée		*22/03/2017*	*2017/20*
APNE		**Bâtiment contrat de génération**	05/01/2017		*2017/12*
CCNE	3319	**Chaînes thématiques (2411)**	23/07/2004		
		Avenant n° 4 révision de la convention et de l'annexe 1 classification		*19/06/2017*	*2017/40*
CCNE	3065	**Habillement commerce succursales (675)**	30/06/1972		
		Dérogation au repos dominical		*04/07/2017*	*2017/36*
CCNE	3190	**HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150)**	27/04/2000		
		Avenant rectificatif de l'avenant n° 1 du 22 juin 2017		*23/11/2017*	*2018/8*
AIN		**Indemnisation du chômage**	14/04/2017		
CCNE	3266	**Maisons d'étudiants (1671)**	27/05/1992		
		Avenant n° 64 valeur du point conventionnel, égalité professionnelle		*14/09/2017*	*2017/49*
CCNE	3256	**Mareyeurs-expéditeurs (1589)**	15/05/1990		
		Avenant n° 44 réécriture CCN		*18/05/2017*	*2017/30*
CCNE	3063	**Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555)**	01/06/1989		
		GPEC		*11/05/2017*	*2017/33*
CCNE	3228	**Récupération industries et commerces (637)**	06/12/1971		
		Contrat de génération		*10/02/2017*	*2017/13*
AIN		**Régime de retraite complémentaire AGIRC - ARRCO**	17/11/2017		*2018/2*
CCNE	3031	**Santé au travail interentreprises services (897)**	20/07/1976		
		Contrat de génération intergénérationnel		*22/02/2017*	*2017/18*
		Avenant n° 1 contrat de génération		*31/05/2017*	*2017/31*
		Insertion maintien emploi travailleurs handicapés		*21/06/2017*	*2017/41*
APN		**Transformation laitière prévention de pénibilité**	29/06/2017		*2017/37*
		Accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière			
CCNE	3099	**Transports publics urbains de voyageurs (1424)**	11/04/1986		
		Sécurisation des parcours professionnels		*10/11/2017*	*2018/3*
CCNE	3085	**Transports routiers (16)**	21/12/1950		
		Conducteurs services librement organisés		*23/02/2017*	*2017/16*
		Avenant n° 2 changement de prestataire (interurbain)		*04/07/2017*	*2017/37*
APNE		**Travaux publics contrat de génération**	05/01/2017		*2017/10*
CCNE	3333	**Vente à distance entreprises (2198)**	06/02/2001		

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC[3]
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		**Automobile services Guyane (2360)**	20/11/2003		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*10/07/2017*	*2017/37*
NIVEAU DÉPARTEMENTAL OU LOCAL					
AIFD		**Métallurgie emploi et GPEC**	23/09/2016		
		Mesures urgentes emploi et formation Gironde et Landes		*17/07/2017*	*2017/37*
		Aéronautique - mesures urgentes emploi Alpes-Maritimes		*24/05/2017*	*2017/29*
		Aéronautique - mesures urgentes emploi et formation professionnelle Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence		*28/03/2017*	*2017/17*
		Aéronautique - mesures urgentes emploi et formation professionnelle Var		*28/03/2017*	*2017/17*
		Aéronautique - mesures urgentes emploi Alpes-Maritimes		*06/07/2017*	*2017/39*
		Pétrole - mesures urgentes emploi Aude, Hérault, Pyrénées-Orientales			
AID		**Zone commerciale plan campagne ouverture dimanche**	27/11/2009		
		Actualisation de l'accord du 27 novembre 2009 ouverture du dimanche		*10/07/2017*	*2017/37*
AIC		**Marseille zone touristique ouverture dimanche**	02/11/2011		
		Actualisation de l'accord du 2 novembre 2011 ouverture du dimanche		*24/07/2017*	*2017/37*

Source : ministère du Travail - 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.

IX. LA NÉGOCIATION SUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

La protection sociale complémentaire a pour objet de compléter les prestations servies aux salariés par les régimes obligatoires de base de sécurité sociale ou de prévoir une prise en charge particulière lorsque ces régimes n'interviennent que partiellement ou pas du tout.

La protection sociale complémentaire comporte principalement :

- la retraite complémentaire légalement obligatoire, qui peut relever d'une négociation interprofessionnelle comme c'est le cas pour les régimes association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO) et association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC), qui seront unifiés à partir du 1er janvier 2019 ;
- la prise en charge à titre obligatoire ou facultatif des garanties liées aux risques décès, incapacité de travail et invalidité, le remboursement des frais de santé ainsi que la constitution d'indemnités ou de primes de départ en retraite. Ces garanties sont mises en place au niveau professionnel ou instaurées par l'entreprise ;
- plus rarement, l'instauration à titre obligatoire ou facultatif de régimes de retraite supplémentaire qui procurent aux bénéficiaires un revenu de remplacement venant s'ajouter aux pensions de retraite servies par les régimes de retraite de base et complémentaire. Ces régimes sont le plus souvent mis en place au niveau de l'entreprise.

IX.1. Actualité de la négociation collective en 2017

Après une année 2016 marquée par l'entrée en vigueur de l'obligation, pour toutes les entreprises, de mettre en place une couverture obligatoire de l'ensemble de leurs salariés en matière de remboursements complémentaires de frais de santé, l'année 2017 est restée marquée par une forte activité de la négociation collective en matière de protection sociale complémentaire, attestée par un nombre particulièrement important d'accords examinés par la commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) (169 accords examinés par celle-ci en 2017).

L'année 2017 a également été marquée par plusieurs évolutions du cadre juridique relatif à la protection sociale complémentaire :

- la pérennisation, par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2017, de la possibilité pour l'employeur d'instaurer par décision unilatérale de l'employeur le « versement santé » au bénéfice de certains salariés en contrats courts ou à temps partiel (1) ;
- la publication du décret d'application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale (décret n°2017-162 du 9 février 2017 relatif au financement et à la gestion de façon mutualisée des prestations mentionnées au IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale). Ce décret précise les conditions de mise en place par les branches professionnelles d'un fonds mutualisant le financement des actions présentant un degré élevé de solidarité lors de la recommandation par les partenaires sociaux des branches professionnelles d'un ou plusieurs organismes assureurs pour la gestion des régimes de santé et de prévoyance (2) ;
- la modification des conditions du maintien des garanties complémentaires en matière de frais de santé des anciens salariés garantis collectivement (décret n°2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques). Par ce décret, est organisé un plafonnement progressif des tarifs applicables aux anciens salariés à la suite de leur sortie du contrat collectif bénéficiant aux salariés en activité (3).

En matière de retraite complémentaire, les partenaires sociaux ont conclu le 17 novembre 2017 un accord national interprofessionnel (ANI) visant à instituer un régime unique AGIRC-ARRCO ; dans ce contexte un autre accord du même jour vise à préserver le régime prévoyance dont bénéficient les cadres, qui était antérieurement prévu par la CCN de 1947 (4).

IX.1.1. La pérennisation de la possibilité pour l'employeur de mettre en place le versement santé au bénéfice de certains salariés

L'article 34 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 a créé l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, qui instaure un dispositif alternatif à la couverture collective obligatoire pour certains salariés à contrat court ou à temps partiel : le versement santé. Cet article dispose que certains salariés peuvent bénéficier de la part de leur employeur d'un financement (dit versement santé) afin de participer à

la prise en charge de la couverture santé qu'ils auront souscrite à titre individuel. Pour bénéficier du versement, le salarié devra avoir souscrit un contrat « responsable » qui ne bénéficie pas déjà d'un financement public (par exemple, couverture maladie universelle complémentaire [CMU-c] ou aide à la couverture santé). Il ne doit pas non plus s'agir d'une couverture collective mise en place par un autre employeur, y compris en tant qu'ayant droit.

Le versement santé peut intervenir dans les cas de figure suivants :

- **à l'initiative des partenaires sociaux :** les partenaires sociaux peuvent prévoir que certains salariés ne relèvent pas du champ d'application du régime complémentaire santé collectif mis en place à titre obligatoire mais du versement santé.

  Peuvent être concernés les salariés suivants :

  - salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat de mission, dans la limite d'une durée de contrat de trois mois,
  - salariés dont la durée de travail n'excède pas une quotité travaillée de quinze heures par semaine.

  Cette modalité de couverture doit être instaurée :

  - par accord collectif de branche,
  - par accord d'entreprise si l'accord de branche le permet ou s'il n'existe pas d'accord de branche.

Par exception et sous réserve qu'aucun accord collectif ne prévoie la couverture à titre collectif de ces salariés, les employeurs se sont vus accorder, pour 2016 dans un premier temps, la possibilité de mettre en place ce dispositif par décision unilatérale de l'employeur. **Cette possibilité a été pérennisée par l'article 33 de la LFSS pour 2017.**

- **à l'initiative du salarié :** les salariés en CDD inférieur à trois mois ou en contrat de mission inférieur à trois mois peuvent, à leur initiative, demander à être dispensés de la couverture collective obligatoire proposée par leur employeur et à bénéficier en contrepartie du versement santé, s'ils ne bénéficient pas d'une couverture collective et obligatoire pendant une durée d'au moins trois mois. Ces salariés ont donc la possibilité de souscrire à la couverture complémentaire santé proposée par leur employeur ou de demander à en être dispensés au bénéfice du versement santé.

Pour rappel, le montant de ce versement correspond, en principe, pour la période concernée, à la contribution que l'employeur aurait versée pour la couverture collective de la catégorie de salariés à laquelle appartient le salarié concerné.

Lorsque le montant de la contribution de l'employeur ne peut être déterminé pour la catégorie de salariés à laquelle appartient le salarié, le montant de référence est fixé à 15,26 euros (montant 2017). Ce montant est de 5,09 euros (montant 2017) pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie (RLAM).

Lorsque le montant de la contribution de l'employeur est en tout ou partie forfaitaire, le montant de référence est alors calculé de la façon suivante :

$$X = \frac{\text{montant de la contribution} \times (\text{nombre d'heures mensualisées} \leq 151{,}67)}{151{,}67}$$

En tout état de cause, le montant de référence ne peut être inférieur à 15 euros – ou 5 euros pour les salariés relevant du RLAM – , ce montant étant proratisé dans les mêmes conditions que lorsque le montant de la contribution de l'employeur est en tout ou partie forfaitaire.

Il est en outre appliqué à ce montant de référence un cœfficient de majoration, représentatif de la portabilité prévue à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce cœfficient est de :

- 105 % pour les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI),
- 125 % pour les salariés en CDD ou contrat de mission.

IX.1.2. La mutualisation du financement des prestations présentant un degré élevé de solidarité

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, un accord collectif peut procéder à la recommandation d'un ou de plusieurs organismes assureurs pour la gestion des régimes de santé ou de prévoyance sous réserve du respect de deux conditions cumulatives. La recommandation « *doit être précédée d'une procédure de mise en concurrence des organismes ou institutions concernés, dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats* ». L'accord doit également « *prévoir l'institution de garanties*

collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale ».

Ainsi, lorsqu'un accord de branche prévoit la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs, l'ensemble des entreprises de la branche sont tenues de mettre en place des garanties présentant un degré élevé de solidarité, dont le financement doit représenter *a minima* 2 % de la prime ou de la cotisation, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale. L'article R. 912-2 du même code précise la nature de ces garanties non directement contributives :

- la prise en charge, partielle ou totale, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion à la couverture collective (contrats inférieurs à douze mois) ou des salariés, apprentis ou anciens salariés s'acquittant d'une cotisation représentant au moins 10 % de leurs revenus bruts,
- les actions de prévention des risques professionnels,
- les prestations d'action sociale individuelle ou collective.

Les partenaires sociaux peuvent également décider d'instituer d'autres prestations procédant d'un objectif de solidarité.

En application du IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le décret n°2017-162 du 9 février 2017 relatif au financement et à la gestion de façon mutualisée des prestations mentionnées au IV de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale précise les conditions dans lesquelles les partenaires sociaux peuvent prévoir que les actions précitées sont gérées de façon mutualisée pour toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord, qu'elles adhèrent ou non à l'organisme recommandé. Dans ce cas, les accords doivent :

- définir les prestations gérées de façon mutualisée (doivent être comprises au moins des actions de prévention ou des prestations d'action sociale mentionnées à l'article R. 912-2 du code de sécurité sociale) ;
- déterminer les modalités de financement de ces actions (il est à noter que la part mutualisée des actions présentant un degré élevé de solidarité peut représenter tout ou partie du taux de 2 % devant, au minimum, être affecté au financement global des actions) ;

- créer un fonds de solidarité ayant pour objet de financer les prestations et percevant le financement dédié ;
- préciser les modalités de fonctionnement du fonds, notamment les conditions de choix du gestionnaire par la commission paritaire de branche.

IX.1.3. Le plafonnement progressif du tarif des contrats des anciens salariés garantis collectivement en matière de santé

L'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi Évin, impose aux organismes assureurs d'organiser les modalités de maintien de la couverture complémentaire en matière de santé afin de permettre aux anciens salariés garantis collectivement de conserver leur couverture complémentaire à un tarif encadré. À ce titre, l'article 1er du décret n° 90-769 du 30 août 1990 prévoyait que les tarifs ne pouvaient être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Ce décret a été modifié par le décret n°2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 précitée afin d'organiser un plafonnement progressif des tarifs échelonné sur trois ans. Ainsi, la première année qui fait suite à la sortie du contrat d'assurance collectif, les tarifs doivent rester identiques aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs. La deuxième année, ces tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs. Enfin, la troisième année, ces tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Il est à préciser que les dispositions du décret précité s'appliquent aux contrats souscrits ou aux adhésions intervenues à compter du 1er juillet 2017.

IX.1.4. Les accords nationaux interprofessionnels du 17 novembre 2017 en matière de retraite complémentaire

L'ANI du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO prévoyait notamment les deux engagements suivants :

- l'instauration d'un régime complémentaire paritaire unifié au 1er janvier 2019, reprenant l'ensemble des droits et obligations des régimes AGIRC et ARRCO,

- une négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement et relative au régime de prévoyance spécifique aux cadres.

C'est dans ce contexte qu'a été conclu l'ANI du 17 novembre 2017 relatif au régime unifié : celui-ci fonctionnera, comme l'AGIRC et l'ARRCO, selon le principe de la répartition et avec des droits exprimés en points. Il conserve les mêmes principes de fonctionnement que ceux de l'AGIRC et de l'ARRCO et reprend leurs droits et obligations.

De plus, un ANI relatif à la prévoyance des cadres a également été conclu le 17 novembre 2017 ; il reprend les dispositions existantes relatives à la prévoyance contenues dans la CCN de 1947 et notamment l'obligation pour l'employeur d'affecter 1,5 % de la rémunération des cadres en deçà du plafond annuel de sécurité sociale (PASS) au risque prévoyance, majoritairement sur le décès.

IX.1.4.1. L'accord national interprofessionnel relatif à la retraite complémentaire

Dans le nouveau régime, chaque bénéficiaire dispose d'un seul et unique compte de points de retraite complémentaire qui comprend l'ensemble des points acquis tout au long de la carrière, y compris pour les périodes antérieures au 1er janvier 2019. Lorsque la pension n'a pas encore été liquidée, les points acquis seront convertis selon des règles garantissant une stricte équivalence des droits[1].

Par ailleurs, des aménagements ont été prévus :

- les cotisations et contributions ne seront plus calculées que sur deux tranches de rémunération[2] contre deux par régime précédemment ;
- l'association pour la gestion du fonds de financement (AGFF)[3] de l'AGIRC et de l'ARRCO et la garantie minimale de points (GMP)[4] seront fusionnées au sein d'une contribution générale d'équilibre ;

1) Les points seront convertis en points du nouveau régime en leur appliquant le quotient entre la valeur de service de l'AGIRC au 31 décembre 2018 et la valeur de service de l'ARRCO à cette même date.

2) 6,2 % sur la tranche de salaire jusqu'au plafond mensuel de sécurité sociale (tranche 1) et 17 % sur la tranche de salaire compris entre un et huits plafonds de sécurité sociale (tranche 2). Actuellement, à l'ARRCO les tranches vont de zéro à un et de un à trois PASS, tandis qu'à l'AGIRC, elles vont de zéro à un de un à quatre PASS et de quatre à huit PASS.

3) L'AGFF est le dispositif de financement (cotisation spécifique de 2 % sur la tranche des salaires allant jusqu'au plafond de la sécurité sociale et de 2,2 % au-delà de cette tranche) permettant l'alignement des conditions de départ en retraite à taux plein sur celles du régime de base. Elle compense le décalage avec le régime de base (taux plein à 62 ans), en finançant le surcoût global que représentent, pour les régimes de retraite complémentaire, les départs en retraite anticipée à taux plein avant 65/67 ans

4) La garantie minimale de points ou GMP permet de garantir l'acquisition d'au moins 120 points de retraite complémentaire, sur une année, pour les salariés cadres et assimilés dont le revenu ne dépasse pas un certain seuil de salaire dit charnière. Il s'agit d'une cotisation forfaitaire due à l'AGIRC au titre de la retraite complémentaire.

- la contribution exceptionnelle et temporaire[5] devient la contribution d'équilibre technique et s'appliquera à tous les salariés dont le salaire est supérieur au plafond de la sécurité sociale. Elle ne sera donc plus limitée aux cadres.

L'accord du 17 novembre 2017 retient par ailleurs les dispositions les plus favorables des régimes concernant plusieurs éléments des droits familiaux et conjugaux. Ainsi l'âge minimum pour bénéficier d'une pension de réversion est celui actuellement en vigueur à l'ARRCO à savoir 55 ans (contre 60 ans à l'AGIRC). Également, un orphelin de ses deux parents aura droit, sous certaines conditions, à une allocation calculée sur 50 % des droits du ressortissant décédé, comme c'est le cas actuellement à l'ARRCO. La réversibilité des avantages familiaux sera désormais de 100 % au lieu de 60 % à l'AGIRC.

Le nouveau régime sera géré par une fédération unique, fusion des fédérations AGIRC et ARRCO, composée des organisations nationales interprofessionnelles représentatives et les institutions de retraite complémentaire[6] adhérentes. La fédération sera administrée par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des employeurs et des salariés qui aura notamment pour missions de gérer le pilotage technique du régime et de fixer chaque année les valeurs d'achat et de service du point. Ces valeurs seront déterminées en fonction de l'évolution du salaire moyen des ressortissants du régime, éventuellement corrigé d'un facteur de soutenabilité. Les décisions de la fédération et de son conseil d'administration se feront dans le cadre des orientations stratégiques de pilotage définies tous les quatre ans par les partenaires sociaux.

IX.1.4.2. L'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres

L'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 reprend les dispositions existantes relatives à la prévoyance contenues dans la CCN de 1947 et se donne pour objectifs de :

- définir les principaux éléments permettant de caractériser l'encadrement (notamment technique et managérial) ;
- ouvrir la possibilité de préciser par accord de branche les éléments relatifs à l'encadrement dans le respect du cadre fixé au niveau national

5) La contribution exceptionnelle et temporaire est prélevée sur la totalité des rémunérations des cadres jusqu'à huit plafonds de la Sécurité sociale. Elle est spécifique au régime AGIRC. Elle ne génère pas de droits au profit des cotisants.

6) Elles réalisent les opérations de gestion qu'implique la mise en œuvre des accords instituants l'AGIRC et de l'ARRCO puis du régime fusionné.

interprofessionnel et de moderniser le dispositif de prévoyance prévu à l'article 7 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 en pérennisant le taux de 1,5 % de cotisation à la charge de l'employeur ;
- fixer les dispositions applicables sur les points visés *supra* à défaut d'accord de branche professionnelle.

Ainsi, en ce qui concerne les avantages en matière de prévoyance et de cadres assimilés, l'accord stipule, comme actuellement, que les employeurs s'engagent à verser une cotisation à leur charge exclusive qui soit égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale. Cette contribution doit être versée à une institution de prévoyance ou à un organisme d'assurance, être affectée en priorité au décès (quel que soit l'âge du bénéficiaire) et versée en priorité au conjoint survivant non séparé, à défaut aux descendants, à défaut à la succession. Les employeurs ne justifiant pas avoir souscrit de contrat comportant le versement de cette cotisation sont tenus de verser aux ayants droit du cadre décédé une somme égale à trois fois le PASS en vigueur lors du décès.

Pour ce qui relève des bénéficiaires, il est précisé que le régime de prévoyance prévu par l'accord s'applique obligatoirement aux ingénieurs et aux cadres définis par les arrêtés de mise en ordre des salaires des diverses branches professionnelles, par conventions ou par accords. Il s'applique également aux voyageurs et représentants travaillant pour un seul employeur et ayant la qualification et les prérogatives d'ingénieurs ou de cadres. En outre, certains employés, techniciens et agents de maîtrise peuvent être assimilés aux ingénieurs et cadres, dans les conditions détaillées par l'accord.

IX.2. Caractéristiques des accords examinés en 2017

En 2017, 169 accords collectifs de prévoyance - frais de santé ont été examinés par la COMAREP.

IX.2.1. Accords en matière de prévoyance

Au total, en 2017, 115 accords ont porté sur la prévoyance.

IX.2.1.1. Sept accords ont mis en place un régime collectif de prévoyance

- accord collectif du 11 mai 2016 instituant des garanties collectives et obligatoires décès, incapacité, invalidité dans la branche du *portage de presse*,
- convention collective nationale (CCN) de la *pêche professionnelle maritime* du 17 décembre 2015,
- accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire de la CCN du *négoce en fournitures dentaires*,
- accord du 1er mars 2016 relatif au régime de prévoyance dans la CCN de la *miroiterie*, de la *transformation et du négoce du verre,*
- CCN du 17 janvier 2017 relative aux *menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes,*
- CCN du *personnel des offices publics de l'habitat* du 6 avril 2017,
- CCN de la *distribution des papiers-cartons commerce de gros* du 12 juillet 2017.

Ces régimes ont été créés au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche concernée (cadres et non-cadres).

S'agissant des cotisations :

- cinq accords ne précisent pas expressément le niveau des cotisations ;
- un accord a prévu une prise en charge de l'employeur à hauteur de 50 % de la cotisation globale (branche du *négoce en fournitures dentaires*) ;
- un accord a prévu une prise en charge de l'employeur à hauteur de 60 % de la cotisation globale (branche de la *miroiterie, transformation et négoce du verre*).

Enfin, deux accords ont instauré une mutualisation du régime mis en place par le biais de la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale (branches du *négoce en fournitures dentaires* et de la *miroiterie, transformation et négoce du verre*).

IX.2.1.2. 108 accords ont eu pour objet la modification de régimes préexistants, dont notamment [7]

- 33 ont modifié les garanties mises en place (amélioration ou ajustement des garanties) ;
- 41 ont modifié le niveau des cotisations (à la hausse ou à la baisse) ;
- treize ont modifié le champ d'application de l'accord (notamment, pour un accord afin de l'étendre à un nouveau secteur professionnel ou, pour les douze autres accords, pour modifier le champ des salariés bénéficiaires en révisant la condition d'ancienneté pour bénéficier des garanties) ;
- cinq accords ont concerné la mise en œuvre du degré élevé de solidarité (parmi lesquels un accord a plus particulièrement eu pour objet la mise en place d'un fonds de solidarité) ;
- cinq accords ont eu pour objet la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs ;
- treize accords ont concerné le dispositif de portabilité, notamment dans l'objectif d'une mise en conformité avec l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- enfin, trois accords ont porté sur la modification des dispositions relatives aux indemnités de départ à la retraite.

Focus sur les treize accords examinés par la COMAREP en 2017 instaurant un régime de remboursement complémentaire de frais de santé

Caractéristiques de la couverture mise en place

Par rapport au panier de soins minimal dont doivent bénéficier les salariés conformément à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale : 62 % des accords (soit huit) ont prévu une couverture supérieure au panier de soins minimum (sur l'ensemble des garanties ou une partie seulement). 38 % (soit cinq) ne mentionnent pas expressément de panier de soins (le niveau des garanties mises en place dans les entreprises ne pouvant être inférieur au panier minimum fixé par l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale).

Options facultatives prévues : 38 % des accords (soit cinq) prévoient une ou plusieurs garanties supérieures optionnelles pour les salariés. Ces couvertures optionnelles peuvent être mises en place à titre obligatoire par l'entreprise, ou choisies de manière facultative par les salariés. Dans ce dernier cas, le financement des garanties supplémentaires est à leur charge exclusive.

Couverture des ayants droit : un accord prévoit une couverture obligatoire des ayants droit. 54 % des accords (soit sept) prévoient leur prise en charge à titre facultatif (dans ce cas, la cotisation au titre de la couverture des ayants droit du salarié est à la charge exclusive de ce dernier) et 38 % (soit cinq) ne prévoient pas de dispositions relatives à la couverture des ayants droit.

7) La somme des accords est supérieure au nombre total des accords examinés, certains accords portant sur plusieurs thèmes.

IX.2.2. Accords en matière de frais de santé

Au total, 77 accords en matière de remboursements complémentaires des frais de santé des salariés ont été examinés par la COMAREP en 2017.

IX.2.2.1. Sur ces 77 accords, treize ont instauré des garanties de frais de santé

- accord du 15 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime collectif complémentaire santé dans la branche des *missions locales et PAIO*,
- CCN de la *pêche professionnelle maritime* du 17 décembre 2015,
- accord collectif du 21 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé dans la branche des *agences de voyage*,
- accord de branche du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire de la CCN du *négoce en fournitures dentaires*,
- accord du 23 février 2016 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire de la CCN des *commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet*,
- avenant du 8 juillet 2016 à la CCN des *laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers* relatif à la complémentaire santé,
- accord du 2 mars 2015 portant création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de protection santé dans la branche des *ouvriers, employés et techniciens des entreprises d'ambulances de la*,
- avenant du 20 septembre 2016 à la CCN des *personnels des ports de plaisance* relatif aux frais de santé,
- CCN du 17 janvier 2017 relative aux *menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes*,
- CCN du *personnel des Offices Publics de l'Habitat* du 6 avril 2017,
- accord relatif au régime professionnel de santé 2018-2022 du 4 juillet 2017 relatif à la branche de *l'enseignement privé indépendant*,
- accord du 13 avril 2017 relatif à la mise en place du régime frais de santé dans la branche du *commerce et des services de l'audiovisuel*,
- accord du 22 mai 2017 relatif à la couverture complémentaire de frais de santé des *ouvriers du bâtiment des entreprises jusqu'à dix salariés*, des *employés et techniciens de maîtrise et des cadres du bâtiment* des départements de Corrèze, de Creuse et de Haute-Vienne.

Cotisations

Niveau de la participation financière de l'employeur : 77 % des accords (soit dix) prévoient une participation financière de l'employeur à hauteur de 50 % de la cotisation globale au titre du régime de frais de santé. Un accord instaure une participation supérieure (66 %). Enfin, deux accords n'indiquent pas expressément le niveau de participation de l'employeur (celle-ci ne pouvant être inférieure à 50 % du coût des garanties mises en place à titre obligatoire, conformément à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale).

Caractéristiques de la cotisation : Dans 62 % des cas (soit pour huit accords), le montant de la cotisation est exprimé de manière forfaitaire (par la définition d'un montant de cotisation, ou d'un pourcentage du plafond annuel ou mensuel de sécurité sociale).

Dans ce cas, le montant de la cotisation, qui oscille entre 32 euros et 51 euros, est en moyenne de 40 euros pour la couverture d'un salarié seul.

Dans le cas de l'accord prévoyant la couverture obligatoire des ayants droit, le montant de la cotisation dite famille est fixée de manière forfaitaire (par référence au plafond mensuel de la sécurité sociale) et son montant est, pour 2017, de 52 euros.

Pour 38 % des accords (soit cinq), le montant de la cotisation n'est pas défini dans l'accord de branche.

Clauses de recommandation

Sur les treize accords, six (soit 46 %) comportent une clause de recommandation. Deux accords recommandent plusieurs organismes assureurs.

Depuis le 1er janvier 2014, date à laquelle les dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale issues de la LFSS pour 2014 sont entrées en vigueur, 62 clauses de recommandation ont été examinées par la COMAREP dans le cadre de la création de nouveaux régimes. S'y ajoutent la mise en place, dans trois régimes préexistants, d'une clause de recommandation.

Degré élevé de solidarité

Dans la quasi-totalité des cas, les prestations présentant un degré élevé de solidarité, associées à la recommandation et prévues aux articles R. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, sont financées par un prélèvement égal à 2 % de la prime ou de la cotisation. Un accord prévoit un financement supérieur (financement à hauteur de 3 % de la prime ou de la cotisation).

IX.2.2.2. 64 accords ont eu pour objet la modification de régimes préexistants

- huit accords ont procédé à la refonte globale du régime de remboursements de frais de santé ;
- 19 accords ont modifié les garanties mises en place (amélioration, ajustement ou mise en conformité avec le panier de soins minimal dont doivent bénéficier les salariés au titre de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale, avec le décret n°2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales, définissant le nouveau cahier des charges des contrats dit « responsables »). Certaines modifications des garanties ont également porté sur la mise en place depuis le 1er janvier 2017 par l'avenant du 25 août 2016 à la convention médicale régissant les relations entre les médecins libéraux conventionnés et l'assurance maladie, de l'option tarifaire maîtrisée (OPTAM). Cette option tarifaire est ouverte aux médecins autorisés à pratiquer des dépassements d'honoraires et a remplacé le contrat d'accès aux soins ;
- 21 accords ont procédé à la modification à la hausse ou à la baisse des cotisations au titre du régime frais de santé mis en place dans la branche. Sur ces 19 accords, quatre prévoient une participation de l'employeur au financement de la couverture collective à hauteur de 50 % et deux accords prévoient une prise en charge supérieure (51 % pour l'un, 59,50 % pour l'autre). Deux accords ont porté sur la fixation des cotisations dues par les anciens salariés bénéficiaires de contrats collectifs obligatoires en matière de santé en application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Évin,
- 24 accords ont modifié les conditions d'affiliation des salariés au régime de frais de santé (suppression des conditions d'ancienneté pour bénéficier du régime, définition des ayants droit des salariés, mise en conformité des stipulations en matière de dispenses d'affiliation des salariés au régime, ou enfin, extension du champ d'application du régime à un secteur professionnel donné) ;
- six accords ont porté sur la mise en place du versement santé au bénéfice de certains salariés en contrat court ou à temps partiel,
- trois accords ont recommandé un ou plusieurs organismes assureurs (deux accords ont recommandé plusieurs organismes assureurs, un accord n'en a recommandé qu'un seul) ;
- six accords ont concerné la mise en œuvre du degré élevé de solidarité,
- six accords ont concerné le dispositif de portabilité des garanties.

Liste des textes abordant le thème de la protection sociale complémentaire[1]

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC[2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC[3]
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3218	**Acteurs du lien social et familial (1261)**	04/06/1983		
		Avenant n° 03-17 régime complémentaire santé		*10/10/2017*	*2017/45*
CCNE	3257	**Activités de marchés financiers (CCNM) (2931)**	11/06/2010		
		Avenant n° 2 régimes prévoyance et frais de santé		*31/08/2017*	*2017/41*
CCNE	3353	**Administrateurs mandataires judiciaires (2706)**	20/12/2007		
		Avenant n° 19 modifiant l'accord du 5 février 2009 régime de prévoyance		*01/06/2017*	*2017/40*
		Avenant n° 20 modifiant l'accord du 26 février 2015 frais de santé		*01/06/2017*	*2017/40*
CCNE	3023	**Aéraulique installation entretien réparation (1412)**	21/01/1986		
		Avenant n° 6 à l'accord du 27 mars 2006 prévoyance		*05/04/2017*	*2017/24*
CCNE	3155	**Ameublement fabrication (1411)**	14/01/1986		
		Avenant n° 7 à l'accord du 26 avril 2005 régime de prévoyance		*09/10/2017*	*2018/8*
CCNE	3110	**Assurances réassurances courtage entreprises (2247)**	18/01/2002		
		Prévoyance frais médicaux (annexe 7)		*26/10/2017*	*2018/8*
APN	3265	**Assurances sociétés retraite prévoyance**	05/03/1962		
		Régime professionnel de prévoyance		*14/03/2017*	*2017/26*
		Priorités d'action orientations 2018-2020		*02/10/2017*	*2018/3*
CCNE	3379	**Ateliers chantiers d'insertion (3016)**	31/03/2011		
		Avenant n° 22 à l'accord du 17 juin 2010 régime de prévoyance		*28/06/2017*	*2017/50*
CCNE	3076	**Audiovisuel électronique équipement ménager commercial (1686)**	26/11/1992		
		Régime de frais de santé		*13/04/2017*	*2017/39*
CCNE	3295	**Automobile cabinets d'expertises (1951)**	20/11/1996		
		Avenant n° 60 régime frais de soins de santé		*20/03/2017*	*2017/20*
		Avenant n° 63 à l'accord du 22 mars 2004 prévoyance complémentaire		*12/10/2017*	*2018/12*
		Avenant n° 64 création fonds social		*12/10/2017*	*2018/12*
CCNE	3034	**Automobile services (1090)**	15/01/1981		
		Cotisations prévoyance obligatoire 2018		*27/06/2017*	*2017/35*
CCNE	3078	**Avocats cabinets personnel salarié (1000)**	20/02/1979		
		Avenant n° 117 régime de prévoyance		*20/10/2017*	*2018/2*
CCNE	3117	**Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843)**	19/03/1976		
		Avenant n° 22 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 remboursement complémentaire frais de soins de santé		*24/05/2017*	*2017/29*
		Avenant n° 118 régime de prévoyance		*07/12/2017*	*2018/4*
		Avenant n° 23 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé		*07/12/2017*	*2018/4*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC[2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	Nº de BOCC[3]
APNE	3107	**BTP apprentissage et CCCA-BTP**	06/09/2006		
		Avenant n° 2 modifiant l'accord du 28 juin 2012 régime complémentaire frais de santé		*06/01/2017*	*2017/10*
		Avenant n° 3 à l'accord du 28 juin 2012 régime complémentaire frais de santé		*07/03/2017*	*2017/19*
		Avenant n° 4 à l'accord du 28 juin 2012 régime complémentaire frais de santé		*04/05/2017*	*2017/27*
		Annexe 3 Avenant n° 4 frais de santé		*12/12/2017*	*2018/11*
APNE	3107	**BTP régime de prévoyance**	01/10/2001		
		Avenant n° 25 à l'accord du 1er octobre 2001 prévoyance		*22/06/2017*	*2017/42*
APNE	3107	**BTP régime de prévoyance ouvriers**	31/07/1968		
		Avenant n° 58 modifiant le régime de prévoyance de l'annexe III de l'accord du 31 juillet 1968		*30/06/2017*	*2017/42*
CCNE	3168	**Cabinets médicaux (1147)**	14/10/1981		
		Avenant n° 71 cotisations de l'annexe 1 régime de prévoyance		*09/03/2017*	*2017/27*
CCNE	3135	**Cartonnage industrie (489)**	09/01/1969		
		Avenant n° 1 à l'avenant n° 152 du 5 octobre 2015 complémentaire santé		*15/11/2017*	*2018/8*
CCNE	3167	**Casinos (2257)**	29/03/2002		
		Avenant n° 3 frais de santé		*17/11/2017*	*2018/1*
CCNE	3319	**Chaînes thématiques (2411)**	23/07/2004		
		Avenant n° 4 révision convention et annexe 1 classification		*19/06/2017*	*2017/40*
CCNE	3125	**Charcutières industries (1586)**	09/04/1990		
		Avenant n° 6 régime de prévoyance		*13/10/2017*	*2017/52*
CCNE	3159	**Coiffure (2596)**	10/07/2006		
		Avenant n° 2 à l'avenant n° 11 - régime frais de santé		*21/03/2017*	*2017/26*
CCNE	3251	**Commerce détail non alimentaire (1517)**	14/06/1988		
		Avenant n° 4 à l'accord du 22 juin 2015 complémentaire santé		*22/11/2017*	*2018/13*
		Avenant n° 5 à accord du 22 juin 2015 maintien des garanties		*22/11/2017*	*2018/13*
CCNE	3121	**Distributeurs conseils hors domicile (1536)**	21/11/1988		
		Avenant n° 2017/2 à l'accord 2016/04 prévoyance		*27/09/2017*	*2017/52*
		Avenant n° 2017/4 rémunérations		*08/11/2017*	*2018/11*
CCNE	3316	**Distribution directe entreprises (2372)**	09/02/2004		
		Avenant n° 1 à l'accord du 31 janvier 2014 frais de santé		*21/11/2017*	*2018/4*
APNE		**Électriques et gazières industries frais d'études**	07/03/2011		
		Avenant n° 2 modification des conditions d'éligibilité		*15/12/2017*	*2018/4*
APNE	3368	**Électriques et gazières industries frais d'études**	27/11/2008		
		Avenant n° 4 modifiant certaines dispositions		*15/12/2017*	*2018/4*
CCNE	3351	**Enseignement privé indépendant EPI (2691)**	27/11/2007		
		Régime professionnel de santé 2018- 2022		*04/07/2017*	*2017/34*
CCNE	3249	**Formation organismes (1516)**	10/06/1988		
		Avenant à l'accord du 3 juillet 1992 prévoyance		*07/06/2017*	*2017/39*
		Avenant à l'accord du 19 novembre 2015 frais de santé		*22/11/2017*	*2018/9*
CCNE	3244	**Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505)**	15/04/1988		
		Avenant n° 125 à l'avenant n° 84 frais de soins de santé		*05/07/2017*	*2017/38*
CCNE	3144	**Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043)**	11/12/1979		
		Avenant n° 3 prévoyance et frais de santé		*07/11/2017*	*2018/1*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC[2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC[3]
CCNE	3205	**Géomètres experts, géomètres, topographes (2543)**	13/10/2005		
		Régime de prévoyance		*26/10/2017*	*2017/52*
CCNE	3241	**Habillement articles textiles commerce de détail (1483)**	25/11/1987		
		Avenant n° 1 à l'accord du 4 novembre 2015 frais de santé		*26/09/2017*	*2017/47*
		Avenant n° 2 à l'accord du 9 octobre 2015 prévoyance		*07/11/2017*	*2018/2*
CCNE	3221	**Habitat protection PACT ARIM (1278)**	21/10/1983		
		Avenant à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 prévoyance		*21/03/2017*	*2017/38*
CCNE	3152	**Horlogerie (1044)**	17/12/1979		
		Avenant à l'avenant du 17 décembre 1979 cadres		*24/11/2017*	*2018/13*
		Avenant n° 8 à l'accord du 13 février 2008 régime de prévoyance		*24/11/2017*	*2018/13*
CCN	3198	**Hospitalisation à but non lucratif FEHAP (29)**	31/10/1951		
		Additif à l'avenant n° 2 à l'avenant n° 2015-01 généralisation couverture frais de santé		*18/09/2017*	*2017/47*
CCNE	3271	**Hôtellerie de plein air (1631)**	05/07/1991		
		Avenant n° 12 à l'accord du 9 mars 2004 régime de prévoyance		*17/01/2017*	*2017/11*
CCNE	3292	**Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979)**	30/04/1997		
		Avenant n° 4 à l'accord du 6 octobre 2010 régime frais de santé		*31/03/2017*	*2017/29*
		Avenant n° 27 prévoyance		*13/10/2017*	*2017/49*
		Avenant n° 5 à l'accord du 6 octobre 2010 régime frais de santé		*13/10/2017*	*2017/49*
		Avenant n° 6 à l'accord du 6 octobre 2010 régime frais de santé		*13/10/2017*	*2017/49*
CCNE	3037	**Huissiers de justice (1921)**	11/04/1996		
		Avenant n° 59 à l'avenant n° 48 régime de frais de santé		*05/07/2017*	*2017/38*
CCNE	3138	**Imprimerie de labeur et industries graphiques (184)**	29/05/1956		
		Régime de prévoyance conventionnelle		*11/12/2017*	*2018/11*
CCNE	3272	**Jardineries graineteries (1760)**	03/12/1993		
		Avenant n° 5 à l'accord du 11 juin 2009 prévoyance		*24/01/2017*	*2017/11*
		Avenant n° 6 à l'accord du 11 juin 2009 prévoyance		*15/12/2017*	*2018/8*
CCNE	3252	**Librairie (3013)**	24/03/2011		
		Avenant n° 3 à l'accord du 5 décembre 2005 négociation collective		*18/01/2017*	*2017/12*
		Avenant n° 1 à l'accord du 2 juillet 2015 au régime de santé		*19/09/2017*	*2017/45*
CCNE	3264	**Lin rouissage teillage (1659)**	28/01/1992		
		Avenant n° 1 à l'accord du 24 mai 2016 prévoyance		*23/03/2017*	*2018/12*
CCNE	3261	**Logistique entreprises communication directe (1611)**	19/11/1991		
		Avenant n° 4 à l'accord du 9 novembre 2006 garanties collectives		*23/11/2017*	*2018/8*
CCNE	3170	**Manutention ferroviaire travaux connexes (538)**	06/01/1970		
		Avenant à l'accord du 29 juin 2015 régime professionnel de frais de santé		*14/09/2017*	*2017/42*
CCNE	3286	**Médico-techniques négoce et prestations de service (1982)**	09/04/1997		
		Avenant n° 1 à l'accord du 2 décembre 2015 régime professionnel de santé		*06/07/2017*	*2017/40*
CCNE	3304	**Missions locales et PAIO (2190)**	21/02/2001		
		Avenant n° 61 à l'accord du 17 décembre 2015 prévoyance		*02/08/2017*	*2017/38*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC[2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	Nº de BOCC[3]
CCNE	3300	**Mutualité (2128)**	31/01/2000		
		Avenant n° 22 article 15.2		*08/12/2017*	*2018/7*
CCNE	3134	**Notariat (2205)**	08/06/2001		
		Avenant n° 2 à l'accord du 9 décembre 2015 complémentaire frais de santé		*19/10/2017*	*2017/47*
CCNE	3084	**Optique lunetterie de détail (1431)**	02/06/1986		
		Avenant à l'accord du 14 juin 2011 prévoyance		*07/12/2017*	*2018/10*
APNE	3250	**Papiers cartons salaires ŒTAM ingénieurs cadres**	22/11/2006		
		Avenant n° 9 salaires au 1erjuillet 2017		*31/05/2017*	*2017/38*
CCNE		**Personnels navigants officiers transport maritime (3223)**	19/11/2012		
		Régime de prévoyance		*22/03/2017*	*2017/25*
CCN	3116	**Personnes inadaptées et handicapées établissements (413)**	15/03/1966		
		Avenant n° 342 régime complémentaire santé		*29/11/2017*	*2018/15*
		Avenant n° 343 régime de prévoyance collectif		*29/11/2017*	*2018/15*
CCNE	3104	**Pharmaceutique industrie (176)**	06/04/1956		
		Avenant à l'accord du 22 juin 2007 frais santé ancien salarié		*06/07/2017*	*2017/39*
		Avenant à l'accord du 9 juillet 2015 prévoyance		*23/11/2017*	*2018/8*
		Avenant à l'accord du 22 juin 2007 soins santé anciens salariés		*23/11/2017*	*2018/8*
CCNE	3052	**Pharmacie d'officine (1996)**	03/12/1997		
		Prévoyance et frais de santé (cadres)		*20/03/2017*	*2017/19*
		Prévoyance et frais de santé (non cadres)		*20/03/2017*	*2017/19*
		Régimes de prévoyance et de frais de santé		*11/05/2017*	*2017/26*
		APGIS prévoyance et frais de santé		*02/10/2017*	*2017/48*
		Régime prévoyance et frais de soins de santé		*02/10/2017*	*2017/51*
CCNE		**Photographie professions (3168)**	13/02/2013		
		Avenant n° 5 à l'accord 5 décembre 2002 cotisations prévoyance		*06/09/2017*	*2017/46*
CCNE	3375	**Ports et manutention CCN unifiée (3017)**	15/04/2011		
		Avenant n° 2 à l'accord du 16 avril 2011cessation anticipée activité		*16/02/2017*	*2017/22*
		Avenant n° 2 à l'accord du 15 avril 2011 pénibilité spécifique		*16/02/2017*	*2017/22*
		Avenant n° 8 révision garantie de ressources		*16/02/2017*	*2017/22*
		Revalorisation rentes retraite supplémentaire		*10/05/2017*	*2017/41*
CCNE	3301	**Prestataires de services secteur tertiaire (2098)**	13/08/1999		
		Avenant n° 3 régime de prévoyance		*13/11/2017*	*2018/1*
		Révision du régime de frais de santé		*13/11/2017*	*2018/1*
AIN		**Prévoyance des cadres**	17/11/2017		*2018/2*
CCNE	3165	**Produits du sol engrais négoce et industrie (1077)**	02/07/1980		
		Régime prévoyance non cadres		*11/07/2017*	*2017/45*
CCNE	3248	**Promotion immobilière (1512)**	18/05/1988		
		Avenant n° 3 à l'accord du 19 octobre 2011 prévoyance santé		*27/10/2017*	*2018/4*
CCNE	3173	**Propreté entreprises et services associés (3043)**	26/07/2011		
		Avenant n° 10 frais de santé personnel non cadre		*14/09/2017*	*2017/42*
CCNE	3073	**Publicité (86)**	22/04/1955		
		Indemnité de fin de carrière		*03/05/2017*	*2017/27*
CCNE	3228	**Récupération industries et commerces (637)**	06/12/1971		
		Avenant n° 13 régime prévoyance		*11/09/2017*	*2017/46*
		Article 49 bis		*09/10/2017*	*2018/2*
AIN		**Régime de retraite complémentaire AGIRC ARRCO**	17/11/2017		*2018/2*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC[2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC[3]
CCNE	3245	**Restauration rapide (1501)**	18/03/1988		
		Avenant n° 4 à l'avenant n°42 prévoyance et action sociale		*08/11/2017*	*2018/9*
AINE		**Retraite cadres - accord du 14 mars 1947 AGIRC**	15/06/1983		
		Modification de la délibération D 25		*16/03/2017*	*2017/18*
		Avenant n° A-292 dénomination des organisations		*16/03/2017*	*2017/18*
		Avenant n° A-293 article 8 bis de l'annexe 1		*26/09/2017*	*2017/43*
AIN		**Retraite complémentaire avantages chomage partiel**	05/02/1979		
		Reconduction		*07/12/2017*	*2018/3*
AINE		**Retraite non cadres - accord du 8 décembre 1961 ARRCO**	15/03/1988		
		Modification de la délibération 22 B		*16/03/2017*	*2017/18*
		Avenant n° 143 dénomination des organisations		*16/03/2017*	*2017/18*
		Avenant n° 144 annexe D		*06/06/2017*	*2017/28*
		Avenant n° 145 article 23 de l'annexe A		*26/09/2017*	*2017/43*
CCNE	3372	**Spectacle vivant entreprises du secteur privé (3090)**	03/02/2012		
		Garantie frais de soins de santé		*12/10/2017*	*2018/1*
CCNE	3328	**Sport (2511)**	07/07/2005		
		Avenant n° 1 à l'accord du 6 novembre 2015 frais de sante		*07/11/2017*	*2018/8*
CCN		**Structures associatives pêche loisir aquatique (3203)**	22/06/2013		
		Avenant n° 1 régime de prévoyance complémentaire		*07/12/2017*	*2018/11*
CCNE	3151	**Tourisme social et familial organismes (1316)**	10/10/1984		
		Avis d'interprétation sur l'accord du 17 novembre 2016 régime professionnel santé et prévoyance (délai transitoire précompte)		*17/01/2017*	*2017/15*
		Avenant n° 1 à l'accord du 17 novembre 2016 santé et prévoyance		*17/01/2017*	*2017/15*
		Avenant n° 2 régime frais santé et prévoyance-portabilité		*20/02/2017*	*2017/15*
		Avenant n° 3 cotisations régime frais santé et prévoyance		*06/06/2017*	*2017/45*
CCNE	3177	**Transport aérien personnel au sol (275)**	22/05/1959		
		Régime prévoyance personnel non cadre		*14/12/2017*	*2018/9*
		Règlement fonds d'action sociale		*14/12/2017*	*2018/9*
APNE		**Transport déchet protection sociale salariés**	20/04/2016		
		Avenant n° 1 à l'accord du 20 avril 2016		*12/04/2017*	*2017/28*
APNE	3085	**Transports de fonds et valeurs conditions d'emploi**	05/03/1991		
		Avenant n° 20 régime de frais de santé		*12/11/2017*	*2018/3*
CCNE	3099	**Transports publics urbains de voyageurs (1424)**	11/04/1986		
		Sécurisation des parcours professionnels		*10/11/2017*	*2018/3*
APNE	3212	**Travail temporaire cadres prévoyance**	10/07/2009		
		Avenant n° 6 à l'accord du 10 juillet 2009 prévoyance et à l'annexe FSP		*19/05/2017*	*2017/37*
APNE	3212	**Travail temporaire non cadres prévoyance**	10/07/2009		
		Avenant n° 7 à l'accord du 10 juillet 2009 prévoyance et à l'annexe FSP		*19/05/2017*	*2017/37*
APN		**Travail temporaire régime de frais de santé**	14/12/2015		
		Avenant n° 3 à l'accord du 14 décembre 2015 régime frais de santé		*06/10/2017*	*2017/51*
		Avenant n° 4 à l'accord du 14 décembre 2015 régime frais de santé		*22/12/2017*	*2018/13*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC [2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC [3]
CCNE	3079	**Verre fabrication mécanique industries (669)**	08/06/1972		
		Avenant à l'accord n° 1 du 24 avril 1975 classifications		*20/07/2017*	*2017/37*
		Avenant n° 1 à l'accord du 11 octobre 2007 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*30/11/2017*	*2018/2*
CCNE	3029	**Vins cidres jus de fruits spiritueux (493)**	13/02/1969		
		Avenant n° 1 à l'accord du 1er avril 2015 régime complémentaire frais sante		*05/12/2017*	*2018/6*
		Avenant n° 1 à l'accord du 1er avril 2015 régime de prévoyance		*05/12/2017*	*2018/6*
NIVEAU RÉGIONAL					
APR		**Bâtiment limousin couverture frais de santé**	22/05/2017		*2017/34*
CCRE		**Métallurgie isère hautes-alpes (mensuels) (2221)**	13/09/2001		
		Garanties de prévoyance		*13/12/2017*	*2018/9*
		Avenant n° 4 complémentaire de frais de santé		*13/12/2017*	*2018/9*
CCR		**Presse quotidienne parisienne ouvriers (214)**	31/12/1956		
		Avenant n° 6 à l'accord du 16 avril 1998 prévoyance		*22/12/2017*	*2018/13*
NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL					
CCDE	3378	**Métallurgie Indre-et-loire (2992)**	10/12/2010		
		Prévoyance garanties risque décès		*02/10/2017*	*2017/45*
CCDE		**Métallurgie Moselle (714)**	01/02/1973		
		Prévoyance complémentaire		*22/08/2017*	*2017/45*
CCDE		**Métallurgie Seine-et-Marne (911)**	30/11/1976		
		Mise en place régime prévoyance		*25/09/2017*	*2018/3*
CCDE		**Métallurgie Vosges (2003)**	16/03/1998		
		Mensuel (article 38) garanties prévoyance		*12/10/2017*	*2017/49*
AIFA		**Ports et manutention Montoir Saint-Nazaire (3017)**	15/04/2011		
		Garanties minimales de prévoyance		*27/10/2017*	*2018/7*

Source : ministère du Travail - 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.

X. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

X.1. Recrutement

X.1.1. Période d'essai

L'employeur ne peut renouveler la période d'essai d'un salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) que si un accord de branche le permet. Cet accord doit avoir été étendu et fixer les conditions et les durées de ce renouvellement, dans le respect des durées maximales légales (article L. 1221-21 du code du travail). Un accord de niveau inférieur ne peut pas prévoir le renouvellement. En outre, la possibilité d'un renouvellement doit figurer dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail (article L. 1221-23 du code du travail). À défaut, la période d'essai ne peut pas être renouvelée, même si la convention collective le prévoit.

En pratique, conformément à la jurisprudence, le renouvellement de la période d'essai ne peut résulter que d'un accord exprès des parties. La seule signature du salarié sur la lettre remise en main propre prolongeant la période d'essai ne saurait valoir accord du salarié à son renouvellement (Cass. Soc. 8 juillet 2015, n° 14-11762). En revanche, l'apposition par le salarié de sa signature et de la mention « lu et approuvé » sur la lettre notifiant le renouvellement de sa période d'essai vaut accord exprès de sa part à ce renouvellement (Cass. Soc. 21 janvier 2015, n° 13-23018).

Douze accords comportent des dispositions relatives à la période d'essai, principalement en cas de contrat à durée indéterminée (CDI).

Certains accords prévoient, pour la période d'essai initiale, une durée plus courte que la durée maximale prévue par la loi pour toutes les catégories professionnelles : un mois pour les ouvriers et les employés, deux mois pour les agents de maîtrise et trois mois pour les cadres de la branche des *mareyeurs-expéditeurs* et ceux des *chaînes thématiques et locales*. D'autres accords limitent ces durées plus courtes à certaines catégories professionnelles : un mois pour les employés dans la convention collective de la *poissonnerie* et les employés de niveau A du *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie*, deux mois pour les techniciens des agences de presse.

Plusieurs accords prévoient que la période d'essai n'est pas renouvelable. Tel est le cas, dans la convention collective de la *poissonnerie*,

pour les agents de maîtrise et les cadres et dans l'accord territorial des *industries métallurgiques, mécaniques et connexes et similaires du département de Seine-et-Marne*. Plusieurs accords prévoient également des durées de renouvellement (un ou deux mois) inférieures à la durée initiale de la période d'essai (*agences de presse ; commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie* ; *Offices Publics de l'Habitat, éditeurs de la presse magazine, industries métallurgiques, mécaniques et connexes et similaires du département de Seine-et-Marne*).

L'accord territorial des *industries métallurgiques, mécaniques et connexes et similaires du département de Seine-et-Marne* fixe également, en cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, un délai de prévenance plus long que la loi en deçà de huit jours de présence (48 heures). Lorsque ce délai de prévenance est d'au moins deux semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi sans réduction de salaire (25 heures pour un délai de prévenance de deux semaines, 50 heures pour un délai de prévenance d'un mois).

L'avenant à la CC de l'*hôtellerie de plein air* relatif au travail saisonnier prévoit qu'en cas de succession de plusieurs contrats à caractère saisonnier avec un même salarié et portant sur un même poste, aucune période d'essai ne pourra être prévue dès la conclusion du deuxième contrat à caractère saisonnier.

X.1.2. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Favoriser l'égalité professionnelle en permettant aux salariés d'articuler vie professionnelle et vie familiale

Dans le cadre de la mise en œuvre de leur politique d'égalité professionnelle, certaines branches entendent favoriser une juste articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Ainsi, l'*industrie pharmaceutique* permet l'aménagement ponctuel d'horaires pour faire face à des situations familiales spécifiques (enfant malade, parent isolé, etc.) et rappelle la possibilité de demander une réduction du temps de travail en raison des besoins de la vie personnelle.

Certaines branches entendent favoriser l'exercice du partage de la parentalité. Ainsi, la *banque* s'engage à informer les parents salariés sur les dispositifs en faveur de l'exercice de la parentalité.

Favoriser l'égalité professionnelle en organisant des actions de sensibilisation

De nombreuses branches s'engagent à mettre en place des actions de sensibilisation relatives au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (par exemple, les *industries du verre de fabrication mécanique* ou les *employés et ouvriers de la distribution du cinéma*).

Certaines branches préconisent la mise en œuvre d'actions de sensibilisation spécifiques pour lutter contre les stéréotypes et favoriser la mixité (*acteurs du lien social et familial*). Il peut aussi s'agir d'actions de sensibilisation visant à promouvoir les accords ou plans d'actions conclus en faveur de l'égalité professionnelle ou d'organiser des actions de diffusion des évolutions législatives (*industrie de la chaussure et des articles chaussants*) ou encore d'actions de sensibilisation sur les stéréotypes sexistes (*répartition pharmaceutique*).

La branche des *fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers* a élaboré un livret des droits des femmes reprenant les principales dispositions légales et conventionnelles en matière de recrutement, rémunération, congé de maternité ou d'adoption, protection de la maternité, formation et promotion professionnelle, ainsi que les divers congés liés à la maternité ou à la famille, la protection contre les violences sexistes et sexuelles, et les actions sociales mises en place au niveau de la branche.

Les *chaînes de cafétéria et assimilés* s'engagent à réaliser un guide de communication pour valoriser les métiers, parcours et formations professionnels afin d'améliorer la mixité de ces métiers.

X.2. Exécution du contrat

X.2.1. Clauses du contrat

Secret professionnel

La branche de la *distribution des papiers-cartons commerces de gros* rappelle le principe et les limites en matière de secret professionnel applicable aux techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres de la branche. Un avenant à la convention collective nationale (CCN) des *métiers de la transformation des grains* précise que l'interdiction

de communication porte notamment sur l'activité, les méthodes, l'organisation, le fonctionnement, les marchés, les produits et les tarifs de l'entreprise et qu'une clause de confidentialité peut être insérée dans le contrat de travail en ce sens.

Non-concurrence

Deux accords encadrent l'application d'une clause de non-concurrence.

La durée maximale de l'application de la clause de non-concurrence est fixée à deux ans pour les agents de maîtrise et les techniciens et à trois ans pour les ingénieurs et les cadres par la CCN de la *distribution des papiers-cartons commerces de gros*. La contrepartie financière est au moins égale à un tiers de la rémunération mensuelle que le salarié touchait au moment de son départ s'il était agent de maîtrise, technicien ou dessinateur. Ce montant est porté pour les cadres à la moitié de la rémunération à partir de la deuxième année et aux deux tiers de la rémunération à partir de la troisième année.

L'avenant à la CCN des *métiers de la transformation des grains* précise que la rédaction de la clause de non-concurrence doit indiquer les intérêts légitimes que l'employeur entend protéger (définition de l'importance du risque économique et commercial encouru) et qui justifient l'existence de l'interdiction de concurrence. Elle rappelle que la clause doit notamment tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié, de sorte que ce dernier ne se trouve pas dans l'impossibilité absolue de retrouver une activité professionnelle conforme à sa formation et à ses connaissances. De ce fait, la clause est limitée dans le temps (18 mois) et à une zone géographique précisément définie par le contrat de travaiL. La contrepartie financière est fixée par cet accord à 25 % du salaire mensuel pour une interdiction au plus égale à douze mois et à 30 % du salaire mensuel pour une interdiction entre douze et 18 mois et versée, en principe, trimestriellement. Cet accord précise les conséquences en cas de violation de la clause par le salarié et prévoit, notamment, une pénalité forfaitaire égale à un an de salaire brut ainsi que les conditions dans lesquelles l'employeur peut libérer le salarié de l'obligation de non-concurrence convenue ou réduire la durée ou le secteur d'application de celle-ci.

Par ailleurs, l'avenant à la CC des *industries métallurgiques, mécaniques et connexes et similaires du département de Seine-et-Marne* supprime la modulation du montant de la contrepartie financière selon que le licenciement est intervenu ou non pour une faute lourde, confor-

mément à la jurisprudence constante de la Cour de cassation selon laquelle le montant de la contrepartie financière à une clause de non-concurrence ne peut être minoré en fonction des circonstances de la rupture (Cass. Soc, 14 avril 2016, n° 14-29679).

Autres clauses spécifiques

L'annexe 1 à la CC de la *production audiovisuelle* traite des aspects spécifiques de l'emploi des réalisateurs. De ce fait, le contrat de travail du réalisateur comporte des mentions relatives au programme audiovisuel pour lequel celui-ci a été engagé (titre, durée, genre, particularités techniques, destination, etc.).

La CC du *personnel des Offices Publics de l'Habitat* comporte des dispositions spécifiques aux agents publics détachés auprès des offices. Elle prévoit également que durant toute la durée du contrat de travail, si le salarié doit utiliser un véhicule, professionnel ou personnel, dans le cadre de l'exercice des fonctions, il s'engage à informer l'employeur de toute suspension ou retrait du permis de conduire.

X.2.2. Modification du contrat de travailv

La CCN de la *distribution des papiers-cartons commerces de gros* prévoit des clauses en cas de mutation dans l'établissement, en renvoyant à l'application des règles applicabl es en cas de modification du contrat de travail et en rappelant qu'en cas de refus du salarié, la rupture du contrat de travail est considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur. La CC prévoit que si l'intéressé accepte la modification, il bénéficie d'une période d'adaptation de trois mois. L'employeur doit également lui assurer le maintien de ses rémunérations antérieures pendant un délai égal au préavis qui devrait être observé en cas de licenciement (avec un montant minimum selon l'ancienneté du salarié), ainsi que le versement d'une indemnité compensatrice calculée, comme pour l'indemnité de licenciement, sur la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle proposée au salarié. Toutefois, lorsque la réduction de la rémunération mensuelle est d'au moins 5 % pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ou de 10 % pour les ingénieurs et cadres et si le salarié compte au moins six mois d'ancienneté de services ininterrompus, l'indemnité compensatrice peut être remplacée par une indemnité temporaire dégressive versée pendant un an (ou six mois pour les ingénieurs et cadres), calculée en pourcentage de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire. Pour

les salariés de plus de 50 ans et sous conditions d'ancienneté, l'indemnité temporaire dégressive peut être remplacée par une indemnité horaire spéciale de déclassement.

Cette CC reprend également les règles légales applicables en cas de modification pour motif économique ou relatives à la mobilité volontaire sécurisée, telles que prévue aux articles L. 1222-12 et suivants du code du travail.

X.2.3. Congés

Dons de jours de congés pour enfant malade ou personne dépendante

La loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap

Après l'adoption de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade, le législateur a également ouvert un dispositif similaire au bénéfice des salariés proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Il s'inscrit dans les dispositions relatives au « congé de proche aidant », qui est un congé non rémunéré permettant à un salarié de suspendre temporairement son contrat de travail pour disposer de temps afin de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ainsi, un salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise, qui est proche aidant.

Pour mettre en œuvre des dispositifs de dons de jour de congés, les partenaires sociaux concluent des accords rappelant, tel que l'impose la loi, que le don est anonyme, sans contrepartie et qu'il ne peut concerner que des jours de repos non pris. En outre, ils s'accordent sur les bénéficiaires potentiels et l'ensemble des modalités pratiques du don.

Ainsi, même avant l'adoption de la loi n° 2014-84 du 13 février 2018 bénéficiant aux proches aidants, certaines branches avaient déjà étendu leur dispositif de dons de jours, bénéficiant aux salariés d'enfants malades, aux salariés venant en aide à un proche. Par exemple la branche de la *plasturgie* élargit le dispositif légal au bénéfice des salariés qui viennent en aide, à titre non professionnel, en partie ou totalement, à une personne de leur entourage et la branche de l'*industrie des cuirs et*

peaux étend le dispositif afin qu'il puisse bénéficier au conjoint malade du salarié, ou au parent malade du salarié ou de son conjoint.

Les partenaires sociaux s'accordent également sur les modalités pratiques des dons, qu'il s'agisse :

- du nombre maximal de jours pouvant faire l'objet de don (six jours par année civile prévus par la branche du *négoce de l'ameublement*) ;
- des types de jours de congés cessibles (la branche de l'*industrie des cuirs et peaux* vise les jours d'ancienneté ou de congés payés non pris tout en excluant les repos compensateurs de remplacement) ;
- ou encore de la mise en place d'un « compte épargne don » qui peut être abondé par l'employeur (branche du *négoce de l'ameublement*).

Congés familiaux

Dans une perspective de respect des impératifs de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des salariés, certaines branches incluent, parmi leurs indicateurs de suivi de la situation comparée des femmes et des hommes, le taux de recours aux congés. À titre d'illustration, la branche des *industries de la fabrication mécanique du verre* s'engage à suivre le nombre de jours de congé paternité pris par rapport à la durée théorique du congé et la répartition par sexe et par catégorie professionnelle du taux de recours au congé parental. La branche du *personnel salarié des cabinets d'avocats* prévoit, quant à elle, un indicateur sur les effectifs des salariés en congé parental, à temps partiel ou à temps plein.

Certaines branches financent le maintien de rémunération des salariés en congés familiaux : ainsi le salarié ou la salariée de la *répartition pharmaceutique* bénéficiant d'indemnités journalières de la sécurité sociale au titre de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant voit la totalité de son salaire net maintenu. La *banque* prévoit, quant à elle, un maintien de rémunération des salariés en congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour une période de cinq jours (ou onze jours en cas de naissances multiples).

D'autres branches, comme les *chaînes de cafétéria et assimilés,* permettent le recours à des aménagements de jours et d'horaires de travail à l'issue des congés de maternité ou d'adoption afin de permettre aux salariés concernés d'organiser la garde de leur enfant.

X.2.4. Télétravail

L'article 21 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail réforme le cadre législatif applicable au télétravail

La régulation collective du recours au télétravail est désormais favorisée par le cadre légal applicable. Le télétravail peut ainsi être mis en place, non plus uniquement par le contrat de travail, mais par accord collectif (ou à défaut par une charte élaborée par l'employeur) ou par un accord entre le salarié et l'employeur (formalisé selon un moyen qu'ils choisissent ; il peut s'agir d'un mail, d'un avenant au contrat de travail par exemple ou de tout autre moyen).

En cas de mise en place par accord ou charte, le texte doit fixer les conditions de passage au télétravail (et en particulier en cas de pic de pollution faisant l'objet de mesures d'urgence décidées par le préfet), les conditions de retour à une exécution du travail sans télétravail, les modalités d'acceptation des conditions de mise en œuvre du télétravail par le salarié, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail et, enfin, la détermination des plages horaires pendant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié.

Autre nouveauté : en cas de refus par l'employeur d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par l'accord collectif ou la charte, celui-ci doit motiver sa réponse.

Même si, avant la publication de l'ordonnance du 22 septembre 2017, le recours au télétravail était formalisé par le biais du contrat de travail, il n'en demeure pas moins que certains paramètres de mise en œuvre pouvaient également être fixés à l'échelle des entreprises ou des branches. Ces pratiques sont d'autant plus importantes à observer que les accords collectifs ont désormais vocation à fixer le cadre de mise en œuvre du télétravail.

Des accords déterminent par exemple les conditions d'éligibilité au télétravail : ainsi la branche *Pôle emploi* fixe, parmi ses critères, celui d'une ancienneté de trois ans ou encore celui d'un minimum de travail de 80 % d'un temps plein. La branche des *institutions de retraite complémentaire* inclut au sein de ces critères la capacité du salarié à exercer ses fonctions de façon autonome.

Cette même branche prévoit que les accords d'entreprise devront fixer notamment les montants de prise en charge des frais du télétravail ou encore inclure une période test avant toute généralisation du télétravail.

La branche *Pôle emploi* prévoit une formation spécifique des manageurs des télétravailleurs sur le management à distance.

Pour éviter l'isolement des télétravailleurs, la branche des *télécommunications* prévoit des temps de regroupement des salariés en télétravail avec les autres salariés et recommande aux entreprises de faire un bilan des usages du numérique afin de prévenir un éventuel usage trop intensif et proposer des actions de prévention et de correction de l'organisation si nécessaire.

En dehors du cadre général de recours au télétravail, certaines branches envisagent ce mode d'organisation dans des situations spécifiques, comme celle des *services interentreprises de santé au travail* dans un objectif de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

X.2.5. Le transfert conventionnel des contrats de travail

La branche des *transports routiers* a adopté un avenant complétant un accord sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs. L'avenant précise le périmètre d'application des règles de continuité, notamment au regard des situations de sous-traitance et ajuste les terminologies employées (substitution de « prestataire » à « titulaire du marché »). De plus l'avenant modifie les conditions permettant d'assurer au salarié la continuité de son contrat de travail avec le nouveau titulaire du marché. L'avenant prévoit par exemple qu'il faut être affecté sur le marché depuis au moins six mois et ne pas être absent depuis quatre mois ou plus à la date de fin du marché pour être transféré auprès du nouveau titulaire du marché. Enfin, l'avenant modifie les modalités dans lesquelles les deux employeurs procèdent au transfert des contrats de travail ainsi que les droits et obligations de chacun d'entre eux.

X.3. Rupture du contrat

Quatorze accords ou avenants comportent, cette année, des dispositions en matière de rupture du contrat de travail (hors dispositions portant uniquement sur la retraite et la fin de carrière).

X.3.1. Procédures de rupture, durée des préavis

La CC des *salariés en portage salarial* prévoit qu'en cas d'inactivité prolongée du salarié porté (un mois de prospection sans nouvelle prestation), l'employeur peut engager une procédure de licenciement dans le respect des règles légales.

La CCN de la *distribution des papiers-cartons commerces de gros* prévoit que le délai de notification du licenciement peut être porté à trois jours francs, lorsque l'employeur est saisi, à la demande du salarié, d'une demande écrite d'entrevue de la part des délégués du personnel ou d'un délégué syndical en vue de rechercher une solution susceptible d'éviter le licenciement ou lorsque le salarié a été dans l'impossibilité justifiée de se rendre à l'entretien préalable et qu'il a fait connaître par lettre, rédigée par lui-même ou par mandataire, au plus tard durant la journée du lendemain, son désir de bénéficier du délai de trois jours francs afin de pouvoir se faire entendre ou désigner une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise pour prendre acte des explications de l'employeur.

En matière de préavis de licenciement, la plupart des accords prévoient une durée de trois mois pour les cadres, donc plus longue que celle prévue par la loi (*mareyeurs-expéditeurs, chaînes thématiques et locales, personnel des Offices Publics de l'Habitat, éditeurs de la presse magazine, poissonnerie, agences de presse* ainsi que dans la branche de la *distribution des papiers-cartons commerces de gros* pour les cadres de niveau V échelon 1 ayant au moins trois ans d'ancienneté et ceux aux échelons 2 et 3). Les durées de préavis sont en outre identiques qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, sauf pour la CC du *personnel des Offices Publics de l'Habitat* qui fixe des durées plus courtes en cas de démission et pour l'avenant à la CC du *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie* qui fixe un préavis de trois mois pour les cadres uniquement en cas de démission. L'avenant à la CC des *mareyeurs-expéditeurs* donne par ailleurs la possibilité d'un départ immédiat du salarié en cas de démission, sur demande écrite de ce dernier et dans ce cas, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

La majorité de ces accords ouvre la possibilité de disposer d'un nombre d'heures pour rechercher un emploi pendant le préavis de licenciement tant que le salarié n'a pas retrouvé d'emploi. La CC de la *poissonnerie* précise que ces heures ne sont pas en principe, selon l'usage en vigueur,

prises le vendredi, le samedi ou les veilles de fête, sauf en cas de cumul, pour tenir compte des contraintes en vigueur dans la profession.

Ces accords prévoient souvent les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être dispensés d'exécuter la fin du préavis de rupture lorsqu'ils ont retrouvé un emploi.

X.3.2. Indemnité de licenciement

Les conditions d'ouverture du droit à l'indemnité légale de licenciement et ses modalités de calcul ont été modifiées en cours d'année 2017 par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et par le décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017. Cette indemnité est désormais versée dès le huitième mois d'ancienneté (contre un an auparavant) et son montant est augmenté de 25 % au titre des dix premières années d'ancienneté. Pour les ruptures de contrat de travail notifiées à compter du 27 septembre 2017, l'indemnité de licenciement ne peut ainsi être inférieure au quart d'un mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans (contre 1/5 précédemment), et au tiers d'un mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans (article R. 1234-2 du code du travail).

De ce fait, certaines conventions collectives signées en 2017 avant cette réforme prévoient un montant d'indemnité conventionnelle de licenciement qui est désormais inférieur au nouveau montant légal et qui n'est donc plus légalement applicable (*mareyeurs-expéditeurs* ; *poissonnerie* ; *papiers-cartons commerces de gros* lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à cinq ans ; *personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM* lorsque le salarié a moins de quatre ans de services ininterrompus et *pharmacie d'officine* pour les salariés non-cadres et pour les cadres comptant moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise).

La branche des *industries et commerces de la récupération* aligne quant à elle, dans son accord signé en décembre 2017, les conditions et le montant de l'indemnité conventionnelle sur les nouvelles règles légales.

D'autres accords prévoyaient des règles conventionnelles qui restent plus favorables que les nouvelles règles légales (*chaînes thématiques et locales* ; *personnel des Offices Publics de l'Habitat, distribution papiers-cartons commerces de gros* à partir de cinq ans d'ancienneté pour les ingénieurs et cadres, *éditeurs de la presse magazine, agences de presse, personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM* après

quatre ans de services ininterrompus, *pharmacie d'officine* pour les cadres comptant quinze ans d'ancienneté ou plus dans l'entreprise).

La CC de la *distribution des papiers-cartons commerces de gros* prévoit en outre une majoration de 20 % pour les salariés licenciés âgés de plus de 55 ans et, pendant 3 ans à compter de la signature de la CC, une majoration de 15 % pour les salariés licenciés âgés de plus de 50 ans et de moins de 55 ans. L'avenant à la CC des *personnels des sociétés anonymes et des fondations d'HLM* prévoit, en cas de licenciement pour motif économique après quatre ans de service ininterrompu dans la société, une majoration de 25 %. Cette majoration est de 50 % si le salarié concerné par le licenciement économique est âgé d'au moins 50 ans.

Par ailleurs, l'avenant à la CC des *maisons d'étudiants* portant sur différentes mesures en faveur de l'égalité professionnelle prévoit que les périodes de congé parental à temps plein sont prises en compte à 100 % pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

X.3.3. Rupture conventionnelle

Deux accords comportent un article sur la rupture conventionnelle qui reprend les dispositions légales applicables (*mareyeurs-expéditeurs* ; *chaînes thématiques et locales*).

X.3.4. Départ et mise à la retraite

Huit accords comportent des dispositions relatives au départ et/ou à la mise à la retraite.

La majorité des accords prévoit des modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite plus favorables que les dispositions légales et réglementaires : en fixant par exemple une ancienneté minimale inférieure pour pouvoir en bénéficier (à partir de deux années d'ancienneté pour la branche des *employés et des cadres des éditeurs de la presse magazine* et celle des *employés, techniciens et cadres des agences de presse*) et/ou un montant d'indemnité plus important (jusqu'à six mois de salaire pour la *distribution des papiers-cartons commerce de gros* et les *maisons d'étudiants*).

En outre, la CC de la *poissonnerie* dispense les salariés d'un préavis au moment de leur départ à la retraite.

X.4. Contrats particuliers

X.4.1. Recours au contrat à durée déterminée

Aucun accord n'a visé explicitement le contrat à durée déterminée (CDD) même si la spécificité des salariés en CDD est abordée dans d'autres accords notamment relatifs à la prévoyance santé, au temps de travail, ou aux périodes d'essai.

X.4.2. Contrats à durée déterminée saisonniers

Contexte

L'article 86 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a inscrit dans le code du travail une définition des emplois saisonniers. Il s'agit des emplois dont « *les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs* ».

Par ailleurs, cet article a habilité le gouvernement à prendre par voie d'ordonnance, dans un délai de neuf mois, les mesures de nature à lutter contre le caractère précaire de l'emploi saisonnier en ce qui concerne la reconduction des contrats de travail saisonniers et la prise en compte de l'ancienneté dans les entreprises non couvertes par des stipulations conventionnelles, afin de sécuriser la situation des travailleurs saisonniers tout en veillant à ce que les obligations créées ne portent pas une atteinte disproportionnée aux intérêts économiques et financiers des entreprises recourant aux contrats saisonniers.

À ce titre, l'ordonnance n° 2017-647 du 27 avril 2017 relative à la prise en compte de l'ancienneté dans les contrats de travail à caractère saisonnier et à leur reconduction a défini les dispositions supplétives. Ces dispositions s'appliquent en l'absence de négociation sur ces deux points dans les 17 branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé. Ces 17 branches sont définies par l'arrêté du 5 mai 2017 de la ministre chargée du Travail, en ce qui concerne la prise en compte de l'ancienneté du salarié sous contrat de travail saisonnier et l'information du salarié saisonnier sur la reconduction des contrats saisonniers. L'ordonnance a, en outre, précisé les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives au droit à la reconduction du contrat saisonnier (II de l'article L. 1244-2-2 du code travail). Elle précise ainsi que celui-ci est applicable lorsque le salarié a effectué

au moins deux mêmes saisons dans l'entreprise lors de deux années consécutives et si l'employeur dispose d'un emploi compatible avec la qualification du salarié.

État des lieux des négociations en 2017

À fin 2017, plusieurs branches ont conclu un accord relatif au travail des saisonniers :

- *hôtellerie de plein air* : les partenaires sociaux ont signé un accord (avenant n° 37 du 17 août 2017 relatif au travail saisonnier dans la branche). L'accord reprend les dispositions déjà existantes dans la CCN en ce qui concerne la clause de reconduction tout en précisant que l'information du salarié se fait par tout moyen. L'accord prévoit également qu'en cas de succession de contrats saisonniers sur un même poste, aucune période d'essai ne peut être prévue dès le deuxième contrat saisonnier ;
- *jardineries et graineteries* : les partenaires sociaux ont conclu un accord du 27 juin 2017 relatif aux modalités de reconduction des contrats saisonniers et à la prise en compte de l'ancienneté des salariés saisonniers. L'accord prévoit qu'en l'absence de clause de reconduction ou en cas de non-respect de cette clause, le salarié saisonnier perçoit une indemnité correspondant à 10 % des sommes perçues pendant la saison ;
- *thermalisme* : les partenaires sociaux ont conclu un avenant n° 29 du 13 novembre 2017 relatif au travail saisonnier. L'accord prévoit que le salarié bénéficie d'un droit à reconduction dès lors qu'il a effectué au moins deux mêmes saisons dans l'entreprise sur deux années consécutives. En cas de non-reconduction, une indemnité égale à 6 % des salaires bruts perçus pendant l'exécution du dernier contrat est versée au salarié ;
- *produits alimentaires élaborés* : les partenaires sociaux ont signé un accord n° 105 du 24 février 2017 relatif à la reconduction des contrats saisonniers. Cet accord prévoit notamment la mise en place d'une prime de reconduction au bénéfice du salarié saisonnier qui a conclu, chaque année, au moins un contrat saisonnier pendant trois années consécutives. Cette prime s'élève à 3 % des salaires bruts perçus au cours de la dernière saison, majorée de 10 % par année d'ancienneté. L'accord prévoit également que des actions de formation peuvent être proposées par l'entreprise au salarié saisonnier durant l'inter-saison, dans le cadre du plan de formation.

Quatre branches se sont saisies des nouvelles dispositions et ont signé un accord valide relatif à la reconduction et à la prise en compte de l'ancienneté dans les contrats saisonniers.

Actuellement, d'autres branches sont en cours de négociation sur ces sujets :

- *hôtels, cafés, restaurants* (IDCC 1979),
- *sport* (IDCC 2511), plus précisément, les centres de plongée,
- *commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs* (IDCC 1557),
- *vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France* (IDCC 493),
- *détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie* (IDCC 1286),
- *casinos* (IDCC 2257),
- a*ctivités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière* (IDCC 1513).

X.4.3. Contrat à durée déterminée d'usage

L'article 34 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a précisé que, dans les secteurs du spectacle, les partenaires sociaux doivent :

- réviser les listes des emplois de ces professions pouvant être pourvus par la conclusion de contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) avant le 31 mars 2016. En l'absence d'établissement de nouvelles listes à cette date, celles-ci peuvent être fixées par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de la culture ;
- négocier, dans les mêmes délais, les conditions de recours au CDDU.

À fin 2017, deux nouveaux accords sont venus compléter ceux conclus en 2016 :

- *entreprises du secteur privé du spectacle vivant* : les partenaires sociaux ont conclu un avenant du 6 septembre 2017 fixant la liste des emplois de la branche dans lesquels le CDDU est autorisé ;
- *production de films d'animation* : les partenaires sociaux ont conclu un avenant n° 10 du 25 octobre 2017 relatif au CDD d'usage complétant les dispositions de la CC sur les conditions de recours au CDDU.

X.4.4. Portage salarial

Contexte

La loi du 20 décembre 2014 a habilité le gouvernement à définir, par ordonnance, les principes et les modalités de fonctionnement du secteur du portage salarial, négociés par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national professionnel du 24 juin 2010. L'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015, ratifiée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a codifié le portage salarial aux articles L. 1254-1 et suivants du code du travail.

Le portage salarial est une relation atypique tripartite constituée :

- d'une part, d'une relation entre une entreprise dénommée entreprise de portage salarial et une entreprise cliente donnant lieu à l'établissement d'un contrat commercial de prestation de portage salarial,
- d'autre part, d'une relation entre une entreprise de portage salarial et un salarié porté liés par la conclusion d'un contrat de travail.

Les partenaires sociaux, sur le fondement juridique des dispositions présentes dans le code du travail, ont négocié une CC de branche des *salariés en portage salarial*, conclue le 22 mars 2017.

Il est à noter que cette CC de branche ne vise à déterminer que les relations de travail entre l'entreprise de portage salarial et les salariés portés et non les relations de travail existantes entre l'entreprise de portage et ses salariés fonctionnels.

Dispositions issues de la négociation

Du fait de la spécificité du dispositif du portage salarial, les partenaires sociaux ont prévu, notamment, les mesures suivantes.

Tout d'abord, les parties ont la possibilité de conclure un contrat de travail en portage salarial à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il convient cependant de préciser que le salarié porté doit rechercher lui-même ses clients ; ainsi des périodes travaillées et des périodes non travaillées peuvent se succéder.

Ensuite, ils rappellent les droits et obligations respectives de l'entreprise de portage salarial et du salarié porté, notamment l'obligation, pour ce dernier d'établir chaque mois, un compte rendu mensuel de son activité. Il est également précisé que le contrat de travail ne peut comporter

pendant son exécution de clause d'exclusivité ou de non-concurrence, de telles clauses étant incompatibles avec l'autonomie du salarié porté (sous réserve de l'existence d'une telle clause dans les contrats de prestations).

Enfin, la CC de branche des *salariés en portage salarial* prévoit qu'en cas d'inactivité prolongée du salarié porté (un mois de prospection sans nouvelle prestation), l'employeur peut engager une procédure de licenciement dans le respect des règles légales.

X.5. Lutte contre le harcèlement (moral et sexuel) et les discriminations

X.5.1. Lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes

Une partie des accords portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes rappelle les dispositions du code du travail relatives à l'interdiction des situations de harcèlement et des agissements sexistes dans l'entreprise.

Plus spécifiquement, certains accords (*chaînes thématiques et locales* ; *mareyeurs-expéditeurs*) précisent l'obligation pour les entreprises de rappeler dans leur règlement intérieur, les dispositions du code du travail relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes.

La branche des *acteurs du lien social et familial* rappelle, pour sa part, dans son accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qu'au titre de leur obligation de sécurité de résultat, les employeurs doivent prévenir les situations de harcèlement moral et sexuel dans l'entreprise et qu'ils doivent pour ce faire, procéder à l'affichage des textes des articles L. 222-33 et L. 222-33-2 du code pénal.

La CC des *employés et des cadres des éditeurs de la presse magazine* signée le 30 octobre 2017 précise que la lutte contre le harcèlement moral et sexuel, ainsi que les propos et agissements sexistes « *constitue une priorité pour les employeurs* ». En complément, elle stipule que les employeurs s'engagent à sensibiliser sur cette thématique « *les directions, les services ou directions aux ressources humaines, les managers, les salariés, les instances représentatives du personnel ainsi que les personnels des services de santé au travail* ». Enfin, la CC invite les employeurs à mettre en œuvre, dans leur entreprise, un système d'alerte ainsi qu'un dispositif de prise en charge par les personnels d'encadrement et des ressources humaines.

Enfin, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé dans de la branche de la *répartition pharmaceutique* prévoit que sera comptabilisées et consolidées dans le rapport annuel de la branche, le nombre de plaintes et de condamnations pour harcèlement portées à connaissance des entreprises de la branche.

X.5.2. Lutte contre les discriminations

La majorité des branches rappellent leur attachement au respect des dispositions légales relatives à lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi et aux différents stades de la relation de travail. Ce rappel de la législation devient même systématique au sein des accords en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'emploi des personnes en situation de handicap et d'emploi des jeunes et des séniors. Ainsi, nombre d'accord rappellent la liste des critères de discrimination mentionnés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

La grande majorité des accords portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précisent que le recrutement des salariés doit s'effectuer être sur des critères objectifs portant sur les compétences, les aptitudes, la qualification des postulants, leurs diplômes et leur expérience professionnelle, et ne saurait à ce titre, reposer sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse des intéressés. Ainsi, les branches de la *fabrication de l'ameublement*, de la *répartition pharmaceutique* et de l'*industrie de la chaussure et des articles chaussants* rappellent, conformément à l'article L. 1221-6 du code du travail, que les informations demandées au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes professionnelles.

En outre, les branches de l'*industrie pharmaceutique* et de *l'assistance* rappellent dans leur accord que, conformément à l'article L. 1131-2 du code du travail, les employés chargés des missions de recrutement des entreprises d'au moins 300 salariés doivent recevoir, au moins une fois tous les cinq ans, une formation à la non-discrimination à l'embauche.

Enfin, l'accord sur la qualité de vie au travail de *Pôle emploi* mentionne l'organisation tous les ans d'une semaine de la diversité au cours de laquelle des ateliers de sensibilisation sont réalisés au sein des établissements sur la thématique de la lutte contre la discrimination et les stéréotypes.

Liste des textes abordant le thème des conditions de travail [1]

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC[2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC[3]
NIVEAU NATIONAL					
CCNE	3257	**Activités de marchés financiers (CCNM) (2931)** *Avenant n° 2 régimes prévoyance et frais de santé*	11/06/2010	*31/08/2017*	*2017/41*
CCNE	3353	**Administrateurs mandataires judiciaires (2706)** *Avenant n° 15 forfait annuel en jours*	20/12/2007	*06/04/2017*	*2017/40*
CCNE	3023	**Aéraulique installation entretien réparation (1412)** *Avenant n° 6 à l'accord du 27 mars 2006 Prévoyance*	21/01/1986	*05/04/2017*	*2017/24*
CCN		**Agences de presse employés techniciens et cadres (3221)** *Avenant n° 1 de révision de la convention*	07/04/2017	*31/05/2017*	*2017/30*
CCNE	3155	**Ameublement fabrication (1411)** *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*	14/01/1986	*31/05/2017*	*2017/43*
CCNE	3348	**Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666)** *Avenant n° 24 valeur du point*	24/05/2007	*12/12/2017*	*2018/9*
CCNE	3279	**Assistance sociétés (1801)** *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* *Avenant n° 37 congés spéciaux pour évènements familiaux*	13/04/1994	*03/07/2017* *22/12/2017*	*2017/38* *2018/12*
CCNE	3379	**Ateliers chantiers d'insertion (3016)** *Avenant n° 22 à l'accord du 17 juin 2010 régime de prévoyance*	31/03/2011	*28/06/2017*	*2017/50*
CCNE	3076	**Audiovisuel électronique équipement ménager commerce (1686)** *Régime frais de santé*	26/11/1992	*13/04/2017*	*2017/39*
CCNE	3078	**Avocats cabinets personnel salarié (1000)** *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* *Avenant n° 117 régime de prévoyance*	20/02/1979	*02/06/2017* *20/10/2017*	*2017/50* *2018/2*
CCNE	3078	**Avocats salariés (1850)** *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*	17/02/1995	*17/11/2017*	*2018/7*
CCNE	3161	**Banque (2120)** *Égalité professionnelle, mixité, parité entre les femmes et les hommes*	10/01/2000	*17/03/2017*	*2017/26*
APNE		**Bâtiment Contrat de génération**	05/01/2017		*2017/12*
APNE	3107	**BTP apprentissage et CCCA-BTP** *Avenant n° 3 à l'accord du 28 juin 2012 régime complémentaire frais de santé* *Avenant n° 4 à l'accord du 28 juin 2012 régime complémentaire frais de santé*	06/09/2006	*07/03/2017* *04/05/2017*	*2017/19* *2017/27*
CCNE	3297	**Cafétérias et assimilés chaînes (2060)** *Avenant n° 16 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*	28/08/1998	*15/11/2017*	*2018/11*
APN		**Caisse d'épargne Formation professionnelle** *Avenant n° 1*	18/11/2014	*31/10/2017*	*2017/49*
CCNE	3135	**Cartonnage industrie (489)** *Avenant n° 1 à l'avenant n° 152 du 5 octobre 2015 complémentaire santé*	09/01/1969	*15/11/2017*	*2018/8*
CCNE	3319	**Chaînes thématiques (2411)** *Avenant n°4 révision convention et Annexe 1 Classification*	23/07/2004	*19/06/2017*	*2017/40*
CCNE	3133	**Charcuterie de détail (953)** *Avenant n° 30 travail à temps partiel*	01/12/1977	*09/03/2017*	*2017/47*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC[2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC[3]
APNE		**Diocèses personnel laic**	08/02/2016		
		Durée et aménagement du temps de travail		*26/09/2017*	*2017/45*
CCNE	3121	**Distributeurs conseils hors domicile (1536)**	21/11/1988		
		Avenant n° 2017/4 rémunérations		*08/11/2017*	*2018/11*
		Avenant n° 2017/5 temps de travail		*08/11/2017*	*2018/11*
CCNE	3316	**Distribution directe entreprises (2372)**	09/02/2004		
		Avenant n° 1 à l'accord du 31 janvier 2014 complémentaire frais de santé		*21/11/2017*	*2018/4*
APNE	3368	**Électriques et gazières industries prévoyance**	27/11/2008		
		Avenant n° 4		*15/12/2017*	*2018/4*
CCNE	3351	**Enseignement privé indépendant (2691)**	27/11/2007		
		Régime professionnel de santé 2018-2022		*04/07/2017*	*2017/34*
CCNE		**Ferroviaire convention dispositions générales (3217)**	31/05/2016		
		Formation professionnelle		*06/06/2017*	*2017/31*
CCNE	3249	**Formation organismes (1516)**	10/06/1988		
		Classification conventionnelle emplois métiers		*16/01/2017*	*2017/13*
CCNE	3244	**Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505)**	15/04/1988		
		Avenant n° 125 à l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 frais de soins de santé		*05/07/2017*	*2017/38*
CCNE	3065	**Habillement commerce succursales (675)**	30/06/1972		
		Dérogation au repos dominical		*04/07/2017*	*2017/36*
CCNE	3190	**HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150)**	27/04/2000		
		Mise en conformité de la convention		*22/06/2017*	*2017/33*
CCNE	3152	**Horlogerie (1044)**	17/12/1979		
		Avenant à l'accord du 30 avril 2004 forfait annuel en jours		*27/01/2017*	*2017/10*
CCNE	3240	**Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487)**	17/12/1987		
		Avenant n° 36 rupture contrat de travail		*02/03/2017*	*2017/28*
CCNE	3271	**Hôtellerie de plein air (1631)**	05/07/1991		
		Avenant n° 37 relatif au travail saisonnier		*17/07/2017*	*2017/37*
CCNE	3138	**Imprimerie de labeur et industries graphiques (184)**	29/05/1956		
		Régime de prévoyance conventionnelle		*11/12/2017*	*2018/11*
CCNE	3272	**Jardineries graineteries (1760)**	03/12/1993		
		Ancienneté pour contrats saisonniers		*27/06/2017*	*2017/36*
CCNE	3136	**Journalistes (1480)**	27/10/1987		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*08/06/2017*	*2017/44*
CCNE	3261	**Logistique entreprises communication directe (1611)**	19/11/1991		
		Avenant n° 4 à l'accord du 9 novembre 2006 garanties collectives		*23/11/2017*	*2018/8*
CCNE	3266	**Maisons d'étudiants (1671)**	27/05/1992		
		Avenant n° 64 valeur du point conventionnel, et égalité professionnelle		*14/09/2017*	*2017/49*
CCNE	3318	**Mannequins agences (2397)**	22/06/2004		
		Avenant n° 6 modifiant les articles 8 catégories de prestations et 12 rémunération minimale		*17/05/2017*	*2017/29*
CCNE	3256	**Mareyeurs-expéditeurs (1589)**	15/05/1990		
		Avenant n° 44 réécriture de la convention		*18/05/2017*	*2017/30*
CCNE	3060	**Métiers de la transformation des grains (1930)**	16/06/1996		
		Avenant n° 4 clause de non concurrence		*05/07/2017*	*2017/43*
CCNE	3300	**Mutualité (2128)**	31/01/2000		
		Avenant n° 22 maladie et accident du travail		*08/12/2017*	*2018/7*
CCNE		**Personnels navigants officiers transport maritime (3223)**	19/11/2012		*2017/25*
		Régime de prévoyance		*22/03/2017*	*2017/25*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC[2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC[3]
CCNE	3104	**Pharmaceutique industrie (176)**	06/04/1956		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*06/07/2017*	*2017/39*
CCNE	3262	**Pharmaceutique répartition (1621)**	07/01/1992		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*11/07/2017*	*2017/38*
CCNE	3052	**Pharmacie d'officine (1996)**	03/12/1997		
		Révision et actualisation de la convention		*11/05/2017*	*2017/26*
		Régimes de prévoyance et frais de soins de santé		*02/10/2017*	*2017/51*
CCNE		**Photographie professions (3168)**	13/02/2013		
		Aménagement et organisation du temps de travail		*06/09/2017*	*2017/46*
CCNE	3367	**Pôle emploi (2847)**	21/11/2009		
		Qualité de vie au travail (QVT)		*17/03/2017*	*2017/18*
CCNE	3375	**Ports et manutention CCN unifiée (3017)**	15/04/2011		
		Avenant n° 2 à l'accord du 16 avril 2011 cessation anticipée d'activité		*16/02/2017*	*2017/22*
CCNE	3346	**Production audiovisuelle (2642)**	13/12/2006		
		Annexe 1 réalisateurs accord d'étape		*15/02/2017*	*2017/19*
		Avenant n° 10 convention de forfait		*20/12/2017*	*2018/12*
CCNE	3314	**Production de films d'animation (2412)**	06/07/2004		
		Avenant n° 10 CDD d'usage		*25/10/2017*	*2017/49*
CCNE	3127	**Produits alimentaires élaborés industries (1396)**	22/10/1985		
		Avenant n° 105 reconduction contrats saisonniers		*24/02/2017*	*2017/16*
CCNE	3165	**Produits du sol engrais négoce et industrie (1077)**	02/07/1980		
		Prévoyance non-cadres		*11/07/2017*	*2017/45*
CCNE	3073	**Publicité (86)**	22/04/1955		
		Indemnité de fin de carrière		*03/05/2017*	*2017/27*
CCNE	3285	**Radiodiffusion (1922)**	11/04/1996		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*08/06/2017*	*2017/44*
CCNE	3228	**Récupération industries et commerces (637)**	06/12/1971		
		Contrat de génération		*10/02/2017*	*2017/13*
		Avenant n° 13 régime de prévoyance		*11/09/2017*	*2017/46*
		Modification article 79 indemnité de licenciement		*06/12/2017*	*2018/7*
CCNE	3031	**Santé au travail interentreprises services (SSTI) (897)**	20/07/1976		
		Contrat de génération intergénérationnel		*22/02/2017*	*2017/18*
		Avenant n° 1 contrat de génération		*31/05/2017*	*2017/31*
		Insertion maintien dans l'emploi travailleurs handicapés		*21/06/2017*	*2017/41*
CCN	3059	**Sociétés financières (478)**	22/11/1968		
		Visite médicale de la médecine du travail		*06/11/2017*	*2017/50*
CCNE	3372	**Spectacle vivant entreprises du secteur privé (3090)**	03/02/2012		
		Avenant CDD d'usage (liste des emplois)		*06/09/2017*	*2017/52*
		Forfait en jours		*06/09/2017*	*2017/52*
CCN		**Structures associatives pêche loisir aquatique (3203)**	22/06/2013		
		CDD à objet défini		*22/09/2017*	*2017/48*
CCNE	3151	**Tourisme social et familial organismes (1316)**	10/10/1984		
		Avenant n° 2 frais de santé et Prévoyance		*20/02/2017*	*2017/15*
CCNE	3177	**Transport aérien personnel au sol (275)**	22/05/1959		
		Prévoyance personnel non cadre		*14/12/2017*	*2018/9*
CCNE	3099	**Transports publics urbains de voyageurs (1424)**	11/04/1986		
		Sécurisation des parcours professionnels		*10/11/2017*	*2018/3*
CCNE	3085	**Transports routiers (16)**	21/12/1950		
		Avenant n° 15 rémunérations transport déménagement		*15/05/2017*	*2017/29*
		Avenant n° 2 changement de prestataire (interurbain)		*04/07/2017*	*2017/37*
APN		**Travail temporaire régime de frais de santé**	14/12/2015		
		Avenant n° 3		*06/10/2017*	*2017/51*

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC[2])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC[3]
APNE		**Travaux publics contrat de génération**	05/01/2017		*2017/10*
CCNE	3005	**Travaux publics ouvriers (1702)**	15/12/1992		
		Stagiaires des entreprises de travaux publics		*05/09/2017*	*2017/44*
CCNE	3333	**Vente à distance entreprises (2198)**	06/02/2001		
		Contrat de génération		*30/06/2017*	*2017/39*
CCNE	3282	**Vétérinaires cabinets et cliniques (1875)**	05/07/1995		
		Avenant n° 67 compléments d'heures		*15/06/2017*	*2017/51*
NIVEAU RÉGIONAL					
CCRE		**Automobile services Guyane (2360)**	20/11/2003		
		Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		*10/07/2017*	*2017/37*
APR		**Bâtiment Limousin couverture frais de santé**	22/05/2017		*2017/34*
NIVEAU DÉPARTEMENTAL OU LOCAL					
CCDE	3378	**Métallurgie Indre-et-Loire (2992)**	10/12/2010		
		Prévoyance garanties risque décès		*02/10/2017*	*2017/45*
CCDE		**Métallurgie Moselle (714)**	01/02/1973		
		Avenant actualisant les articles 24 clauses générales et 29 et 38 de l'avenant « mensuels »		*22/08/2017*	*2017/45*
CCDE		**Métallurgie Seine-et-Marne (911)**	30/11/1976		
		Mise en place régime de prévoyance		*25/09/2017*	*2018/3*
AID		**Zone commerciale plan campagne ouverture dimanche**	27/11/2009		*2010/8*
		Actualisation de l'accord		*10/07/2017*	*2017/37*
AIC		**Marseille zone touristique ouverture dimanche**	02/11/2011		
		Actualisation de l'accord		*24/07/2017*	*2017/37*

Source : ministère du Travail 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.

XI. LA NÉGOCIATION SUR LES CONDITIONS DE NÉGOCIATION DES ACCORDS COLLECTIFS

Ce thème, de plusieurs centaines de mentions chaque année, porte sur les règles structurant la négociation collective, d'une part, notamment les principes de méthode, le calendrier, les clauses de rendez-vous, l'organisation et le financement du dialogue social dans la branche et, d'autre part, sur la création le fonctionnement des commissions paritaires de branche. En 2017, plus de la moitié des mentions traite du fonctionnement de commissions paritaires (thématiques ou non) et près d'une sur dix est consacrée aux clauses de rendez-vous.

La hausse du volume de textes relatifs à la négociation sur les conditions de négociation de branche résulte notamment de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel qui prévoit la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) dont les missions sont précisées. Dès lors, la CPPNI est un des thèmes prédominants en 2017 avec plus d'une centaine de textes déposés relatifs à sa mise en place ou en rapport avec celle-ci.

Si la plupart des textes relatifs à la CPPNI reprennent les dispositions législatives, notamment les missions telles qu'énoncées dans la loi, les partenaires sociaux manifestent cependant la volonté, à travers les accords conclus, d'améliorer la lisibilité des dispositifs conventionnels, tant pour les entreprises que pour les salariés. Ainsi, si peu de textes abordent tous les thèmes liés à l'organisation des négociations, quelques-uns cependant, lors de la renégociation d'une convention collective par exemple, cherchent à structurer profondément le dialogue social dans leur branche. En 2017, treize textes ont pour thème principal le dialogue social (contre onze en 2016, six en 2015, sept en 2014 et huit en 2013). L'impact de la restructuration incite également les branches concernées à établir des accords de méthode relatifs à la fusion de branches. Quatre textes ont été élaborés sur ce thème.

Des principes généraux régissant le dialogue social à la mise en place « matérielle » des instances, les mentions relatives aux conditions de conclusion et d'application de la négociation collective reprises ci-après reflètent les principales modalités négociées par les partenaires sociaux, sans toutefois, prétendre à l'exhaustivité.

XI.1. La révision des instances paritaires de négociation

XI.1.1. Les objectifs

XI.1.1.1. L'objectif de révision de la convention collective

La réécriture, en tout ou partie, d'un dispositif conventionnel recouvre pour les branches plusieurs enjeux. Résumés selon trois axes (*viandes, industrie, commerces en gros*), les objectifs poursuivis sont de :

- mettre en conformité les dispositions conventionnelles au regard de la législation en vigueur ;
- sécuriser juridiquement les entreprises de la branche et leurs salariés ;
- simplifier et moderniser la CC tant sur le fond que sur la forme.

Mais parvenir à un nouveau dispositif conventionnel, structuré, ordonné, simplifié et rédigé clairement est un chantier complexe lorsqu'il s'agit d'une réécriture importante ou d'une révision totale d'une CC qui nécessite, le plus souvent, au préalable, de négocier un accord organisant la négociation de ce futur dispositif (*viandes industrie commerces en gros* ; *personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM*, *personnel des industries du cartonnage*). La future branche des *professions réglementées* précise quant à elle que « *jusqu'à présent dans le cadre d'une concertation non formalisée que, organisations patronales et syndicales ont évoqué ce projet de regroupement des branches et ont convenu d'ouvrir des négociations à cet effet* ».

Le besoin de mettre en place une méthodologie de négociation est d'autant plus nécessaire que la notion même de clarification est parfois ambiguë et complexe. En effet, certaines branches l'entendent comme une réécriture à droit constant, c'est-à-dire « *sans apporter de modifications sur le fond* » alors même qu'en pratique, il paraît difficile pour les partenaires sociaux de concilier négociation sur la forme et absence de négociation sur le fond, propre à l'exercice du « toilettage ».

Cette volonté de refonte de la CC provient également, en 2017, des premiers effets de la restructuration des branches engagée par la loi du 8 août 2016 et par le décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016. Ainsi, les branches de la *fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte* (IDCC 1821), de l'*union des chambres syndicales des métiers du verre* (IDCC 2306), de la *verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau* (IDCC 161) et du *vitrail* (IDCC 1945), par suite de la fusion-absorption, expriment dans leur préambule que : « *conscientes des conséquences*

inhérentes à une telle fusion, désireuses d'en planifier ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les signataires conviennent de définir une méthode permettant de faire aboutir ce processus dans les meilleures conditions et de manière maîtrisée ». Leur texte pose notamment le socle et la structuration de la convention collective nationale (CCN) révisée et l'élargissement de son champ.

Les branches *carrières matériaux industrie ETAM* précisent, quant à elles, la méthode de travail de la fusion des règles définissant le statut conventionnel des ouvriers et des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM), avec la suppression des dispositions devenues obsolètes, le regroupement les dispositions communes aux ouvriers et aux ETAM, tout en maintenant les différences catégorielles si besoin dans rubriques dédiées. Enfin, les partenaires sociaux de la branche du *cartonnage et des articles de papeterie* ont, quant à eux, élaboré deux textes afin de mener en parallèle les questions du rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur papier carton avec celles de la révision de la CC. Enfin, les partenaires sociaux de la CCN du *commerce de gros* et ceux de la CCN du *commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure* ont convenu de la fusion du champ d'application de leurs conventions collectives. Dans ce texte, ils conviennent que l'ensemble des dispositions de la CCN des *commerces de gros*, et en particulier celles relatives à la formation professionnelle et au régime de prévoyance, s'appliquent aux salariés et employeurs de la convention absorbée, à l'exception de certaines dispositions considérées comme plus favorables pour les salariés.

XI.1.1.2. L'objectif de mise en conformité de la CPPNI

La CPPNI est un des thèmes prédominants en 2017 avec plus d'une centaine de textes déposés relatifs à sa mise en place ou en rapport avec celle-ci. On peut distinguer les textes en deux grands domaines :

- ceux qui optent pour une mise en place de « substitution » car les dispositions existantes sur l'instance de négociation étaient formalisées dès la CC (ce qui ne préjuge nullement ni de son existence ni de son efficacité) et nécessitaient d'être actualisées.
  L'argument inscrit dans le préambule fait alors le plus souvent uniquement référence à la « *loi du 8 août 2016 qui instaure de nouvelles règles en matière de négociation collective et met en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)* » (*télécommunications* ; *personnels des structures associa-*

tives cynégétiques ; *cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes* ; *entreprises d'architecture* ; *hôtellerie de plein air* ; *vente à distance…*) ;

- ceux qui optent pour un « renforcement » des dispositions pour permettre d'élargir les objectifs au-delà de la seule mise en conformité avec la loi. La branche des *industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants modélisme et industries connexes* rappelle dans son préambule le rôle de la branche comme l'« *espace pertinent de régulation de la concurrence et de détermination d'un socle de garanties sociales* ». Celle des *fleuristes*, de la v*ente et des services des animaux familiers* évoque « *l'édiction de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent* », celle du *thermalisme* souhaite « *poursuivre le dialogue social dans un climat de loyauté et de confiance mutuelle* » ou encore celle des *entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation* précise que l'« *instance paritaire de référence n'avait cependant jamais fait l'objet d'un accord collectif pour en préciser le fonctionnement, la composition ou les missions […] et profiter de cet accord pour regrouper, en termes de lisibilité, le fonctionnement des différentes instances de la branche dans un seul et même accord* ».

XI.1.2. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Créée par l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel, codifiée à l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI, mise en place par accord de branche, est l'instance qui abrite les négociations. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi et établit un rapport annuel d'activité. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif et exercer les missions de l'observatoire paritaire. Elle doit enfin être réunie au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires de branche et professionnelles et définir son calendrier de négociations.

La CPPNI consacrant la fusion entre commission de négociation et commission d'interprétation telle que précisée dans l'article L. 2232-4 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016, les dispositions relatives à la mission d'interprétation sont désormais

instituées au sein de la CPPNI. Les branches peuvent leur confier, outre l'interprétation des accords collectifs, la conciliation en cas de conflit. Dans cette configuration, sa mission est double :

- d'une part, la commission doit se prononcer sur toute difficulté quant au sens à donner à une CC, ses annexes, ses avenants. Elle peut être saisie par des organisations syndicales, par une entreprise du champ de la CC en cause ou encore par un juge ou un conseiller. Les représentants, désignés par les organisations représentatives, statuent dans le délai d'un à deux mois après saisine ;
- d'autre part, elle intervient pour trouver une solution amiable à des litiges individuels ou collectifs ayant pour origine une disposition de la CC. Si les branches réaffirment souvent la nécessaire rapidité de cette procédure, la seule précision apportée est relative au délai de convocation des parties au litige.

Dans le cadre de sa mission de négociation, l'obligation de négociation de l'ordre public conventionnel a conduit les organisations syndicales et professionnelles représentatives dans les branches à prévoir trois types de dispositions :

- les négociations, précisées dans les accords de mise en place de la CPPNI, qui seront engagées sur ce thème (*entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ; activités de production des eaux embouteillées*, *des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière* ; *industries des jeux, jouets*, *articles de fêtes et ornements de Noël*, *articles de puériculture et voitures d'enfants modélisme et industries connexes…*) ;
- la définition de l'ordre public précisant, dans les accords de mise en place de la CPPNI, les thèmes soumis à la primauté de branche tel que prévu par l'article L. 2253-3 alinéa 2 du code du travail dans sa version applicable du 10 août 2016 au 24 septembre 2017 (*industrie laitière* ; *négoce de l'ameublement*) ;
- dans les accords spécifiques à l'ordre public conventionnel et dans l'accord général sur la révision de la convention dans la branche des *agences de presse employés techniciens et cadres* : il est défini de sorte que les accords d'entreprise ne puissent déroger aux stipulations des conventions et accords de branche, sauf par des dispositions plus favorables (*personnels des cabinets d'avocats* ; *administrateurs et mandataires judiciaires*). Ce principe de faveur s'applique cependant « *à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise* » (*huissiers de justice* ; *négoce et prestations de*

services dans les domaines médico-techniques ; *sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs-judiciaires*) ou par stipulations conventionnelles en ce sens (*employés, techniciens et cadres des agences de presse*) avec des thèmes ouverts à la négociation plus ou moins favorable déjà fixés (*cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes*) ou soumis à une nouvelle négociation pour ceux nouvellement négociés dans la branche (*fleuristes, vente et services des animaux familiers*).

Cette disposition ayant été abrogée par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, la définition de l'ordre public conventionnel font l'objet d'exclusion concernant leur demande d'extension.

Certaines branches distinguent, notamment par la composition, les missions de négociation de celles d'interprétation. La branche des s*ociétés d'expertises et d'évaluations* évoque la réunion en formation plénière ou en en formation « interprétation et conciliation ». La branche des *entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation* prévoit par exemple, lorsqu'elle se réunit en commission paritaire de négociation, qu'« *il n'y a pas de règles spécifiques attachées à sa composition* » alors que lorsqu'elle se réunit en commission d'interprétation, « *la commission est composée d'un collège salarié comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national et d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants des organisations d'employeurs égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés* ». La branche des *employés, techniciens et cadres des agences de presse* a précisé la création, au sein de la CPPNI, d'un comité paritaire de branche d'interprétation et de conciliation.

Les règles de fonctionnement précisées ci-après s'appliquent à la CPPNI et leur mise en place, en 2017, a été l'occasion pour les branches de les formaliser ou de les préciser.

En lien avec l'instance paritaire de négociation, celles-ci peuvent décider, afin d'adapter les finalités, de créer des instances de préparation des négociations, de contrôle de l'application des accords ou de suivi de certaines thématiques. La branche du *sport* précise par exemple qu'« *afin de rendre opérant ce travail de négociation articulant plusieurs thématiques autour d'un calendrier dont les périodes se superposent, les membres de la commission mixte paritaire décident de se doter de moyens supplémentaires à travers la création autant que de nécessaire*

de groupes de travail paritaires. Ceux-ci auront pour objet de préparer des textes d'accord aboutis en vue d'une validation en commission mixte paritaire (CMP) ».

XI.2. Les règles de fonctionnement des commissions paritaires

Au-delà de la création de la CPPNI, d'autres instances paritaires interviennent dans le dialogue social, notamment en appui de la négociation, au service de thématiques spécifiques ou déclinées pour une régionalisation du dialogue social.

XI.2.1. Le fonctionnement

XI.2.1.1. Les modalités générales d'organisation et de fonctionnement

Le fonctionnement de la négociation est abordé dès l'origine dans les conventions collectives puis par avenant. Ces textes présentent le cadre général des modalités de fonctionnement de l'instance de négociation (secrétariat), des réunions (convocation, calendrier, périodicité) et des modalités de représentation des parties.

Cependant, en 2017, par les effets conjugués de la mise en place de la CPPNI et de la publication des arrêtés de représentativité des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales d'employeurs, nombre de branches ont précisé ces différentes modalités concourant à de meilleures conditions de négociation. Quelques textes plus spécifiques précisent uniquement certaines modalités, notamment afin d'adapter les dispositions pour apporter des moyens supplémentaires.

Le **secrétariat** de l'instance de négociation est le plus souvent confié à une organisation professionnelle d'employeurs (*avocats salariés* ; *métallurgie des Vosges* ; *cartonnage industrie* ; *esthétique-cosmétique enseignement parfumerie*). En 2016, la branche des *activités du déchet* proposait cependant un exercice conjoint entre le secrétaire du collège syndical de salariés et le secrétaire du collège professionnel d'employeurs.

Les convocations et ordres du jour sont adressés par courrier aux organisations syndicales de salariés représentatives selon des délais précisés dans les accords : six ou sept jours (*importation exportation commission courtage*) ou quinze jours avant la date de la réunion

(*menuiseries charpentes constructions portes planes*, les trois branches catégorielles des *industries de fabrication du ciment* ; *greffiers des tribunaux de commerce*). La branche des *entreprises de propreté et services associés* précise que l'envoi doit être effectué, si possible, au moins dix jours et au plus tard trois jours avant la date de la réunion paritaire. Si certaines branches précisent que la convocation doit être envoyée avec le relevé de décisions de la précédente réunion et les documents de travail, pour autant, l'envoi des documents de travail peut être décorrélé de l'envoi de la convocation (les trois branches catégorielles des *industries de fabrication du ciment*).

Le délai d'envoi des convocations est observé à double titre : il permet aux représentants de prendre connaissance des conditions de la réunion et, le cas échéant, des documents de travail, mais également aux représentants d'informer les entreprises de leurs absences.

La loi du 8 août 2016 prévoit pour la CPPNI au minimum trois réunions par an de rencontre entre les partenaires sociaux. Nombre de branches rappellent ce seuil dans leur accord CPPNI. Pour autant, afin de structurer le déroulé de la négociation, les branches peuvent affirmer le besoin de rencontres fréquentes et régulières et déterminent ainsi dans l'accord, la cadence ou le nombre de réunions prévues dans l'année (quatre réunions annuelles pour la branche des *tribunaux de commerce greffes*, huit pour celle des *bureaux d'études techniques* par exemple).

Les branches intègrent également un **agenda social prévisionnel ou un calendrier**. Pour la branche des *personnels des structures associatives cynégétiques*, l'agenda, fixé pour deux ans, indique les thèmes qui seront négociés en 2017 et en 2018. Il peut être révisé *via* une clause de rendez-vous en fin d'année 2017 pour permettre d'adapter, au besoin, le calendrier de négociations initialement déterminé par les parties. La branche des *structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique* a intégré dans son calendrier des thèmes de négociation triennale tels que prévus par la loi du 8 août 2016 gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), travailleurs handicapés, formation professionnelle et apprentissage. La branche du *sport* a établi, quant à elle, un accord à durée déterminée de trois ans, dédié à la négociation pluriannuelle dans lequel les parties déterminent les thématiques et le calendrier. La branche des *professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail* distingue enfin un calendrier selon les instances, entre un format « plénière » et un format « groupes de travail ».

Au-delà, les partenaires peuvent prévoir également dans les accords des **clauses de revoyure** qui engagent l'ouverture de la négociation. Elles peuvent être déclenchées soit par des éléments exogènes à la négociation, soit par des éléments de suivi des dossiers. Ainsi, pour la branche des *organismes de formation*, les signataires s'appuient notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) pour examiner, tous les cinq ans, la nécessité de réviser ou de faire évoluer la classification. La branche de la *publicité* ou celle des *industries et du commerce de la récupération*, s'appuient quant à elles sur les conclusions de bilans, qualitatifs et/ou quantitatifs pour enclencher de nouvelles négociations.

Ces éléments de suivi prennent une forme particulière, notamment dans le domaine de la formation professionnelle, où les branches sollicitent des retours d'expérience, des enquêtes sur le devenir des bénéficiaires de formations. Parmi les éléments exogènes, le changement de cadre légal et/ou réglementaire est évoqué par les partenaires de la branche *entreprises de prévention et sécurité* qui s'accordent sur le fait de se réunir dans les délais les plus brefs en cas d'évolution de l'arrêté du 27 février 2017 portant sur les modalités de dispense des différents modules du maître d'apprentissage confirmé (MAC). Dans des termes plus génériques, la branche *Banque Populaire* convient de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord, en l'occurrence la négociation annuelle obligatoire. Enfin, régulièrement, l'inflation ou la réévaluation anticipée du SMIC sont évoquées dans le cadre des négociations relatives aux salaires (*commerce de gros des tissus, tapis, linge de maison* ; *propreté entreprises et services associés*).

Les branches déterminent également le **nombre des participants** aux réunions de négociation. La composition des instances de négociation est fondée sur la représentativité des organisations syndicales de salariés et sur celle des organisations professionnelles d'employeurs. Fin 2017 plus particulièrement, du fait de la publication des arrêtés de représentativité pour les branches (*cf. Partie 2 – Les ordonnances pour le renforcement du dialogue social - Représentativité syndicale et patronale*), les partenaires adaptent en conséquence le nombre ainsi que les modalités de répartition des sièges. La branche des *pharmacies d'officine* a, par exemple, précisé ces répartitions pour le conseil d'administration du fonds national pour le développement du paritarisme et le financement de la négociation collective. Les branches utilisent différentes modalités pour fixer le nombre de représentants : nombre maximal pour toutes

les organisations négociatrices (vingt pour la branche des *entreprises de propreté et services associés*) ou plus fréquemment nombre défini par organisation : deux à quatre par organisation syndicale de salariés et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs. En 2016, il avait été remarqué des quanta en termes d'équivalent temps plein (ETP) pour l'*aide, accompagnement, soins et services à domicile* ou plus exceptionnellement, d'un (*industrie des cuirs et peaux*) ou de neuf (*fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire*). L'instance des *personnels navigants officiers transport maritime* comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

La mise en place de la CPPNI semble avoir eu pour effet de préciser les modalités liées à la **présidence de la commission**. La branche du *sport* indique que la présidence sera alternativement assurée par un représentant salarié et par un représentant employeur. Pour la branche de l'*enseignement privé non lucratif*, la présidence est assurée pour quatre ans par un président et un vice-président, à raison de deux années par fonction, issus pour l'un du collège des employeurs et pour l'autre du collège des salariés. Pour la branche des *entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation*, la présidence est patronale et la vice-présidence est salariale dans sa configuration de négociation et en alternance tous les deux ans, dans sa configuration d'interprétation.

Si les branches définissent la **qualité des représentants**, celles-ci structurent à l'instar des années précédentes selon des modalités assez classiques. Il s'agit des titulaires d'un mandat de représentation du personnel ou d'une organisation syndicale, au niveau d'une entreprise, d'un groupe ou d'une branche, en tant que salariés travaillant dans des entreprises relevant du champ d'application de la CC et désignés par les organisations syndicales représentatives signataires de ladite convention ou désignés par voie de courrier, par lettre recommandée avec accusé de réception ou mail avec accusé de réception par chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche. Les branches peuvent délimiter également, par la formalisation des rapports juridiques entre l'organisme employeur, le salarié mis à disposition et l'organisation syndicale représentative dans la branche, les contours de la mise à disposition des salariés. Les textes

rappellent parfois la durée de désignation des membres, la définition du nombre maximal de journées préparatoires, les lieux de rencontre, etc.

Les partenaires du *négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques* rappellent que, selon les dispositions de l'arrêt Cass. Soc. n° 228 du 1er février 2017, les négociateurs salariés sont considérés comme salariés protégés. Cette mention sur la protection en cas de licenciement des salariés mandatés au niveau de la branche est plus fréquemment rappelée que dans les années antérieures.

XI.2.1.2. Les modalités de participation des représentants

En assurant les conditions matérielles liées au remboursement des frais, à la prise en compte des absences (*cf. supra*) et à la valorisation du temps lié à la négociation, les branches organisent, dans ces textes, les conditions de participation des représentants aux réunions de négociation. Il convient également de souligner que la prise en charge des frais des négociateurs est une des clauses obligatoires (article L. 2232-8 du code du travail) que l'accord ait vocation à être étendu ou non, parmi les plus essentielles à respecter.

Les membres des délégations peuvent s'absenter de leur emploi sous couvert d'une convocation à ces réunions paritaires. Les salariés doivent alors produire à leur employeur la convocation ou autres documents qui justifient de cette **absence**. Cette absence peut être limitée à deux semaines tous les quatre ans dans la branche des *sociétés d'assistance* et ne pas être « *imputée sur le crédit d'heures au cas où le salarié en bénéficierait dans l'accomplissement de ses missions* » (au sein de l'entreprise) dans la branche des *distributeurs conseils hors domicile*.

La communication relative à cette absence doit, le plus souvent, respecter un délai de prévenance : de trois jours ouvrables (e*ntreprises de propreté et services associés*), six jours ouvrables (*importation exportation commission courtage*) ou huit jours minimum *(activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière*) et d'au moins cinq semaines pour la branche du *négoce de l'ameublement*, noté en 2016 par exemple. En précisant ce délai, les parties signifient la prise en compte de la charge de travail des entreprises, ce qui permet non seulement à l'employeur de s'adapter à cette absence mais également l'oblige à son acceptation. Ainsi, les salariés des entreprises de l'*industrie de la chaussure et des articles chaussants* « *sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur partici-*

pation à ces commissions et de s'efforcer en accord avec lui de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise ».

Les textes évoquent également le **remboursement des frais** de transport, de nourriture et d'hébergement des membres sur présentation de justificatifs originaux. Pour autant, alors qu'en 2016, ces modalités étaient parfois extrêmement détaillées (*casinos* ; *ferroviaire*), les textes relatifs à la mise en place de la CPPNI revoient le plus souvent, sur ce sujet, aux dispositions conclues dans des textes conventionnels antérieurs en vigueur (*thermalisme*).

Le temps consacré à la préparation, la participation et la restitution de ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel (*bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils*) dans la limite parfois du nombre de réunions défini par accord ou d'une durée d'absence autorisée. En 2016, le temps de trajet était également considéré comme du temps de travail effectif pour la branche *ferroviaire*. Ce temps n'est pas forcément imputable sur le crédit d'heures de délégation dont les intéressés bénéficient éventuellement dans leur entreprise, s'ils exercent par ailleurs des fonctions représentatives (*activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool, et de bière*).

XI.2.2. Le financement

Pour certaines branches, la nécessité de se doter des moyens nécessaires pour permettre une négociation de qualité c'est-à-dire la reconnaissance de la qualité de négociateur, la connaissance par les négociateurs de leur secteur professionnel, du droit du travail et des stratégies de négociation implique l'attribution d'un budget spécifique à la négociation collective de branche. Ce budget comprend les moyens alloués au fonctionnement des instances paritaires, ceux dédiés aux actions de valorisation menées par la branche, notamment en termes de formation des négociateurs, de communication des actions de la branche, au niveau territorial ou dans le cadre de négociations exceptionnelles. Des moyens sont enfin parfois directement mis à disposition des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Afin de récolter les fonds nécessaires, ces branches fixent l'assiette des cotisations et y associent la clé de répartition entre les différents objectifs qu'ils souhaitent vouloir financer l a gestion de ces fonds est souvent confiée à une association paritaire, diversement nommée selon les branches.

L'assiette peut être identique à celle du financement de la formation professionnelle, c'est-à-dire la masse salariale brute hors apprentis (*cf. bilan 2016*) ou construite différemment comme par exemple sur le montant des salaires de l'assiette des cotisations du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et au minimum de 30 euros par an pour la branche de la *librairie*. Le taux de prélèvement est variable selon les branches : 0,033 % à 0,15 %. Des montants de cotisations minimum ou maximum peuvent être fixés. Les branches peuvent également décider d'une contribution annuelle forfaitaire en fonction de l'effectif des entreprises.

Les branches peuvent également déterminer la **clé de répartition** des fonds entre les partenaires sociaux et/ou entre les différentes missions qu'ils veulent voir exécuter. Ainsi, elles peuvent répartir une partie du fond sur les missions qu'elles veulent voir accomplir : la branche des *entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine* affecte par exemple 25 % montant du total collecté à l'association paritaire de gestion pour permettre la prise en charge des frais d'études et d'actions communes demandés par les institutions représentatives du personnel (IRP). D'autres types de frais (secrétariat, administratifs,relatifs à l'exercice de l'action syndicale) et le temps de préparation aux réunions paritaires de branche sont pris en charge par l'association.

Les branches répartissent également les fonds, le plus souvent de façon égale, entre chacun des collèges (*commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine, particulier employeur* ; *sociétés d'assurances*). À titre exceptionnel, la branche du *notariat* a distingué, pour la répartition entre les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, deux tiers de la somme totale répartie à parts égales et un tiers de la somme totale répartie en fonction du poids des organisations syndicales représentatives de la branche.

XI.2.3. Les différentes commissions nationales liées à la négociation

XI.2.3.1. Une variété de commissions suivant l'état des négociations

Les réunions préparatoires permettent à chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche de préparer les commissions paritaires de négociation. Généralement, ces réunions se tiennent la veille de la commission de négociation, les participants sont défrayés

et les frais de transport et de séjour pris en charge à l'instar de la commission de négociation.

Les groupes de travail permettent d'alimenter les négociations ou d'approfondir un sujet avant la tenue de la réunion de négociation. Ils sont « instaurés en tant que de besoin » et le plus souvent associés à une thématique technique. Ces groupes ont une existence distincte de l'instance paritaire de négociation dans ce sens où ils n'ont pas de pouvoir de décision. Ils peuvent être eux-mêmes précédés de réunions préparatoires. Les participants par organisation représentative sont généralement moins nombreux que pour l'instance paritaire de négociation et sont désignés notamment du fait de leur connaissance du domaine traité. Les membres de ces groupes peuvent également faire appel à un prestataire extérieur pour expertise : experts métiers, actuaire, expert technique, etc.

Les commissions de suivi sont régulièrement associées à un texte portant sur un sujet dédié, hors formation professionnelle (*cf. infra*) tels que l'égalité professionnelle (*industrie pharmaceutique*), le travail dominical (*maisons à succursales de vente au détail d'habillement, zone commerciale de plan de campagne sur l'ouverture du dimanche et dérogation au repos dominical dans les Bouches-du-Rhône)*, le don de jours (*industrie des cuirs et peaux)*, la conciliation des temps et de soutien aux aidants familiaux (*industries électriques et gazières)* ou l'exposition aux facteurs de pénibilité (*transformation laitière*) par exemple.

Ces commissions permettent d'analyser les données relatives au thème concerné par un accord et de procéder, si nécessaire au regard des évolutions, législatives ou économiques, constatées *via* les indicateurs ou études à leur disposition, à l'ajustement des objectifs de l'accord. Leurs membres peuvent également établir un bilan d'application de l'accord.

Selon l'article L. 2232-10 du code du travail, les conventions de branche ou les accords professionnels instituent des **observatoires paritaires de la négociation collective**. Ils permettent de constituer un socle de connaissances utiles à la branche et ont également pour mission de recueillir et de diffuser l'état des accords dans les entreprises et les établissements permettant de recenser les thèmes de négociation les plus actifs à l'échelle infrabranche.

La loi du 8 août 2016 permettant désormais à la CPPNI d'exercer les missions de l'observatoire, 25 références spécifiques ont porté en 2017 sur ce sujet.

Au-delà de ces références explicites, les branches ont également rappelé, dans le cadre de cette mission de suivi intégrée ou non à l'observatoire, la nécessité de transmettre les accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps à l'adresse de la CPPNI après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires en conformité avec l'article D. 2231-1 du code du travail (*entreprises d'architecture* ; *ateliers chantiers d'insertion* ; *cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts fonciers* ; *personnel des sociétés coopératives d'HLM* ; *télécommunications* ; *services à la personne* ; *coiffure et des professions connexes, etc.*).

Depuis la loi du 8 août 2016, les accords conclus en l'absence de délégué syndical par les représentants élus du personnel sont désormais transmis pour information à la CPPNI. La commission de validation perd son objet et est donc supprimée. En 2017, les branches évoquent ce point quand il s'agit d'abroger l'article de la convention. (*commerces de détail non alimentaire, organismes de formation*).

XI.2.3.2. Les instances paritaires liées à la formation professionnelle

En 2017, en raison de la mise en place des CPPNI, peu de dispositions sont propres aux instances paritaires liées à la formation professionnelle. 35 accords (63 en 2016) sont relatifs aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) (*cf. supra. Partie 3 - VII - La négociation sur la formation professionnelle*). Leur rôle et modalité d'organisation sont soit rappelés dans le cadre du nettoyage engagé par les branches sur la lisibilité des instances (*sociétés d'expertises et d'évaluations* ; *personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire* ; *commerces de détail non alimentaires*, *personnel des agences générales d'assurance*) soit évoqués sans précision au titre que « *les commissions paritaires techniques créées par accord collectif conclu antérieurement au présent accord sont maintenues* ».

XI.2.3.3. Les commissions paritaires territoriales

Le 31 janvier 2017, un avenant à l'accord national interprofessionnel (ANI) pour le développement du dialogue social et du paritarisme au niveau multiprofessionnel des professions libérales du 28 septembre 2012 a été signé. Cet avenant a pour objet d'aligner les compétences des commissions paritaires régionales des professions libérales (CPR-PL)

sur celles des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) afin de sortir les professions libérales du périmètre professionnel de ces dernières. Cet avenant modifie notamment l'ANI aux articles 3 et 4 en disposant que de nouveaux moyens seront dégagés par des cotisations conventionnelles (0,04 %) dont la collecte est désormais assurée par l'association nationale paritaire désignée (association pour le développement du dialogue social et du paritarisme dans le secteur des professions libérales [ADSPL]) en vue de la mise en place des CPR-PL.

Outre les attributions confiées aux CPRI par l'article L. 23-113-1 du code du travail, les organisations signataires leur confient celles d'« *informer des conventions ou accords qui ont été conclus, ou pourront être conclus, au niveau national et multiprofessionnel des professions libérales* », de « *faciliter la connaissance et la croissance des emplois des entreprises libérale*s » ; de « *valoriser les secteurs des professions libérales, leurs métiers et des opportunités qu'ils recèlent […]* » ainsi que d'« *informer et de communiquer sur l'aide au dialogue social dans les entreprises du champ de l'accord* ».

Cet avenant introduit également un article 14 relatif à la mise en place d'un groupe de travail paritaire chargé en particulier de définir :

- un modèle de règlement intérieur,
- les circonstances exceptionnelles de dépassement des cinq heures de délégation,
- la mise en place d'une formation socio-économique pour les membres des CPR-PL.

Cet accord a été signé à l'unanimité des confédérations syndicales représentatives et par l'union nationale des professions libérales (UNAPL).

Dans la branche des *services de l'automobile*, l'accord du 28 mars 2017 relatif aux commissions paritaires régionales ainsi que l'accord du 27 juin 2017 relatif à la leur mise en place ont été étendus par arrêtés respectifs du 25 juillet et 19 décembre 2017.

L'accord du 28 mars 2017 institue, en son article premier, une commission paritaire régionale des services de l'automobile (CPRSA) dans chacune des régions entrant dans le champ géographique de la CCN. L'accord du 28 juin 2017 vient fixer le calendrier d'application de la négociation complémentaire à mener au sein de la commission paritaire nationale.

Liste des textes abordant le thème de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC [2]
CCNE	3353	**Administrateurs mandataires judiciaires (2706)**	20/12/2007		
		Avenant n° 17 mise en place de la CPPNI		*01/06/2017*	*2017/40*
CCNE	3023	**Aéraulique installation entretien réparation (1412)**	21/01/1986		
		Structuration dialogue social mise en place CPPNI		*28/06/2017*	*2017/40*
CCN		**Agences de presse employés techniciens et cadres (3221)**	07/04/2017		
		Avenant n° 1 de révision de la convention		*31/05/2017*	*2017/30*
CCNE	3381	**Aide soins services a domicile (BAD) (2941)**	21/05/2010		
		Avenant n° 33/2017 mise en place de la CPPNI		*23/05/2017*	*2017/42*
CCNE	3056	**Ameublement négoce (1880)**	31/05/1995		
		Mise en place de la CPPNI		*31/01/2017*	*2017/15*
		Protection des négociateurs nationaux		*14/11/2017*	*2018/12*
CCNE	3246	**Animation (1518)**	28/06/1988		
		Avenant n° 160 mise en place de la CPPNI		*08/06/2017*	*2017/36*
CCNE	3062	**Architecture entreprises (2332)**	27/02/2003		
		Mise en place de la CPPNI		*23/11/2017*	*2018/4*
CCNE	3348	**Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666)**	24/05/2007		
		Avenant n° 25 mise en place de la CPPNI		*12/12/2017*	*2018/8*
CCNE	3279	**Assistance sociétés (1801)**	13/04/1994		
		Avenant n° 38 mise en place de la CPPNI		*20/10/2017*	*2018/3*
CCNE	3115	**Assurances agences générales personnel (2335)**	02/06/2003		
		Avenant n° 18 mise en place de la CPPNI		*21/02/2017*	*2017/16*
CCNE	3110	**Assurances réassurances courtage entreprises (2247)**	18/01/2002		
		Annexes 1 et 2 mise en place CPPNI		*28/04/2017*	*2017/42*
		Accord de méthode de l'ordre public conventionnel		*28/04/2017*	*2017/42*
CCNE	3379	**Ateliers chantiers d'insertion (3016)**	31/03/2011		
		Mise en place CPPNI		*28/06/2017*	*2017/39*
		Avenant n° 25 dialogue social, droit syndical, paritarisme		*21/12/2017*	*2018/20*
CCNE	3076	**Audiovisuel électronique équipement ménager commerces (1686)**	26/11/1992		
		Avenant n° 47 mise en place de la CPPNI		*14/06/2017*	*2017/36*
CCNE	3295	**Automobile cabinets d'expertises (1951)**	20/11/1996		
		Avenant n° 61 mise en place de la CPPNI		*25/04/2017*	*2017/42*
CCNE	3034	**Automobile services (1090)**	15/01/1981		
		Commissions paritaires régionales		*28/03/2017*	*2017/20*
		Mise en place des commissions paritaires régionales		*27/06/2017*	*2017/35*

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC [2]
CCNE	3078	**Avocats cabinets personnel salarié (1000)**	20/02/1979		
		Mise en place de la CPPNI		*15/09/2017*	*2017/50*
CCNE	3078	**Avocats salariés (1850)**	17/02/1995		
		Mise en place de la CPPNI		*15/09/2017*	*2018/3*
CCNE	3161	**Banque (2120)**	10/01/2000		
		Mise en place de la CPPNI		*08/12/2017*	*2018/12*
CCN		**Banque populaire (3210)**	15/06/2015		
		Mise en place de la CPPNI		*13/07/2017*	*2017/36*
CCNE	3018	**Bureaux d'études techniques (1486)**	15/12/1987		
		Mise en place CPPNI		*14/12/2017*	*2018/9*
CCNE	3255	**Cabinets dentaires (1619)**	17/01/1992		
		Article 1-6 commissions paritaires		*16/03/2017*	*2017/24*
APN		**Caisse d'épargne commission paritaire nationale**	30/09/2003		
		Avenant n° 2 fonctionnement CPN mise en place CPPNI		*13/07/2017*	*2017/40*
CCNE	3081	**Carrières matériaux industrie cadres (211)**	06/12/1956		
		Mise en place de la CPPNI		*07/06/2017*	*2017/46*
CCNE	3081	**Carrières matériaux industrie ETAM (135)**	12/07/1955		
		Accord de méthode fusion des conventions		*07/06/2017*	*2017/46*
		Mise en place de la CPPNI		*07/06/2017*	*2017/46*
CCNE	3081	**Carrières matériaux industrie ouvriers (87)**	22/04/1955		
		Accord de méthode fusion des conventions		*07/06/2017*	*2017/46*
		Mise en place de la CPPNI		*07/06/2017*	*2017/46*
CCNE	3163	**Chaussure industrie (1580)**	07/03/1990		
		Mise en place de la CPPNI		*02/02/18*	*2018/18*
CCNE	3280	**Ciments industrie fabrication cadres (363)**	05/07/1963		
		Missions et organisation de la CPPNI		*07/06/2017*	*2017/37*
CCNE	3280	**Ciments industrie fabrication ETAM (833)**	02/02/1976		
		Missions et organisation de la CPPNI		*07/06/2017*	*2017/37*
CCNE	3280	**Ciments industrie fabrication ouvriers (832)**	02/02/1976		
		Missions et organisation de la CPPNI		*07/06/2017*	*2017/37*
CCNE	3097	**Cinéma exploitation (1307)**	19/07/1984		
		Avenant n° 59 mise en place de la CPPNI		*11/05/2017*	*2017/38*
CCNE	3159	**Coiffure (2596)**	10/07/2006		
		Mise en place de la CPPNI		*21/03/2017*	*2017/26*
CCNE	3251	**Commerce détail non alimentaire (1517)**	14/06/1988		
		Dialogue social et mise en place de la CPPNI		*13/04/2017*	*2017/28*
CCNE	3058	**Cuirs et peaux industrie (207)**	06/10/1956		
		Mise en place de la CPPNI		*19/09/2017*	*2017/47*
CCNE	3327	**Cynégétiques structures associatives personnels (2697)**	13/12/2007		
		Accord de méthode de négociation		*05/09/2017*	*2017/41*
		Avenant n° 14 mise en place de la CPPNI		*05/09/2017*	*2017/41*
CCNE	3254	**Dentaire laboratoires prothèses (993)**	18/12/1978		
		Modification de l'article 12 participation des salariés aux négociations collectives au niveau national		*30/06/2017*	*2017/35*

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC [2]
CCNE	3260	**Désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) (1605)** *Mise en place de la CPPNI*	05/06/1991	*20/12/2017*	*2018/12*
APNE		**Diocèses personnel laïc accord de méthode branche** *Mise en place de la CPPNI*	08/02/2016	*26/09/2017*	*2017/45*
CCNE	3121	**Distributeurs conseils hors domicile (1536)** *Avenant n° 2017/3 mise en place de la CPPNI*	21/11/1988	*08/11/2017*	*2018/11*
CCNE	3302	**Eau et assainissement (entreprises des services) (2147)** *Avenant n° 16 mise en place de la CPPNI et CPNE*	12/04/2000	*07/03/18*	*2018/22*
CCNE	3247	**Eaux boissons sans alcool production (1513)** *Avenant n° 1 mise en place de la CPPNI*	24/05/1988	*06/12/2017*	*2018/10*
CCN	3169	**Économistes construction et métreurs-vérificateurs (3213)** *Mise en place CPPNI*	16/12/2015	*06/12/2017*	*2018/10*
APN		**Électriques et gazières industries dialogue social**	15/12/2017		*2018/8*
CCNE	3363	**Enchères publiques et commissaires priseurs (2785)** *Mise en place de la CPPNI*	17/12/2008	*17/10/2017*	*2017/51*
CCN		**Enseignement privé non lucratif (EPNL) (3218)** *Mise en place CPPNI*	12/07/2016	*12/02/18*	*2018/16*
CCNE	3123	**Esthétique-cosmétique enseignement parfumerie (3032)** *Avenant n° 14 commissions nationales paritaires*	24/06/2011	*02/02/2017*	*2017/12*
CCNE	3145	**Expertises évaluations industrielles entreprises (915)** *Avenant n° 65 mise en place de la CPPNI*	07/12/1976	*05/04/2017*	*2017/35*
CCNE	3020	**Experts-comptables et commissaires aux comptes (787)** *Instances de négociation collective et CPPNI*	09/12/1974	*20/04/2017*	*2017/30*
CCNE	3178	**Exploitations frigorifiques (200)** *Avenant n° 86 mise en place de la CPPNI*	10/07/1956	*22/09/2017*	*2017/50*
CCNE	3249	**Formation organismes (1516)** *Modification articles 18-1 et 18-2*	10/06/1988	*01/12/2017*	*2018/9*
CCNE	3010	**Fleuristes animaux familiers (1978)** *Mise en place CPPNI*	21/01/1997	*19/01/2018*	*2018/12*
CCNE	3144	**Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043)** *Avenant n° 93 mise en place de la CPPNI*	11/12/1979	*29/05/2017*	*2017/45*
CCNE	3205	**Géomètres experts, géomètres, topographes (2543)** *Mise en place CPPNI*	13/10/2005	*26/10/2017*	*2017/52*

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC [2]
CCNE	3190	**HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150)**	27/04/2000		
		Mise en conformité de la convention		*22/06/2017*	*2017/33*
		Avenant n° 1 à l'accord de méthode du 6 octobre 2016		*22/06/2017*	*2017/33*
CCN	3191	**HLM sociétés coopératives (1588)**	15/05/1990		
		Mise en place de la CPPNI		*19/01/2017*	*2017/49*
CCNE	3037	**Huissiers de justice (1921)**	11/04/1996		
		Avenant n° 61 mise en place de la CPPNI		*17/10/2017*	*2017/47*
CCNE	3271	**Hôtellerie de plein air (1631)**	05/07/1991		
		Avenant n° 36 mise en place de la CPPNI		*23/02/18*	*2018/19*
CCNE	3100	**Importation exportation commission courtage (43)**	18/12/1952		
		Mise en place de la CPPNI		*24/01/18*	*2018/12*
CCN	3064	**Industries fabrication de la chaux (3151)**	04/12/2012		
		Mise en place de la CPPNI		*01/12/2017*	*2018/6*
CCNE	3130	**Jeux jouets industries (1607)**	25/01/1991		
		Avenant n° 75 mise en place CPPNI		*15/06/2017*	*2017/40*
CCNE	3124	**Laitière industrie (112)**	20/05/1955		
		Mise en place de la CPPNI		*27/09/2017*	*2017/49*
		Avenant n° 37 CPPNI		*27/09/2017*	*2017/49*
CCNE	3252	**Librairie (3013)**	24/03/2011		
		Avenant n° 3 à l'accord du 5 décembre 2005 négociation collective		*18/01/2017*	*2017/12*
		Modification de certaines dispositions de la convention		*10/05/2017*	*2017/31*
CCNE	3318	**Mannequins agences (2397)**	22/06/2004		
		Avenant n° 9 mise en place de la CPPNI		*19/10/2017*	*2017/47*
CCNE	3170	**Manutention ferroviaire travaux connexes (538)**	06/01/1970		
		Dialogue social		*10/05/2017*	*2017/36*
CCNE	3256	**Mareyeurs-expéditeurs (1589)**	15/05/1990		
		Avenant n° 44 réécriture de la convention		*18/05/2017*	*2017/30*
CCNE	3157	**Maroquinerie, articles voyage, cuir, sellerie (2528)**	09/09/05		
		Mise en place de la CPPNI		*01/09/2017*	*2017/51*
CCNE		**Matériaux construction négoce (3216)**	08/12/2015		
		Mise en place de la CPPNI		*19/09/2017*	*2018/8*
CCNE	3286	**Médico-techniques négoce et prestations de service (1982)**	09/04/1997		
		Ordre public conventionnel		*18/05/2017*	*2017/32*
		Mise en place de la CPPNI		*15/12/2017*	*2018/19*
		Avenant aux articles 5.1 et 5.2		*15/12/2017*	*2018/19*
APN		**Modalité négociation pour professions réglementées**	19/12/2017		*2018/11*
CCNE	3300	**Mutualité (2128)**	31/01/2000		
		Avenant n° 21 mise en place de la CPPNI		*01/06/2017*	*2017/34*
		Agenda social de la CPPNI pour 2017/2018		*02/11/2017*	*2017/52*

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC [2]
CCNE	3134	**Notariat (2205)**	08/06/2001		
		Avenant n° 34 mise en place de la CPPNI		*18/05/2017*	*2017/29*
CCNE		**Offices publics de l'habitat personnel (3220)**	06/04/2017		*2017/18*
CCNE	3104	**Pharmaceutique industrie (176)**	06/04/1956		
		Mise en place de la CPPNI		*16/03/2017*	*2017/30*
		Avis CPPNI sur la pause payée		*23/11/2017*	*2018/8*
CCNE	3262	**Pharmaceutique répartition (1621)**	07/01/1992		
		Mise en place de la CPPNI		*15/12/2017*	*2018/7*
CCN		**Poissonnerie (3226)**	28/11/2017		*2018/5*
CCNE	3350	**Portage de presse (2683)**	26/06/2007		
		Mise en place de la CPPNI		*05/05/2017*	*2017/36*
CCNE		**Portage salarial - salariés (3219)**	22/03/2017	*22/03/2017*	*2017/14*
CCN		**Presse magazine éditeurs employés et cadres (3225)**	30/10/2017	*30/10/2017*	*2017/50*
CCNE	3301	**Prestataires de services secteur tertiaire (2098)**	13/08/1999		
		Mise en place de la CPPNI		*15/05/2017*	*2017/32*
		Mise en place de la CPPNI rectificatif		*08/01/2018*	*2018/15*
CCNE	3346	**Production audiovisuelle (2642)**	13/12/06		
		Avenant n° 8 mise en place de la CPPNI		*21/06/2017*	*2017/38*
CCNE	3127	**Produits alimentaires élaborés industries (1396)**	22/10/85		
		Avenant n° 107 création de la CPPNI		*05/10/2017*	*2018/1*
CCNE	3165	**Produits du sol engrais négoce et industrie (1077)**	02/07/1980		
		Mise en place de la CPPNI		*11/07/2017*	*2017/45*
CCNE	3173	**Propreté entreprises et services associés (3043)**	26/07/2011		
		Avenant n° 11 mise en place de la CPPNI		*28/02/2018*	*2018/16*
CCNE	3073	**Publicité (86)**			
		Avenant n° 21 mise en place de la CPPNI		*13/02/2018*	*2018/18*
AINE		**Professions libérales dialogue social paritarisme**	28/09/2012		
		Modifiant les articles de l'accord du 28 septembre 2012 développement dialogue sociale et paritarisme		*31/01/2017*	*2017/22*
CCNE	3248	**Promotion immobilière (1512)**	18/05/8198		
		Avenant n° 39 mise en place de la CPPNI		*17/11/2017*	*2018/4*
CCNE	3228	**Récupération industries et commerces (637)**	06/12/1971		
		Mise en place de la CPPNI		*06/12/2017*	*2018/4*
CCNE	3122	**Remontées mécaniques et domaines skiables (454)**	15/05/1968		
		Avenant n° 69 mise en place de la CPPNI		*29/11/2017*	*2018/11*
CCNE	3276	**Retraite complémentaire institutions (1794)**	09/12/1993		
		Avenant n° 19 droit syndical fonctionnement des instances		*13/09/2017*	*2017/44*
CCNE	3370	**Services à la personne entreprises (3127)**	20/09/2012		
		Mise en place de la CPPNI		*13/02/2017*	*2017/21*

Type de texte	Brochure	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date du texte de base	Date de l'avenant	N° de BOCC [2]
CCNE	3328	**Sport (2511)**	07/07/2005		
		Avenant n° 117 mise en place de la CPPNI		*01/06/2017*	*2017/36*
CCN		**Structures associatives pêche loisir aquatique (3203)**	22/06/2013		
		Avenant n° 5 mise en place de la CPPNI		*27/04/2017*	*2017/48*
CCNE	3303	**Télécommunications (2148)**	26/04/2000		
		Mise en place de la CPPNI		*03/02/2017*	*2017/13*
CCNE	3298	**Thermalisme (2104)**	10/09/1999		
		Mise en place de la CPPNI		*01/12/2017*	*2018/12*
CCNE	3175	**Tourisme organismes (1909)**	05/02/1996		
		Avenant n° 19 mise en place de la CPPNI		*14/06/2017*	*2017/41*
CCNE	3131	**Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404)**	10/12/1985		
		Avenant n° 4 mise en place de la CPPNI		*17/11/2017*	*2017/52*
CCN		**Tribunaux de commerce greffes (240)**	14/11/1957		
		Avenant n° 88 mise en place de la CPPNI		*13/09/2017*	*2017/43*
CCNE	3333	**Vente à distance entreprises (2198)**	06/02/2001		
		Mise en place de la CPPNI		*30/06/2017*	*2017/39*
CCNE	3281	**Verre vitrail cristal professions (1821)**	03/11/1994		
		Accord de méthode fusion des branches		*30/06/2017*	*2017/32*
		Mise en place de la CPPNI		*30/11/2017*	*2018/3*
		Méthode avec calendrier de négociation de la CPPNI		*30/11/2017*	*2018/3*
CCNE	3179	**Viandes industrie commerces en gros (1534)**	09/11/1988		
		Mise en place CPPNI		*08/12/2017*	*2018/5*

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC)
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.

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 2017

Ce chapitre présente les principaux résultats d'exploitations statistiques réalisées sur les textes [1] établis en entreprise en 2017 et déposés auprès des unités départementales (UD) des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Il s'agit des textes enregistrés au 31 décembre 2017, ceux signés en 2017 mais enregistrés ultérieurement n'étant pas comptabilisés. Les interprétations sont donc fragiles car portant sur des données provisoires.

61 400 textes dont 38 000 accords entre employeurs et représentants du personnel ont été signés et enregistrés en 2017, soit une baisse de respectivement 14 % et 10 % par rapport à 2016. Les accords triennaux sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ayant été assez massivement renouvelés en 2015, les accords sur ce thème poursuivent leur recul entamé en 2016. Les dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ont produit leur effet en 2016 sur les accords d'épargne salariale. Ceux-ci chutent de 20 % en 2017, retrouvant leur niveau de 2015.

La perspective des modifications à venir dans le cadre des ordonnances du 22 septembre 2017 et du 20 décembre 2017 alors que les dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 commençaient seulement à s'appliquer a peut-être participé en partie au reflux de la production de textes par les entreprises, les négociateurs attendant une relative stabilité du droit pour se lancer dans une nouvelle négociation collective.

1) Accords, renouvellements d'accord et avenants signés par les représentants du personnel, procès-verbaux de désaccord, lettre de dénonciation, lettre d'adhésion, textes ratifiés par référendum, décisions unilatérales de l'employeur.

I. LE CONTEXTE JURIDIQUE ET LA MÉTHODOLOGIE

I.1. La négociation d'entreprise : définitions et cadrage juridique

La négociation d'un accord d'entreprise permet de définir des normes collectives qui régulent les relations de travail, sont adaptées aux spécificités et besoins de l'entreprise, et s'inscrivent dans le cadre plus général du code du travail, des accords interprofessionnels et des conventions collectives de branche. Une négociation collective d'entreprise suppose une ou plusieurs rencontres formalisées entre l'employeur ou un ou plusieurs représentants de la direction et les représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord ou de constater formellement un désaccord sur différents sujets.

Un cadre législatif en rapide évolution

De 2015 à 2017, chaque année a vu naître une nouvelle loi s'intéressant à la négociation collective et, plus largement, au « dialogue social ».

Selon l'organisation internationale du travail (OIT), « *le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. […] Il peut se dérouler au niveau national, régional ou au niveau de l'entreprise. Il peut être interprofessionnel, sectoriel ou les deux à la fois* » et être mené selon des processus formalisés ou non, institutionnalisés ou non[2]. La négociation collective proprement dite ne constitue par conséquent qu'une partie du « dialogue social », encadrée et formalisée.

La loi n° 2017-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi permet le regroupement de trois institutions représentatives du personnel (IRP) : le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), selon toutes les combinaisons possibles et des modalités variables en fonction de la taille de l'entreprise. Elle prévoit également, pour les entreprises de moins de onze salariés, des commissions paritaires régionales inter-

2) OIT, Governance and Tripartism Department (GOVERNANCE), cité par la Documentation française, dossier sur la loi de janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social.

professionnelles (CPRI) au sein desquelles siégeront dix représentants salariés issus des très petites entreprises (TPE) et autant d'employeurs.

La loi du 8 août 2016 prévoit la consultation des salariés en cas d'accord « potentiellement majoritaire » (lorsque les organisations syndicales signataires représentent plus de 30 % mais moins de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives), l'extension du pouvoir de négociation à l'ensemble des thèmes pour les salariés mandatés, la suppression de l'approbation de la commission de branche pour les accords signés par des élus non mandatés et une représentation des salariés des réseaux de franchise. La pénibilité et l'égalité professionnelle sont ajoutées aux thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord de branche[3] : l'accord d'entreprise ne peut dans ce cas contenir de dispositions moins favorables aux salariés. Les entreprises peuvent, par accord, modifier la périodicité des négociations dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles, de cinq ans pour les négociations triennales et de sept ans pour les négociations quinquennales. Les accords de branche étendus peuvent désormais comporter des règles spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Ils peuvent entre autres proposer un accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur. Ce dernier peut l'appliquer par le biais d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus. Il doit au préalable en informer les délégués du personnel ainsi que les salariés par tous moyens[4].

Les ordonnances de 2017, dont les effets ne pourront être observés dans le présent bilan, renforcent la primauté de la négociation d'entreprise par rapport à la négociation de branche. Parallèlement à un certain élargissement des thèmes réservés à la branche[5], ne sont exigées de la part de l'entreprise que des **garanties au moins équivalentes** et non plus favorables. Par ailleurs la branche peut fixer son ordre public conventionnel dans les domaines de la prévention des effets de l'exposition professionnelle, l'emploi des travailleurs handicapés, l'effectif de désignation des délégués syndicaux, le nombre et la valorisation des parcours des délégués syndicaux, les primes pour travaux dangereux ou insalubres et interdire les dérogations *in pejus*. Enfin, l'extension de

3) Avec les classifications, les salaires minima, la formation professionnelle et la prévoyance (article L. 2253-3 dans sa version applicable du 10 août 2016 au 23 septembre 2017.

4) Article L. 2232-10-1 du code du travail. Les ordonnances du 22 septembre 2017 suppriment la référence à l'extension.

5) Article L. 2253-1 du code du travail : la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ; des mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) et aux contrats de travail temporaire (CTT) ; des mesures relatives au contrat à durée indéterminée (CDI) de chantier ; les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ; les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises ; les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice.

l'accord de branche est directement subordonnée à l'existence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés[6].

Les ordonnances du 22 septembre 2017 rendent obligatoire, à échéance des élections professionnelles dans les entreprises d'au moins onze salariés et au plus tard le 31 décembre 2019, le regroupement des trois IRP : délégué du personnel, CE et CHSCT en un comité social et économique (CSE). Outre les attributions de représentation du personnel, un accord d'entreprise ou un accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical peut prévoir que le CSE exerce seul les compétences en matière de négociation collective dans l'entreprise. Il se transforme alors en conseil d'entreprise[7].

La règle générale est l'accord majoritaire à partir du 1er mai 2018. En cas de signature par des organisations syndicales ayant recueilli entre 30 % et 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles, un référendum, dont l'initiative était réservée aux syndicats dans la loi de 2016, peut désormais être mis en œuvre par le seul employeur si, au terme du délai d'un mois dont elles disposent à compter de la signature de l'accord pour indiquer si elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord, l'ensemble des organisations syndicales ayant recueilli plus de 30 % des suffrages au 1er tour des élections ne s'y opposent pas.

La périodicité des négociations obligatoires peut faire l'objet d'un accord. Ainsi en matière de rémunération, de temps de travail, de partage de la valeur ajoutée, d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail (QVT) (thèmes de l'ex-négociation annuelle obligatoire), ainsi que dans les entreprises d'au moins 300 salariés, de gestion des emplois et des parcours professionnels, les négociateurs peuvent fixer leur agenda social selon la périodicité de leur choix dans la limite de quatre ans maximum. À défaut le rythme annuel s'impose mais la notion de négociation annuelle obligatoire (NAO) est caduque.

La notion de rupture conventionnelle collective est introduite : elle relève d'un accord, dont l'initiative revient au seul employeur, fixant les modalités de la rupture[8]. Elle permet à une entreprise d'ajuster

6) Article L. 2261-23-1 du code du travail. Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent, sauf justifications, comporter, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

7) Les ordonnances de 2017 comportent bien d'autres dispositions. Ne sont citées ici que celles ayant un effet direct sur la négociation collective d'entreprise.

8) Article L. 1237-19 du code du travail : « Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois. »

ses effectifs et de les réduire sans licenciement, et sans avoir besoin de justifier de difficultés économiques, contrairement au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Les obligations de reclassement et de formation liées au contrat de sécurisation professionnelle dans le cadre d'un PSE et de licenciement économique tombent en cas de rupture conventionnelle collective.

Enfin, dans les entreprises de 20 salariés ou moins dépourvues de délégué syndical, de comité d'entreprise (moins de 11 salariés) et de CSE (de 11 à 20 salariés) l'employeur peut proposer un texte portant sur tout thème ouvert à la négociation collective par le code du travail, et soumis à l'approbation des salariés (aux deux tiers) par voie référendaire. Ce texte est réputé être un accord. Entre 11 et 49 salariés, un accord peut être signé, en l'absence de délégué syndical ou de comité d'entreprise, par un salarié mandaté – il doit alors être ratifié par la majorité des salariés – ou un membre de la délégation du personnel du CSE mandaté ou non par une organisation syndicale de salariés représentative – il doit alors être ratifié par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés.

Des obligations de négocier demeurent, la dérogation disparaît

Les entreprises disposant d'au moins un délégué syndical, c'est-à-dire principalement les entreprises d'au moins 50 salariés, sont soumises à des obligations de négocier – et non de conclure – sur différents thèmes.

La loi du 17 août 2015 a opéré le regroupement des négociations obligatoires en trois blocs thématiques :

- la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
- la QVT (incluant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes),
- la gestion des emplois et des parcours professionnels.

La pénibilité, ajoutée par la loi de 2016 à la liste des thèmes interdits à la dérogation *in pejus*, ne figure plus dans les ordonnances de 2017, en revanche l'égalité professionnelle continue d'y figurer. D'autres thèmes ont été inclus (voir *supra*). La périodicité des thèmes obligatoires annuellement a été étendue jusqu'à quatre ans, en particulier sur les rémunérations.

L'accord d'entreprise, qu'il intervienne *in pejus* ou *in melius*, prime désormais sur l'accord de branche en toute matière non répertoriée parmi celles réservées à la branche, ou non verrouillées par elle là où elle y est autorisée[9]. C'était déjà le cas de la durée du travail dans la loi de 2016, ce qui était susceptible d'influer notamment sur le taux de majoration des heures supplémentaires (qui peut être ramené à 10 %) et sur la durée maximale hebdomadaire de travail (portée au-delà de 44 heures). Les thèmes obligatoires de la négociation obligatoire (mais plus forcément annuelle si une autre périodicité fait l'objet d'un accord) restent les mêmes : rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée d'une part, égalité professionnelle et QVT d'autre part, qui doivent être négociés a minima tous les quatre ans si leur périodicité est modifiée par accord, comme la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ([GPEC] tous les cinq ans dans la précédente loi).

Les mesures de la loi d'août 2016 ont pris effet en 2017. Cependant l'annonce des ordonnances à venir a pu inciter les négociateurs, tant du côté patronal que syndical, à rester sur une position d'attente.

I.2. Le circuit de la collecte des accords d'entreprise

Les données analysées par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) sont issues des informations enregistrées par les unités départementales des 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 2017 dans cette contribution sont provisoires. Ils reposent sur les seuls textes signés en 2017 et enregistrés avant le 1er janvier 2018, qui sont comparés aux textes signés en 2016 et enregistrés avant le 1er janvier 2017. Une proportion non négligeable de textes signés durant l'année civile est enregistrée l'année suivante et n'est donc pas traitée dans cette publication. Il s'agit principalement de textes établis en fin d'année civile. Ce décalage a éventuellement été amplifié, en 2017, par le dispositif relatif à la publicité des accords collectifs applicable à ceux signés à compter du 1er septembre 2017, occasionnant des

9) Article L. 2253-3 du code du travail : dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet, prévues par la convention de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique.

traitements supplémentaires dans les services. Ce décalage peut avoir un effet sur les résultats et analyses qu'il est possible d'effectuer à partir des données provisoires :

- les textes déposés en fin d'année et donc potentiellement non pris en compte ne sont pas nécessairement semblables, du point de vue des thèmes qu'ils abordent ou des acteurs qui les signent, à ceux déposés le reste de l'année. S'ils sont nombreux, leur traitement peut aussi entraîner un retard d'enregistrement de textes sur d'autres thèmes ;
- les analyses en évolution s'appuient sur la comparaison de données provisoires issues des accords enregistrés sur une période identique (du 1er janvier au 31 décembre), et pour lesquelles le décalage avec les données définitives est plus ou moins prononcé d'une année à l'autre, voire dépendant d'un calendrier fixé par le législateur (ainsi de la généralisation à l'ensemble des salariés de la couverture complémentaire collective à compter du 1er janvier 2016 inscrite dans la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) ou lié à une sanction financière (comme l'instaurait la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites en matière d'égalité professionnelle).

Il convient donc d'insister sur la fragilité des tendances estimées sur un an. Elles résultent d'une convention et peuvent être particulièrement sensibles à des modifications de calendrier de signature, de dépôt et d'enregistrement des accords au cours de l'année civile, à la suite des dispositions légales particulières. **Elles sont par ailleurs susceptibles d'être révisées**.

I.3. Le champ des accords et la terminologie

Afin de rendre compte le plus largement possible des négociations ayant eu lieu dans les entreprises, le champ couvre l'ensemble des textes déposés par les entreprises auprès des DIRECCTE. Dès lors qu'ils résultent d'une négociation collective menée au niveau d'un groupe d'entreprises, d'une unité économique et sociale (UES), d'une entreprise ou d'un établissement, et qu'ils comportent la signature de l'employeur et de représentants des salariés, les textes sont qualifiés ici d'accords d'entreprise. Ce terme générique recouvre donc des périmètres variables (de l'établissement au groupe), et une pluralité de textes : des accords au sens strict, des avenants à des accords antérieurs, des adhésions à des dispositifs collectifs (plans d'épargne salariale interentreprises par exemple), des dénonciations d'accord et des constats de désaccord dès

lors qu'ils sont signés par des représentants des salariés, car ils révèlent différentes formes d'aboutissement de négociations collectives. Les accords stricts et les avenants représentent toutefois l'essentiel des textes déposés (*cf. infra*).

La signature de représentants des salariés (élus ou désignés) est un critère minimal requis en 2017 pour considérer qu'un texte résulte d'un processus de négociation collective. À ce titre, les décisions unilatérales (textes comportant seulement la signature de l'employeur) et textes ratifiés par référendum auprès des salariés ne sont pas considérés comme des accords dans cette publication. De nouvelles formes d'« accords » seront intégrées, dans la mesure du possible, dans les bilans ultérieurs.

Le temps d'adaptation nécessaire à l'application d'enregistrement des textes de la négociation collective d'entreprise pour intégrer les dispositions législatives qui se sont succédé à un rythme soutenu ne permet pas, en 2017, de rendre compte de certains changements induits.

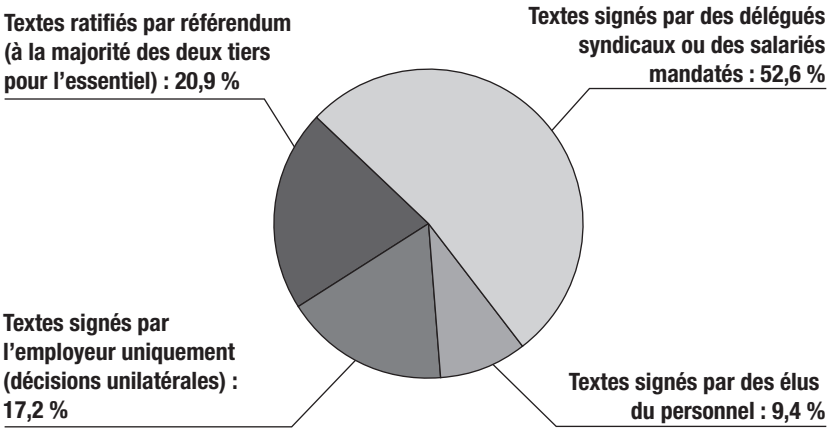
II. LE NOMBRE ET LES TYPES DE TEXTES EN 2017

II.1. La répartition des textes selon leur nature en 2017

61 400 accords et autres textes ont été signés et enregistrés en 2017 dans les unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), soit 14 % de moins qu'en 2016.

En 2017, la part de textes élaborés dans le cadre de négociations collectives au sens strict entre directions d'entreprises et représentants du personnel est supérieure de trois points à celle de 2016 : 62 % contre 59 %. Ce type de textes augmente au détriment des décisions unilatérales (17 % des textes, soit deux points de moins qu'en 2016), le nombre de ratifications par référendum auprès des salariés (21 %) restant stable.

Graphique 1 - Répartition des textes signés et enregistrés en 2017



Source : ministère du Travail - DARES (accords d'entreprise)
Lecture : 52,6 % des textes signés et déposés entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2017 ont été signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés

Parmi les textes signés dans le cadre de la négociation collective avec des représentants du personnel, 85 % le sont par des délégués syndicaux.

II.2. Tendance globale en 2017

Sur la base des données provisoires mais comparables d'une année sur l'autre, le nombre de textes établis en entreprise en 2017 marque une baisse sensible avec 61 000 textes contre 71 000 en 2016, retrouvant le niveau de 2015.

La baisse affecte tous les types de textes et de signataires, mais moins fortement ceux signés par des délégués syndicaux.

Tableau 1 - Nombre de textes signés dans les entreprises en 2017 et évolution estimée par rapport à 2016 selon le mode de conclusion

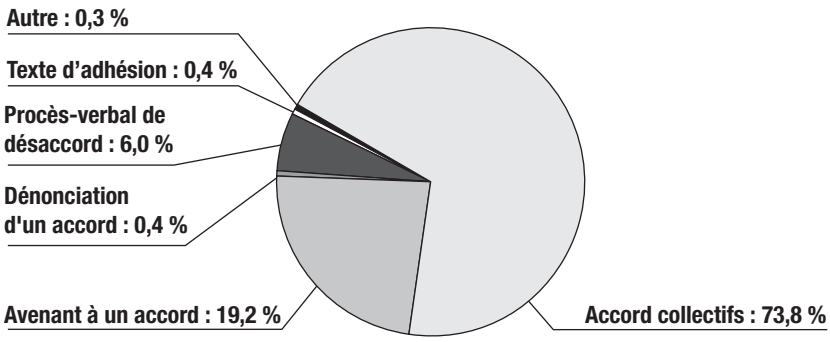
Types de textes	Textes signés en 2017 [a]	Évolution sur un an [b]
Accords d'entreprise signés par des élus du personnel, des délégués syndicaux, ou des salariés mandatés	38 021	-10,0 %
Dont textes signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés	32 271	-7,9 %
Dont textes signés par des élus du personnel	5 750	-20,0 %
Textes ratifiés par référendum (majorité des deux tiers des salariés pour l'épargne salariale)	12 808	-18,6 %
Textes signés par l'employeur uniquement (décisions unilatérales)	10 562	-21,0 %
Total des textes	61 391	-13,6 %

Source : ministère du Travail - DARES (accords d'entreprise)
a) Données provisoires pour 2017 : seuls les accords signés en 2017 et enregistrés avant le 1er janvier 2018 sont comptabilisés.
b) Méthodologie : évolution annuelle estimée en comparant le nombre de textes signés en 2017 et comptabilisés au 1er janvier 2018 au nombre de textes signés en 2016 et enregistrés au 1er janvier 2017. Les textes enregistrés l'année civile qui suit leur année de signature ne sont pas comptabilisés.

II.3. Les types de textes signés par les délégués syndicaux

74 % des textes signés en 2017 par des délégués syndicaux sont des accords initiaux ou renouvellements d'accords antérieurs, plus qu'en 2016 (69 %) et autant qu'en 2015. Inversement la part des avenants à un accord s'établit à 19 % du total contre 23 % en 2016. Les procès-verbaux de désaccord, souvent utilisés par les entreprises pour attester l'existence de négociations annuelles obligatoires qui n'ont pas abouti à un accord, représentent une proportion stable de l'ensemble des textes (6 %).

Graphique 2 - Nature des textes signés par des délégués syndicaux en 2017[(a)]



Source : ministère du Travail - DARES (accords d'entreprise)
Lecture : 73,8 % des textes signés par des délégués syndicaux et déposés entre le 01/01/2017 et le 31/12/2017 sont des accords collectifs
a) Données provisoires 2017, seuls les accords enregistrés avant le 1er janvier 2018 et signés par des délégués syndicaux sont comptabilisés.

III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME

Chaque accord fait l'objet d'une lecture visant à identifier le ou les thèmes qu'il aborde. Les textes étant plus ou moins longs et complexes, certains thèmes échappent parfois au recensement et sont alors sous-évalués, soit que le nombre de thèmes abordés soit très élevé, soit que certains thèmes apparaissent comme centraux et en masquent d'autres plus périphériques. C'est souvent le cas des accords issus des négociations annuelles obligatoires, fréquemment enregistrés dans les seules rubriques « salaires et primes » et/ou « temps de travail » bien qu'ils traitent parfois d'autres thèmes tels que les classifications, la formation professionnelle, l'insertion des travailleurs handicapés, etc.

Pour apprécier l'importance des différents thèmes, l'analyse est centrée cette année encore 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 sur l'épargne salariale, dont certains aspects peuvent être négociés selon des procédures impliquant les représentants élus du personnel, décidés unilatéralement par l'employeur ou encore ratifiés par référendum, font l'objet d'une analyse sur un champ élargi (*cf. infra III.2 L'épargne salariale*).

III.1. Les thèmes des accords signés par des syndicats en 2017

Les accords abordant le thème des conditions de travail connaissent un regain avec un quasi-doublement du nombre de textes en 2017 : plus 82 % par rapport à 2016. Ce thème est abordé dans 5 % des textes contre 2 % en 2016. Le droit à la déconnexion porté par la loi du 8 août 2016, ainsi que, dans une moindre mesure, certaines dispositions concernant la QVT (ainsi en va-t-il, par exemple, de la définition des missions des acteurs de la QVT, dont les CHSCT et la médecine du travail), expliquent dans une large mesure la plus forte présence de ce thème. Enfin le télétravail, sujet en progression, contribue à l'alimenter.

Hormis cette exception et la relative stabilité de l'égalité professionnelle et des classifications, tous les autres thèmes accusent une baisse sensible en nombre de textes par rapport à l'année précédente. Elle est particulièrement marquée pour l'épargne salariale (moins 20 %) et la protection sociale (moins 19 %). La loi du 6 août 2015 a produit ses effets en matière d'épargne salariale en 2016, ce qui explique la baisse de 2017.

Une hiérarchie des thèmes identique à celle de 2016

Depuis la primauté du thème salarial jusqu'à la rareté de la formation professionnelle et des classifications, la répartition, selon les thèmes couverts, des textes signés par les délégués syndicaux et les salariés mandatés reste identique d'une année sur l'autre.

37 % des accords sur l'emploi portent sur les « mesures d'âge », très majoritairement le renouvellement des premiers accords sur le contrat de génération, ce dernier n'ayant été supprimé qu'en septembre 2017, et les aides financières demandées avant le 23 septembre 2017 restant intégralement versées aux employeurs[10].

Comme en 2016 près d'un tiers de ces textes est relatif aux travailleurs handicapés. Les entreprises d'au moins vingt salariés ont une obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs. Cette obligation peut être partiellement remplie si certaines actions sont menées, par exemple si des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services sont passés avec des entreprises adaptées ou des établissements et services d'aide par le travail. Les employeurs peuvent également s'acquitter de leur obligation d'emploi en appliquant un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés. Les autres dispositions relatives à l'emploi (GPEC, PSE, mobilité…) sont abordées dans 28 % des accords sur l'emploi.

C'est essentiellement le nouveau droit à la déconnexion qui entraîne une augmentation des accords relatifs aux conditions de travail. En effet parmi les textes abordant ce thème, celui de la pénibilité ne progresse pas. Celui des risques psychosociaux et du stress est en augmentation mais avec un nombre de textes très faible.

10) Article 9 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

Concernant la prévoyance collective, les textes abordent la couverture santé dans sept cas sur dix, de loin le premier sujet de ce thème, la prévoyance collective hors santé dans quatre cas sur dix. Les retraites complémentaires ou supplémentaires restent un sujet peu représenté.

La formation professionnelle et les classifications, souvent régulées par les branches, restent des thèmes numériquement marginaux parmi les accords d'entreprise.

Temps de travail et IRP : part constante mais diminution du nombre de textes

Parmi les accords sur le temps de travail, les textes abordant en 2017 le travail du dimanche croissent de 12 %, soit une augmentation beaucoup plus modeste qu'en 2016. L'industrie reste le secteur le plus concerné (35 % des accords sur le travail dominical contre 34 % en 2016) suivi du commerce (25 % contre 22 % en 2016). Les dispositions de la loi du 6 août 2015 sur l'extension (temporelle et géographique) du travail dominical engendrent encore probablement un surcroît d'accords sur ce thème. En revanche, la part des textes traitant de la durée collective (32 % des accords sur le temps de travail) et de l'aménagement du temps de travail (54 %) diminue par rapport à 2016. Ce sont les textes sur les « autres dispositions » sur la durée et l'aménagement du temps de travail dont le nombre croît le plus, de 2 800 en 2016 à 3 000 en 2017. Ils recouvrent des dispositions allant des astreintes au don de jours en passant par le télétravail, voire certaines mesures prises dans le cadre de la QVT.

Les accords sur la représentation du personnel, les instances de représentation, le droit syndical concernent, en 2017, une part constante des accords (9 %) mais le nombre de textes connaît une baisse de 14 %. Ces accords portent essentiellement sur les mandats des représentants du personnel (durée, prorogation…) ou les élections professionnelles et le vote.

Les salaires et les primes : toujours les premiers thèmes de négociation… et de désaccord

Les accords et autres textes sur les salaires et primes représentent 37 % des textes signés par les délégués syndicaux, contre 35 % en 2016. Leur nombre est en revanche en diminution. Ils sont en grande partie issus des négociations annuelles obligatoires, mais ils peuvent aussi porter sur

différents systèmes de primes (par exemple, primes de résultats) ou des dispositions intégrées à la rémunération (prise en charge de frais divers, tickets repas…). Les primes sont un peu plus souvent abordées en 2017 (48 % des textes) qu'en 2016 (45 %) alors que ce qui relève du salaire (évolution ou système) reste stable à 88 % des textes abordant le thème des rémunérations. Entre 2015 et 2017, les primes prennent une importance croissante dans la négociation salariale.

Neuf procès-verbaux de désaccord sur dix concernent l'évolution des salaires en 2017 – comme en 2015 et 2016 –, huit sur dix le système de rémunération, un tiers l'évolution des primes.

Tableau 2 - Les thèmes de négociation en 2017 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés

Thèmes abordés dans les accords [a] signés par des syndicats	2017 (données provisoires)		*Évolution du nombre d'accords par rapport à 2016* [c]
	Nombre d'accords [a]	% de textes abordant chaque thème [b]	
Total des accords [a]	32 248	-	*- 8 %*
Salaires et primes	11 819	37 %	*- 4 %*
Temps de travail	8 114	25 %	*- 4 %*
Emploi	3 132	10 %	*- 7 %*
Égalité professionnelle	3 817	12 %	*4 %*
Prévoyance collective, complémentaire santé, retraite supplémentaire	2 158	7 %	*- 19 %*
Droit syndical, IRP, expression des salariés	2 752	9 %	*- 14 %*
Conditions de travail	1 518	5 %	*82 %*
Formation professionnelle	460	1 %	*(- 3 %)*
Classification	505	2 %	*(9) %*
Participation, intéressement, épargne salariale [d]	6 718	21 %	*- 20 %*

Source : ministère du Travail - DARES (accords d'entreprise)
Lecture : on recense, au 1er janvier 2018, 11 819 textes signés en 2017 par des représentants syndicaux et abordant le thème des salaires et primes, soit 37 % de l'ensemble des accords conclus par des délégués syndicaux la même année.
a) Il s'agit des accords, avenants, procès-verbaux de désaccord et des dénonciations d'accords signés par des délégués syndicaux. La différence avec le tableau 1 affectant le nombre total de textes tient à quelques textes constituant des plans d'action mais approuvés et contresignés par des délégués syndicaux.
b) Dans ce tableau on compte la fréquence des différents thèmes sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. Le total des textes répartis par thème est donc supérieur à 100 %.
c) Lorsque l'évolution calculée en % représente moins de 100 textes, elle est reportée entre parenthèses.
d) La composante « épargne salariale » présentée dans ce tableau ne correspond qu'aux accords et aux textes signés par des délégués syndicaux et salariés mandatés et abordant le sujet. Les accords signés par des élus du personnel, ainsi que les textes ratifiés par référendum et les décisions unilatérales, ne sont pas comptabilisés (ils le sont en revanche dans la partie III.2 sur l'épargne salariale).

III.2. L'ÉPARGNE SALARIALE

Après la très forte augmentation des textes sur ce thème en 2016, à la suite des modifications apportées par la loi du 6 août 2015 entrées en vigueur pour les sommes versées à compter du 1er janvier 2016, l'épargne salariale – en tant qu'objet de textes déposés – est en recul et retrouve son niveau de 2015(11).

En 2017, l'épargne salariale est le thème de négociation qui accuse la plus forte baisse, tant en nombre d'accords (moins 22 % par rapport à 2016) qu'en proportion de l'ensemble des thèmes (21 % contre 24 % en 2016). La répartition des signataires reste inchangée par rapport à 2016 mais la fréquence de ratification par référendum est un peu plus importante (42 % des textes d'épargne salariale contre 40 %, en 2016)

Tableau 3 - Les signataires des textes traitant de l'épargne salariale en 2017* (en %)

Signataires	Ensemble des textes traitant d'épargne salariale	Écart avec 2016 (en pt)	Textes traitant d'épargne salariale uniquement	Écart avec 2016 (en pt)
Délégué syndical ou mandaté	22,1	0,2	20,2	-0,2
Élus	14,4	-1,9	14,4	-2,2
Ratification 2/3	42,3	2,4	43,7	2,9
Employeur seul	21,2	-0,7	21,7	-0,6
Total	100,0		100,0	

Source : ministère du Travail - DARES (accords d'entreprise)
Lecture : en 2017, 22,1 % des textes relatifs à l'épargne salariale sont signés par des délégués syndicaux.
** Sont pris en compte ici,d'une part, la totalité des textes abordant l'épargne salariale, qu'ils traitent ou non d'autres thèmes de négociation et d'autre part, ceux traitant exclusivement de ce thème.*

En 2017, les accords traitant entre autres d'épargne salariale signés par les délégués syndicaux ou les salariés mandatés sont plus nombreux que les décisions unilatérales. Ces dernières restent en repli par rapport à 2015.

11) La contribution, au taux de 8,2 %, au profit du fonds de solidarité vieillesse (FSV), instaurée en 2011 sur la fraction de l'abondement de l'employeur au PERCO qui excède, annuellement pour chaque salarié ou personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 443-1 du code du travail, la somme de 2 300 euros (article L. 137-5 du code de la sécurité sociale) est supprimée (abrogation de l'article L. 137-5 du code de la sécurité sociale et modification de L. 135-3 du code de la sécurité sociale).
Le forfait social est de 16 % (au lieu de 20 %) pour les sommes issues de l'intéressement et de la participation, et pour les contributions des entreprises qui seront versées sur le PERCO (article L. 137-16 du code de la sécurité sociale) sous certaines conditions.
Les entreprises peuvent, si le règlement le prévoit, effectuer un versement initial dans le plan, même en l'absence de contribution du salarié (article L. 3334-6 du code du travail).
Le texte autorise la mise en place d'un PERCO par ratification aux 2/3 des salariés, lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical ni de comité d'entreprise (article L. 3334-2 du code du travail).
Le texte autorise les salariés ne disposant pas de compte épargne-temps à verser l'équivalent de dix jours de congés non pris dans un PERCO, au lieu de cinq précédemment (CT, article L. 3334-10 du code du travail).

Tableau 4 - Évolution des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale*

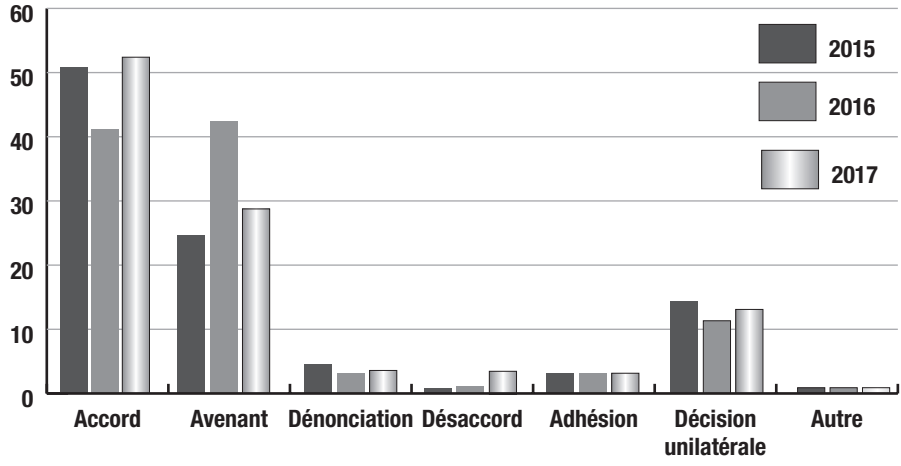
	2017 (données provisoires)	Évolution estimée entre 2016 et 2017
Textes sur l'épargne salariale, dont [a] :	30 007	- 21,8 %
Intéressement	18 578	- 17,5 %
Participation	2 762	- 25,3 %
Plans d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI)	6 673	- 21,0 %
Plans d'épargne retraite collectifs (PERCO)	3 384	- 34,9 %

Source : ministère du Travail - DARES (accords d'entreprise)
a) Certains textes étant signalés comme abordant plusieurs aspects de l'épargne salariale, la somme des catégories ci-dessous représente davantage que le total des textes.
** Sont pris en compte ici la totalité des textes abordant l'épargne salariale, qu'ils traitent ou non d'autres thèmes de négociation.*

Toutes tailles d'entreprises confondues, en 2017, 62 % des 30 000 textes relatifs à l'épargne salariale signés et enregistrés traitent du dispositif d'intéressement, 9 % de celui de la participation, 22 % concernent les placements sur le PEE et 11 % les placements sur le PERCO. Les thèmes ne sont pas exclusifs et une entreprise peut en aborder plusieurs dans un même texte.

La part des avenants parmi les textes de l'épargne salariale retrouve le niveau de 2015 comme celle des accords (graphique 3). L'adaptation des accords préexistants aux normes de la loi du 6 août 2015 a été effectuée en 2016.

Graphique 3 - Répartition des textes relatifs à l'épargne salariale selon leur nature



Source : ministère du Travail - DARES (accords d'entreprise)
Lecture : en 2017, 51,9 % des textes relatifs à l'épargne salariale sont des accords, contre 41,3 % en 2016.

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 identifiées.

Tableau 5 - Taux de signature par organisation syndicale [(a)]

Organisations syndicales	2012	2013	2014	2015	2016	2016	2017
CFDT signataire	57 %	57 %	56 %	56 %	58 %	58 %	58 %
CFE-CGC signataire	32 %	31 %	32 %	32 %	35 %	35 %	35 %
CFTC signataire	21 %	20 %	20 %	20 %	21 %	21 %	21 %
CGT signataire	50 %	49 %	48 %	46 %	46 %	46 %	46 %
FO signataire	36 %	34 %	35 %	34 %	34 %	34 %	34 %
Autres syndicats signataires	16 %	15 %	16 %	18 %	19 %	19 %	20 %
Dont SOLIDAIRES	*Non disponible*			4 %	4 %	4 %	6 %
Dont UNSA	*Non disponible*			8 %	9 %	9 %	10 %

Source : ministère du Travail - DARES (accords d'entreprise)
Lecture : en 2017, 46 % des accords et avenants signés par des délégués syndicaux comportent la signature de représentants de la confédération générale du travail (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 confédération française démocratique du travail (CFDT) et de la CGT signent respectivement 58 % et 46 % des accords et avenants conclus par des délégués syndicaux. Les délégués des autres organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel[(12)] (Force ouvrière [FO], confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres [CFE-CGC], confédération française des travailleurs chrétiens [CFTC]) signent entre un cinquième et un peu plus d'un tiers des accords d'entreprise. L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) et l'union syndicale solidaires (Solidaires), non représentatives au niveau national interprofessionnel, sont identifiées comme signataires de respectivement 10 % et 6 % des accords d'entreprise. Le taux de signature de Solidaires progresse de deux points relativement à 2016.

Les taux de signature relèvent de la combinaison de plusieurs facteurs : l'intensité de l'activité des délégués et sections syndicales, les prises de positions vis-à-vis des politiques sociales ou économiques de l'entreprise, le contexte social et institutionnel, mais aussi le degré d'implantation des organisations syndicales et leur audience aux dernières élections professionnelles.

12) 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

Pour neutraliser l'effet de l'implantation des organisations syndicales sur le taux de signature, on calcule des propensions à signer, c'est-à-dire des taux de signature des organisations syndicales dans les seuls cas où elles sont présentes *via* un délégué syndical.

De façon générale, les propensions à signer de l'ensemble des organisations sont très stables au cours de ces dernières années. La CFDT reste l'organisation dont les délégués syndicaux signent le plus fréquemment des accords ou avenants lorsqu'ils participent aux négociations (94 % des accords signés dans les entités où ils sont présents), talonnée par la CFE-CGC. La CFTC et FO signent également neuf accords ou avenants sur dix lorsqu'elles sont présentes aux négociations. La propension à signer de la CGT est légèrement plus faible que celle des autres organisations considérées comme représentatives au niveau national (85 %).

La propension à signer de l'UNSA est similaire à celle des organisations nationalement représentatives, celle de Solidaires est sensiblement plus basse.

Tableau 6 - Propension à signer pour chaque organisation syndicale

(Taux de signature de chacune des organisations syndicales conditionnellement à leur participation aux négociations préalables à la signature)

Organisations syndicales	2012	2013	2014	2015	2016	2016	2017
CFDT signataire	94 %	94 %	94 %	94 %	94 %	94 %	94 %
CFE-CGC signataire	92 %	92 %	91 %	92 %	93 %	93 %	93 %
CFTC signataire	90 %	89 %	89 %	89 %	91 %	91 %	91 %
CGT signataire	85 %	85 %	84 %	84 %	84 %	84 %	85 %
FO signataire	90 %	90 %	89 %	90 %	89 %	89 %	91 %
SOLIDAIRE signataire	*Non disponible*			69 %	69 %	69 %	69 %
UNSA signataire	*Non disponible*			87 %	88 %	88 %	88 %

Source : ministère du Travail - 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 2017, la CGT a signé 85 % des accords collectifs ou avenants conclus dans les entités où elle est représentée par un délégué syndical.

V. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

V.1. Les secteurs non agricoles

Le secteur des services reste le premier générateur d'accords signés par des délégués syndicaux (38 %), devant l'industrie (34 %). Cependant le premier regroupe 55 % des salariés, le second 19 %. La négociation collective d'entreprise est donc relativement plus vivace dans l'industrie, secteur dans lequel les entreprises sont de grande taille, par conséquent plus souvent pourvues d'IRP et de délégués syndicaux en capacité de négocier et de conclure[13].

13) Voir : Les entreprises en France, édition 2016 – Fiches sectorielles – INSEE – IRéférences.

Tableau 7 - Répartition des accords et autres textes signés par des délégués syndicaux, par secteur d'activité (hors agriculture)

Secteur d'activité (NA17) avec regroupements	Nombre de textes signés 2017 [a]	% de textes en 2017	Nombre de salariés dans chaque secteur (en milliers) [b]	% de salariés [b]
INDUSTRIE dont :	**11 021**	**34,2 %**	**3 122,2**	**18,8 %**
Industries extractives, cokéfaction et raffinage, production et distribution d'énergie ou d'eau, gestion des déchets et dépollution	967	3,0 %	366,5	2,2 %
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1 689	5,2 %	570,3	3,4 %
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	1 764	5,5 %	416,9	2,5 %
Fabrication de matériels de transport	998	3,1 %	347,4	2,1 %
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	348	1,1 %	105,5	0,6 %
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	622	1,9 %	180,9	1,1 %
Industrie chimique	873	2,7 %	140,1	0,8 %
Industrie pharmaceutique	338	1,0 %	81,4	0,5 %
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	1 176	3,7 %	265,8	1,6 %
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	1 481	4,6 %	378,9	2,3 %
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	765	2,4 %	276,3	1,7 %
CONSTRUCTION	**1 297**	**4,0 %**	**1 347,7**	**8,1 %**
TERTIAIRE MARCHAND dont :	**19 879**	**61,7 %**	**12 133,3**	**73,1 %**
Commerce de gros et de détail (y compris réparation automobile)	3 665	11,4 %	3 132,3	18,9 %
Transports et entreposage	3 408	10,6 %	1 390,6	8,4 %
Hébergement et restauration	568	1,8 %	1 085,2	6,5 %
Total Commerce, Hébergement, Restauration et Transports	***7 641***	***23,7 %***	***5 608,1***	***33,8 %***
Information et communication	1 162	3,6 %	749,4	4,5 %
Activités financières et d'assurance	2 200	6,8 %	869,5	5,2 %
Activités immobilières	825	2,6 %	240,5	1,4 %
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	3 374	10,5 %	3 322,1	20,0 %
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (hors fonction publique)	3 622	11,2 %	2 521,5	15,2 %
Autres activités de services	1 055	3,3 %	1 343,7	8,1 %
Total Services	***12 238***	***38,0 %***	***9 046,7***	***54,5 %***
Ensemble	**32 197**	**100,0 %**	**16 603,2**	**100,0 %**

Source : ministère du Travail - DARES (accords d'entreprise)

Lecture : 18,8 % des salariés du secteur marchand non agricole sont employés dans l'industrie ; au 1er janvier 2018 on recense 11 021 accords ou textes assimilés signés en 2017 dans ce secteur par des délégués syndicaux soit 34,2 % de l'ensemble.

a) Sont comptabilisés dans le tableau les accords, avenants, procès-verbaux de désaccord et dénonciations signés par des délégués syndicaux et ayant un code d'activité principale exploitable et ne relevant pas du secteur agricole.

b) Séries longues sur l'emploi salarié (hors agriculture, emploi du secteur non marchand et activités extraterritoriales), niveaux d'emploi au deuxième trimestre 2015, Informations rapides – N° 217, 10 septembre 2015, INSEE

V.2. La négociation collective dans le secteur agricole

En 2017, 645 textes émanent du secteur agricole. 79 % de ces textes portent sur l'épargne salariale. Par conséquent les textes issus de ce secteur sont très majoritairement ratifiés par référendum auprès des salariés (48 %) ou établis unilatéralement par l'employeur (44 %).

Partie 4
LES DOSSIERS

LES DOSSIERS

Dossier nº 1 : Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2015

Dossier nº 2 : Étude statistique sur les grèves en 2016 : des grèves plus intenses et un peu plus fréquentes, portées par des mots d'ordre interprofessionnels

Dossier nº 3 : Les regroupements d'instances représentatives du personnel : un point d'étape entre la loi Rebsamen et les ordonnances de septembre 2017

Dossier nº 4 : La négociation collective mise en œuvre dans le cadre des dérogations géographiques au repos dominical prévues par la loi du 6 août 2015

Dossier nº 5 : La négociation collective en Allemagne en 2017

Dossier nº 6 : La mise en place de l'instance de regroupement des instances représentatives du personnel au sein de la société magasins Galeries Lafayette (MGL)

Dossier nº 7 : La conformité au SMIC des minima de branches s'est-elle améliorée en dix ans ?

Dossier nº 8 : Le mode de désignation des conseillers prud'hommes

DOSSIER Nº 1

LES FICHES STATISTIQUES SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE EN 2015

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 2015

En mars 2018, un ensemble de données statistiques sur les conventions collectives de branche a été mis en ligne sur le site du ministère chargé du Travail[1]. On y trouve notamment des fiches détaillées sur les 253 conventions collectives de branche couvrant 5 000 salariés ou plus en 2015 et comportant un ensemble d'indicateurs sur l'emploi et les salaires, désagrégés selon différents critères (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, taille d'entreprise).

Ces fiches statistiques ont été réalisées à l'aide d'une exploitation du fichier exhaustif des déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2015 mis à disposition après retraitement statistique par l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), et sont accompagnées d'une publication « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2015 », dont les principaux résultats sont rappelés ici.

Les caractéristiques des salariés et des emplois varient fortement selon les branches. Ces écarts s'expliquent en partie par la diversité des métiers exercés, mais aussi par le fait que certaines conventions collectives de branche, dites catégorielles, ne s'appliquent qu'à certaines catégories socioprofessionnelles.

Dans l'ensemble de ces conventions collectives de branche, le salaire net moyen d'un équivalent temps plein (EQTP) est de 2 270 euros par mois en 2015. Les écarts salariaux des branches sont à rapprocher des profils des salariés. Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, et en particulier pour les cadres, les écarts de salaire moyen par branche restent néanmoins marqués. En moyenne, dans l'ensemble des conventions collectives de branche, le salaire mensuel net moyen d'une femme est inférieur de 19 % à celui d'un homme.

1) http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/les-portraits-statistiques-de-branches-professionnelles/les-250-portraits-statistiques-structurels/article/conventions-collectives-de-branche-fiches-statistiques

Au 31 décembre 2015, 717 conventions collectives de branche (hors branches agricoles) couvrent 15,5 millions de salariés selon les DADS. Ces 717 conventions collectives sont regroupées à des fins d'analyse en 464 conventions collectives agrégées, afin de tenir compte notamment de l'existence concomitante de conventions collectives d'échelons national et territorial pour la même activité (*cf. encadré* Définitions).

En 2015, 20 % des conventions collectives de branches agrégées, soit un peu plus d'une centaine, couvrent moins de 1 000 salariés et ne totalisent que 0,2 % de l'effectif salarié de l'ensemble des branches. À l'inverse, 65 conventions collectives agrégées concernent chacune plus de 50 000 salariés et totalisent 74 % de l'emploi salarié.

Si 59 % des conventions collectives s'appliquent à toutes les catégories socioprofessionnelles, 41 % d'entre elles (soit 25 % de l'emploi salarié) ne s'appliquent qu'à une, deux ou trois catégories socioprofessionnelles. 10 % n'en concernent qu'une seule.

La suite de ce dossier présente les principales caractéristiques des 57 conventions collectives de branche agrégées comptant chacune plus de 50 000 salariés. Ces conventions collectives couvrent 10 millions de salariés, soit 65 % de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective de branche.

Des profils sociodémographiques 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 2014.

Certaines branches agrégées se caractérisent par une nette surreprésentation de cadres ou d'employés ou d'ouvriers. Les cadres représentent hormis les conventions catégorielles, près de 60 % des salariés dans la branche des *télécommunications* et celle des *bureaux d'études techniques*, *cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils*. Les employés, représentent eux au moins 80 % des salariés dans les branches des *gardiens, concierges et employés d'immeubles*, de la *prévention et sécurité*, de la *coiffure*, du *commerce de détail de l'habillement et des articles textiles*, du *commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers* et de la *restauration rapide* . Enfin, les ouvriers représentent plus des deux tiers des salariés dans les *transports routiers*

et activités auxiliaires du transport, les *réseaux de transports publics urbains de voyageurs*, et les *entreprises de propreté et services associés* et les *activités du déchet*.

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 travaux publics* tandis que les *pharmacies d'officine*, les *maisons à succursales de vente au détail d'habillement*, le *personnel des cabinets médicaux*, l'*hospitalisation privée*, les *services à la personne* 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 17 % et de 4 à 81 %. Les conventions collectives de branche où le temps partiel est très fréquent sont celles où la proportion de femmes et de jeunes est la plus élevée (*restauration rapide* ou *entreprises de propreté et services associés*, par exemple). Le temps partiel est peu présent dans de nombreuses branches industrielles et dans la plupart de celles du *bâtiment et travaux publics*. Dans ces dernières, la proportion de salariés en CDD est également peu élevée. Elle est en revanche d'au moins 15 % dans la convention collective du *sport*, du *commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs* et du *personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire*.

La convention collective des *gardiens, concierges et employés d'immeubles* couvre des salariés nettement plus âgés que les autres conventions : 62 % des salariés ont 50 ans ou plus, contre 26 % en moyenne pour l'ensemble. Dans douze autres conventions collectives de branche, plus de 30 % des salariés sont âgés de 50 ans ou plus. À l'inverse, la part des salariés de moins de 30 ans atteint 64 % dans la *restauration rapide*. La proportion de jeunes parmi les salariés couverts est également élevée dans les branches qui recourent largement à l'apprentissage : les *boulangeries-pâtisseries-entreprises artisanales* (19 % d'apprentis ; 48 % de jeunes) ; la *coiffure* (18 % d'apprentis ; 51 % de jeunes) ; les *ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant plus de dix salariés* (9 % d'apprentis ; 35 % de jeunes). Pour autant, la part de jeunes est également importante dans certaines branches recourant très peu à l'apprentissage : la *restauration rapide* (1 % d'apprentis, 64 % de jeunes), le *commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs* (2 % d'apprentis, 48 % de jeunes), les *hôtels cafés restaurants* (5 % d'apprentis, 37 % de jeunes) et les *maisons à succursales de vente au détail d'habillement* (1 % d'apprentis, 48 % de jeunes).

1,6 million d'entreprises appliquent de façon majoritaire une convention collective de branche, c'est-à-dire une convention collective qui concerne la majorité de leurs salariés. Toutes branches confondues, 19 % des 15,5 millions de salariés couverts par une convention collective de branche travaillent dans une entreprise de un à neuf salariés (TPE). Des disparités existent cependant entre les branches. Dans huit conventions collectives, la proportion de salariés travaillant dans une TPE est supérieure ou égale à 61 %. Elle atteint même 81 % dans la branche des *ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant plus de dix salariés*, 84 % dans la *coiffure* et 91 % chez les *gardiens, concierges et employés d'immeubles*. Au contraire, la quasi-totalité des salariés couverts par les conventions collectives des *banques*, des *sociétés d'assurances*, du *personnel au sol des entreprises de transport aérien*, des *réseaux de transports publics urbains de voyageurs*, des *maisons à succursales de vente au détail d'habillement* et de *l'hospitalisation privée* travaillent dans une entreprise de dix salariés ou plus.

Des écarts de salaire entre branches liés aux profils variés des salariés

Le salaire mensuel net moyen d'un EQTP hors apprentis est de 2 270 euros en 2015 dans l'ensemble des conventions collectives de branche. Dans celles couvrant plus de 50 000 salariés, il s'échelonne de 1 270 euros (*aide, accompagnement, soins et services à domicile*) à 4 450 euros (*ingénieurs et cadres de la métallurgie*). Les écarts de salaire entre branches sont dus 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 2 700 euros ont au moins 20 % de leurs effectifs composés de cadres.

Le salaire moyen des cadres s'échelonne de 2 060 euros dans la coiffure, entre 2 900 et 3 000 euros dans le *commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers*, la *restauration rapide* et les *pharmacies d'officine* et culmine à plus de 5 100 euros dans le *personnel au sol des entreprises de transport aérien*, les *industries chimiques et connexes* et les *banques*. Dans les autres catégories socioprofessionnelles, les écarts salariaux sont moins marqués. Pour les professions intermédiaires, le salaire mensuel net moyen par EQTP est le plus élevé dans *l'industrie pharmaceutique* (2 960 euros) et le plus faible dans *l'aide, l'accompagnement, les soins et les services à domicile* (1 670 euros, soit un rapport

de 1 à 1,77). Pour les employés, il varie de 1 230 euros dans *l'aide, l'accompagnement, les soins et les services à domicile* à un peu plus de 2 500 dans le *personnel au sol des entreprises de transport aérien* et près de 2 600 euros dans l'*industrie pharmaceutique*. Huit branches, dont l'*industrie pharmaceutique* (2 300 euros), offrent un salaire mensuel net moyen pour les ouvriers de plus de 2 000 euros alors qu'il s'établit à 1 300 euros dans les *entreprises de propreté et services associés*. Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, les différences d'écart salarial s'expliquent aussi par l'hétérogénéité des postes occupés et par les différences de structure par âge.

En 2015, un peu plus de 6 % des salariés couverts par une convention collective de branche perçoivent une rémunération voisine du SMIC, soit entre 1 et 1,05 SMIC. La proportion de salaires au voisinage du SMIC varie fortement entre les branches, en lien avec le profil des salariés couverts. Elle est ainsi inférieure à 1 % dans quatre branches non catégorielles, le *personnel au sol des entreprises de transport aérien*, les *banques* et s*ociétés d'assurance* ainsi que *l'industrie pharmaceutique*, alors qu'elle dépasse 25 % dans l'aide, *l'accompagnement, les soins et les services à domicile*, la *coiffure*, le *commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers* et les *entreprises de propreté*. Ces quatre dernières branches, ainsi que le *personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire*. et le *commerce de détail de l'habillement et des articles textiles* sont les branches où les salaires moyens des ouvriers et des employés sont les plus faibles et où la proportion de salariés rémunérés au voisinage du SMIC est la plus élevée (entre 20 % et 52 %). À salaire moyen équivalent des ouvriers et des employés, les proportions de ces salariés rémunérés au voisinage du SMIC varient parfois sensiblement selon les branches. De façon générale, les écarts entre salaires moyens et concentration des salaires au voisinage du SMIC peuvent être liés en partie aux niveaux des minima conventionnels et aux grilles indiciaires fixés dans chacune des branches, mais aussi à d'autres facteurs comme le niveau de qualification des salariés ou le *turnover*.

En 2015, un peu plus de 12 % des salariés couverts par une convention collective de branche perçoivent une rémunération mensuelle en EQTP supérieure à trois fois le SMIC. Les cadres représentent 76 % de ces salariés aux rémunérations les plus élevées. Les branches qui emploient le plus de cadres (les branches catégorielles cadres, les *bureaux d'études techniques*, *cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils*, les *sociétés d'assurance*, les *banques*, l'*industrie pharmaceutique*…) sont

donc aussi logiquement celles où la proportion de salaires supérieurs à trois SMIC est aussi la plus élevée.

Un écart salarial entre les femmes et les hommes de 19 % en faveur des hommes

En 2015, toutes branches confondues, le salaire net moyen des femmes est inférieur de 19 % à celui des hommes, comme en 2014. Cet écart varie, selon la catégorie socioprofessionnelle, entre 20 % (cadres) et 7 % (employés). Dans la quasi-totalité des branches couvrant 50 000 salariés ou plus, le salaire des hommes est supérieur à celui des femmes. Il l'est d'au moins 31 % dans les *cabinets médicaux*, les *banques*, la *mutualité*, l'*immobilier*, les *cabinets d'experts-comptables*. Dans ces branches, le taux de féminisation est supérieur à 56 %.

À l'inverse, les femmes sont très minoritaires dans les branches où l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est en faveur des femmes : la branche des *ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant plus de dix salariés* (+ 1 %), la *prévention et sécurité* (+ 8 %) et les *activités de déchet* (+ 6 %) comportent moins de 15 % de femmes. Dans la branche *prévention et sécurité*, 93 % des salariés présents fin 2015 sont des employés ; dans cette catégorie, les femmes gagnent en moyenne 6 % de plus que les hommes. L'écart salarial en faveur des femmes est plus marqué au niveau global de la branche (+ 8 %). Cela s'explique par un effet de structure : les femmes sont plus fréquemment cadres que les hommes. Dans les *activités du déchet*, les écarts salariaux pour chacune des catégories socioprofessionnelles sont, en revanche, favorables aux hommes et s'échelonnent selon les catégories socioprofessionnelles entre 17 % (cadres) et 7 % (professions intermédiaires).

L'écart salarial entre les femmes et les hommes cadres varie entre 4 et 40 % en faveur des hommes selon les branches. Le salaire des femmes cadres est inférieur de plus de 30 % à celui des hommes cadres dans les *banques*, *l'hospitalisation privée* et les *transports aériens personnels au sol*. En dehors de ces trois branches, l'écart varie entre 4 % (*pharmacie d'officine*) et 28 % (*cabinets d'experts-comptables*). L'écart salarial entre les femmes et les hommes afférent aux professions intermédiaires est quasi nul dans les *commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager*. Pour les autres branches, il varie entre 1 % (*commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de*

bureautique et informatique et de librairie) et 20 % (*services de l'automobile*) en faveur des hommes cadres. Chez les employés, l'écart est favorable aux femmes dans la branche de la *prévention et la sécurité* (+ 6 %), branche dans laquelle elles sont très minoritaires, et favorable aux hommes dans les autres branches. Il est compris entre 0,5 % (*restauration rapide*) et 24 % (*boulangeries-pâtisseries - entreprises artisanales*).

Pour les ouvriers, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est en faveur des femmes dans la branche des *ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant plus de dix salariés* (+ 1,5 %) et les *télécommunications* (+ 11 %). Il est quasi nul dans la *restauration rapide*. Le salaire des femmes ouvrières est, en revanche, inférieur de 14,5 % à celui des hommes ouvriers pour le *personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire*. et de 19 % pour les *industries chimiques*.

À catégorie socioprofessionnelle donnée, l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'accentue avec l'âge tout particulièrement pour les cadres. Pour les salariés âgés de moins de 30 ans, l'écart est globalement identique pour toutes les catégories socioprofessionnelles. Au-delà de cet âge, dans l'ensemble des conventions collectives de branche, il s'accentue 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 15,5 millions de salariés au total. Les salariés non couverts par une convention collective de branche sont, pour certains, sans couverture conventionnelle ou statutaire. Leur nombre est difficile à mesurer précisément. Regroupés avec ceux couverts par un ensemble d'accords (personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire [ETT] ou voyageur, représentant et placier [VRP]), ils représentent plus de un million de salariés. Tous les autres salariés non couverts par une convention collective de branche relèvent des branches agricoles, ou sont sous statut (fonction publique, chemins de fer, industries électriques ou gazières [IEG], régie autonome des transports parisiens [RATP], Caisse d'Épargne), ou encore sont régis par une convention d'entreprise exclusive, non rattachée à une convention de branche (Club Méditerranée, Croix-Rouge, etc.).

Chaque convention collective est repérée par son identifiant (Identifiant de la convention collective - IDCC). Pour décrire les branches, certaines conventions collectives ont été agrégées dans le même code IDCC, notamment dans le cas d'existence concomitante de convention nationale et territoriale. En outre, une nomenclature regroupée des codes IDCC a été créée pour des besoins statistiques : la grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique (ou CRIS). À son niveau le plus global, elle comprend 26 postes.

Fiches statistiques sur les conventions collectives de branche de 5 000 salariés ou plus en 2015

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2015
16	O	Transports routiers	679 500
18	G	Industries textiles	61 200
43	J	Commission courtage importation exportation	41 800
44	C	Industries chimiques	218 300
45	D	Caoutchouc	52 500
54	A	Métallurgie région parisienne	234 600
83	F	Menuiseries charpentes portes planes	14 400
86	H	Publicité	75 300
87	E	Industries de carrières et de matériaux ouvriers	36 200
112	I	Industrie laitière	46 100
135	E	Industries de carrières et de matériaux ETAM	16 100
158	F	Travail mécanique du bois scieries négoce	40 000
176	C	Industrie pharmaceutique	129 100
184	H	Imprimeries de labeur	49 300
200	I	Exploitations frigorifiques	5 800
211	E	Industries de carrières et de matériaux cadres	8 200
247	G	Industries de l'habillement	30 800
275	O	Transports aériens personnel au sol	83 600
292	D	Plasturgie	118 300
303	G	Couture Région parisienne	7 000
398	E	Négoce des matériaux de construction ouvriers	21 800
454	O	Remontées mécaniques	10 700
468	G	Succursales du commerce de détail en chaussure	21 900
478	Q	Sociétés financières	35 600
489	F	Industries du cartonnage	18 400
493	I	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	40 800
500	G	Commerces de gros de l'habillement, de la chaussure et du jouet	18 500
533	E	Négoce des matériaux de construction EAM	40 300
538	U	Manutention ferroviaire	7 300
567	V	Bijouterie joaillerie orfèvrerie	17 700
573	J	Commerces de gros	341 600
637	U	Industries et commerce de la récupération	31 600
650	A	Métallurgie cadres	453 700
652	E	Négoce des matériaux de construction cadres	9 000
653	Q	Sociétés d'assurances producteurs salariés	7 000
669	E	Industries de fabrication mécanique du verre	22 500
675	G	Succursales de vente au détail d'habillement	119 800

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2015
714	A	Métallurgie Moselle	26 500
731	L	Commerce de quincaillerie interrégionale cadres	8 000
733	G	Détaillants en chaussure	10 300
759	V	Pompes funèbres	18 400
787	T	Cabinets d'experts-comptables	138 400
822	A	Métallurgie Savoie	8 600
827	A	Métallurgie Ardennes	10 900
828	A	Métallurgie Manche	8 000
836	A	Métallurgie Haute-Savoie	24 300
843	I	Boulangeries-pâtisseries artisanales	135 700
860	A	Métallurgie Finistère	9 600
863	A	Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine	21 400
878	A	Métallurgie Rhône	41 700
887	A	Métallurgie Eure	10 700
897	P	Services de santé au travail interentreprises (SSTI)	17 200
898	A	Métallurgie Allier	6 500
899	A	Métallurgie Marne	7 300
911	A	Métallurgie Seine-et-Marne	13 800
914	A	Métallurgie Ain	15 600
915	Q	Expertises évaluations industrielles commerciales	9 800
920	A	Métallurgie Vienne	8 000
923	A	Métallurgie Charente-Maritime	5 400
930	A	Métallurgie Sarthe	14 700
934	A	Métallurgie Indre	5 300
937	A	Métallurgie Creuse Haute-Vienne	8 300
943	A	Métallurgie Calvados	11 500
948	A	Métallurgie Orne	7 000
953	I	Charcuterie de détail	16 200
959	P	Laboratoires d'analyses médicales	43 900
979	A	Métallurgie Seine-Maritime Havre	8 300
984	A	Métallurgie Eure-et-Loir	8 300
992	I	Boucherie	41 600
993	P	Laboratoires de prothèses dentaires	13 600
998	V	Exploitation d'équipements thermiques OETAM	30 700
1000	T	Cabinets d'avocats	37 900
1031	P	Associations familles rurales	7 600
1043	R	Gardiens concierges employés d'immeubles	62 400
1059	A	Métallurgie Midi-Pyrénées	51 500
1077	I	Négoce et industrie des produits du sol et engrais	19 200
1090	M	Services de l'automobile	422 700
1147	P	Cabinets médicaux	83 800

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2015
1170	E	Industrie des tuiles et briques	5 300
1256	V	Exploitation d'équipements thermiques cadres	6 000
1266	N	Restauration de collectivités	93 700
1267	I	Pâtisserie	16 800
1285	H	Entreprises artistiques et culturelles	22 800
1286	I	Détaillants de confiserie chocolaterie biscuiterie	11 100
1307	H	Exploitations cinématographiques	9 500
1315	A	Métallurgie Haute-Marne Meuse	10 900
1316	N	Organismes de tourisme social et familial	12 200
1351	U	Prévention et sécurité	160 800
1365	A	Métallurgie Meurthe-et-Moselle	9 000
1369	A	Métallurgie Loire-Atlantique	30 800
1375	A	Métallurgie Doubs	11 100
1383	L	Commerce de quincaillerie interrégionale employés	19 900
1384	I	Vins de Champagne	6 800
1387	A	Métallurgie Flandres Douaisis	20 700
1388	D	Industrie du pétrole	31 300
1396	I	Industries des produits alimentaires élaborés	46 500
1404	M	Commerce réparation tracteurs matériel agricole BTP	79 400
1405	I	Expédition exportation de fruits et légumes	9 100
1408	D	Négoce combustibles solides liquides gazeux	15 800
1411	F	Fabrication de l'ameublement	40 300
1412	V	Installation aéraulique frigorifique et thermique	19 900
1413	V	Travail temporaire permanents	36 100
1423	O	Navigation de plaisance	14 000
1424	O	Transports publics urbains de voyageurs	51 900
1431	L	Optique-lunetterie de détail	35 000
1472	A	Métallurgie Pas-de-Calais	16 300
1480	H	Journalistes	38 000
1483	G	Commerce de détail habillement textiles	64 200
1486	S	Bureaux d'études techniques SYNTEC	857 100
1487	V	Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie	20 200
1492	F	Production des papiers cartons OETAM	18 700
1495	F	Transformation des papiers cartons OETAM	19 200
1499	E	Miroiterie transformation négoce du verre	10 200
1501	N	Restauration rapide	171 000
1504	I	Poissonnerie	10 300
1505	I	Commerce de détail fruits légumes épicerie	80 500
1512	R	Promotion construction	24 300
1513	I	Production eaux boissons sans alcool bière	16 600
1516	V	Organismes de formation	72 800

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2015
1517	L	Commerces de détail non alimentaire	106 600
1525	A	Métallurgie Nord Dunkerque	5 700
1527	R	Immobilier	141 300
1534	I	Industrie et commerce en gros des viandes	45 400
1536	I	Distributeurs conseils hors domicile de boissons	12 900
1539	H	Commerces de détail papeterie bureau informatique	54 700
1555	C	Fabrication commerce produits pharmaceutiques	31 400
1557	G	Commerce articles de sports équipements loisirs	60 200
1558	E	Industries céramiques	8 600
1560	A	Métallurgie Alpes-Maritimes	6 300
1564	A	Métallurgie Saône-et-Loire	15 600
1572	A	Métallurgie Charente	6 200
1576	A	Métallurgie Cher	6 600
1577	A	Métallurgie Hérault Aude et Pyrénées-Orientales	8 200
1578	A	Métallurgie Loire Yssingeaux	21 900
1580	G	Industrie de la chaussure	7 700
1586	I	Industrie de la salaison charcuterie en gros	36 700
1589	I	Mareyeurs expéditeurs	8 300
1592	A	Métallurgie Nord Valenciennois Cambrésis	18 000
1596	B	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	320 800
1597	B	Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	470 100
1604	A	Métallurgie Seine-Maritime Rouen Dieppe	17 000
1605	U	Désinfection dératisation désinsectisation 3D	5 700
1606	L	Bricolage (vente au détail en libre-service)	75 900
1607	F	Industries des jeux jouets et connexes	5 200
1611	H	Communication écrite directe	6 700
1619	P	Cabinets dentaires	39 900
1621	C	Répartition pharmaceutique	14 300
1624	I	Commerces de gros confiserie chocolaterie	8 900
1627	A	Métallurgie Puy-de-Dôme Clermont-Ferrand	11 400
1628	A	Métallurgie Deux-Sèvres	9 900
1631	N	Hôtellerie de plein Air	10 300
1635	A	Métallurgie Gironde Landes	17 800
1672	Q	Sociétés d'assurances	140 700
1679	Q	Sociétés d'assurances inspection	6 700
1686	L	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	61 500
1702	B	Travaux publics ouvriers	165 700
1710	N	Agences de voyages	32 100
1732	A	Métallurgie Yonne	7 500
1747	I	Boulangerie et pâtisserie industrielle	44 900
1760	I	Jardineries Graineteries	17 200

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2015
1790	H	Espaces de loisirs d'attractions et culturels	35 500
1794	Q	Institutions de retraite complémentaire	32 600
1801	Q	Assistance	9 700
1809	A	Métallurgie Jura	5 400
1813	A	Métallurgie Nord Maubeuge	7 500
1850	T	Avocats salariés	5 600
1867	A	Métallurgie Drome Ardèche	15 100
1875	P	Cabinets et cliniques vétérinaires	15 500
1880	F	Ameublement - Négoce de l'ameublement	60 800
1885	A	Métallurgie Côte-d'Or	9 500
1902	A	Métallurgie Maine-et-Loire	16 400
1909	N	Organismes de tourisme à but non lucratif	13 700
1912	A	Métallurgie Haut-Rhin	26 700
1921	T	Huissiers de justice	10 500
1930	I	Meunerie	20 200
1938	I	Industries transformation volaille	26 900
1947	F	Négoce de bois d'œuvre et produits dérivés	9 700
1951	Q	Cabinets d'expertises en automobiles	5 500
1966	A	Métallurgie Loiret	11 600
1967	A	Métallurgie Bas-Rhin	31 500
1978	I	Fleuristes et animaux familiers	20 400
1979	N	Hôtels, cafés restaurants	610 000
1982	P	Négoce et services médico-techniques	30 700
1996	C	Pharmacie d'officine	119 200
2002	G	Blanchisserie interrégionale	32 600
2003	A	Métallurgie Vosges	6 200
2021	V	Golf	5 200
2046	P	Centres de lutte contre le cancer	20 700
2060	N	Cafétérias	17 400
2089	F	Industrie des panneaux à base de bois	5 200
2098	S	Prestataires de services secteur tertiaire	127 100
2120	Q	Banques	218 300
2121	H	Édition	17 800
2128	Q	Mutualité	56 100
2147	V	Entreprises des services d'eau et d'assainissement	37 200
2148	H	Télécommunications	88 300
2149	U	Activités du déchet	53 800
2150	R	Sociétés anonymes et fondations d'HLM	40 400
2156	L	Grands magasins et magasins populaires	36 200
2198	L	Vente à distance	33 100
2205	T	Notariat	49 400

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2015
2216	K	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	690 300
2221	A	Métallurgie Isère Hautes-Alpes	27 100
2247	Q	Entreprises de courtage d'assurances réassurances	42 400
2257	N	Casinos	14 800
2264	P	Hospitalisation privée	272 300
2266	A	Métallurgie Mayenne	8 300
2272	U	Assainissement et maintenance industrielle	11 900
2332	R	Entreprises d'architecture	32 300
2335	Q	Agences générales d'assurances	24 700
2336	P	Foyers et services pour jeunes travailleurs	5 800
2344	A	Sidérurgie	17 800
2372	H	Entreprises de distribution directe	22 600
2420	B	Bâtiment cadres	79 100
2489	A	Métallurgie Vendée	14 300
2511	V	Sport	80 900
2528	G	Industries de la maroquinerie	20 700
2542	A	Métallurgie Aisne	8 700
2543	R	Cabinets de géomètres-experts	10 800
2579	A	Métallurgie Loir-et-Cher	7 900
2583	O	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes	14 300
2596	V	Coiffure	98 200
2609	B	Bâtiment ETAM	151 300
2614	B	Travaux publics ETAM	83 600
2615	A	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et Seignanx	11 300
2630	A	Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-de-Haute-Provence	22 500
2642	H	Production audiovisuelle	11 100
2683	H	Portage de presse	9 400
2691	V	Enseignement privé hors contrat	25 100
2700	A	Métallurgie Oise	14 000
2717	H	Entreprises techniques au service création événement	13 100
2728	I	Sucreries sucreries-distilleries raffineries	7 900
2755	A	Métallurgie Belfort Montbéliard	18 500
2798	P	Régime social des indépendants, employés et cadres	5 600
2931	Q	Activités de marchés financiers	7 600
2972	O	Navigation personnel sédentaire	9 100
2980	A	Métallurgie Somme	7 500
2992	A	Métallurgie Indre-et-Loire	7 500
3013	H	Librairie	6 000
3017	U	Ports et manutention CCN unifiée	15 500
3032	V	Esthétique cosmétique parfumerie et enseignement	48 200
3043	U	Entreprises de propreté et services associés	371 200

Code IDCC	Regroupement CRIS	Intitulé	Effectif salarié au 31/12/2015
3053	A	Métallurgie Haute-Saône	7 900
3090	H	Entreprises privées du spectacle vivant	10 800
3109	I	Cinq branches - Industries alimentaires diverses	63 100
3127	V	Services à la personne (entreprises)	70 900
3168	H	Professions de la photographie	5 600
3205	I	Coopératives de consommation	5 900
3210	Q	Banque Populaire	33 200
3211	V	Salariés des établissements privés (d'enseignement)	71 800
3212	B	Travaux publics cadres	51 500

Source : DARES (DADS 2015).

Caractéristiques d'emploi par CRIS pour les principales conventions collectives de branche non agricoles au 31 décembre 2015

Convention collective ou regroupement CRIS*		Effectif salarié au 31/12/2015	En % des salariés				
			Cadres (***)	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
Ensemble des conventions collectives de branche		**15 492 600**	**18**	**19**	**34**	**30**	
A	**MÉTALLURGIE ET SIDÉRURGIE**	**1 622 100**	**28**	**26**	**8**	**38**	
54	Métallurgie région parisienne	234 600	0	48	17	34	
650	Métallurgie cadres	453 700	100	0	0	0	
1059	Métallurgie Midi-Pyrénées	51 500	0	39	12	49	
B	**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**	**1 351 300**	**10**	**10**	**8**	**72**	
1596	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés**	320 800	0	0	0	100	
1597	Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés**	470 100	0	0	0	100	
1702	Travaux publics ouvriers	165 700	0	0	0	100	
2420	Bâtiment cadres	79 100	100	0	0	0	
2609	Bâtiment ETAM	151 300	0	51	49	0	
2614	Travaux publics ETAM	83 600	0	68	32	0	
3212	Travaux publics cadres	51 500	100	0	0	0	
C	**CHIMIE ET PHARMACIE**	**512 700**	**29**	**36**	**11**	**24**	
44	Industries chimiques	218 300	27	29	10	34	
176	Industrie pharmaceutique	129 100	36	37	9	19	
1996	Pharmacie d'officine	119 200	25	56	13	6	
D	**PLASTIQUES, CAOUTCHOUC ET COMBUSTIBLES**	**218 400**	**19**	**21**	**11**	**49**	
45	Caoutchouc	52 500	18	24	7	51	
292	Plasturgie	118 300	15	18	9	58	
E	**VERRE ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**	**196 800**	**14**	**16**	**22**	**47**	
F	**BOIS ET DÉRIVÉS**	**249 000**	**12**	**14**	**25**	**48**	
1880	Ameublement - négoce de l'ameublement	60 800	12	11	60	18	
G	**HABILLEMENT, CUIR, TEXTILE**	**470 900**	**13**	**11**	**52**	**23**	
18	Industries textiles	61 200	15	16	17	52	
675	Succursales de vente au détail d'habillement	119 800	13	13	70	4	
1483	Commerce de détail habillement textiles	64 200	8	5	83	4	
1557	Commerce articles de sports équipements loisirs	60 200	15	8	69	9	
H	**CULTURE ET COMMUNICATION**	**533 700**	**38**	**18**	**25**	**19**	
86	Publicité	75 300	45	26	19	10	
1539	Commerces de détail papeterie bureau informatique	54 700	15	25	50	9	

présents au 31/12/2015				Salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en euros)	Écart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein (en %)
Femmes	29 ans ou moins	CDD	Temps partiel		
44	**23**	**7**	**22**	**2 270**	**- 19,5**
22	**14**	**3**	**10**	**2 830**	**- 13,5**
27	18	3	7	2 460	- 9,6
22	10	2	18	4 450	- 15,4
21	21	3	6	2 250	- 8,9
11	**25**	**5**	**9**	**2 050**	**0,2**
6	35	9	9	1 630	- 1,1
5	27	6	7	1 810	1,5
2	21	2	5	1 870	- 0,8
18	12	1	15	3 650	- 17,1
40	18	3	16	2 130	- 21,9
24	19	1	6	2 250	- 16,3
18	15	1	11	4 120	- 22,0
56	**17**	**5**	**19**	**3 060**	**- 22,9**
39	15	4	11	3 210	- 14,1
58	12	5	15	3 740	- 17,2
88	27	7	39	1 980	- 16,3
30	**13**	**3**	**10**	**2 670**	**- 18,0**
23	13	2	10	2 610	- 11,8
32	13	4	10	2 270	- 19,0
23	**13**	**2**	**8**	**2 300**	**- 10,2**
30	**17**	**5**	**11**	**2 130**	**- 11,2**
45	24	8	18	2 030	- 12,1
67	**33**	**11**	**27**	**1 920**	**- 23,7**
49	12	5	12	2 180	- 23,9
82	48	12	43	1 760	- 21,9
78	36	13	34	1 630	- 20,0
42	48	16	26	1 840	- 15,6
45	**22**	**6**	**23**	**2 680**	**- 16,8**
52	27	6	13	2 970	- 18,3
46	25	6	19	2 010	- 23,6

Convention collective ou regroupement CRIS*		Effectif salarié au 31/12/2015	En % des salariés				
			Cadres (***)	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
2148	Télécommunications	88 300	59	19	20	2	
I	**AGROALIMENTAIRE**	**834 800**	**9**	**11**	**33**	**47**	
843	Boulangeries-pâtisseries artisanales	135 700	0	0	48	52	
1505	Commerce de détail fruits légumes épicerie	80 500	6	6	81	8	
3109	Cinq branches - Industries alimentaires diverses	63 100	17	18	13	52	
J	**COMMERCE DE GROS ET IMPORT-EXPORT**	**383 700**	**21**	**23**	**33**	**23**	
573	Commerces de gros	341 600	19	23	33	25	
K	**COMMERCE PRINCIPALEMENT ALIMENTAIRE**	**690 600**	**7**	**9**	**72**	**12**	
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	690 300	7	9	72	12	
L	**COMMERCE DE DÉTAIL PRINCIPALEMENT NON ALIMENTAIRE**	**384 500**	**13**	**16**	**59**	**12**	
1517	Commerces de détail non alimentaire	106 600	10	12	67	10	
1606	Bricolage (vente au détail en libre-service)	75 900	10	14	68	9	
1686	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	61 500	13	14	54	19	
M	**SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DES MATÉRIELS ROULANTS**	**506 800**	**10**	**16**	**24**	**50**	
1090	Services de l'automobile	422 700	9	16	24	50	
1404	Commerce réparation tracteurs matériel agricole BTP	79 400	12	16	23	49	
N	**HÔTELLERIE, RESTAURATION ET TOURISME**	**981 300**	**7**	**9**	**70**	**15**	
1266	Restauration de collectivités	93 700	6	19	53	22	
1501	Restauration rapide	171 000	4	7	80	9	
1979	Hôtels, cafés restaurants	610 000	6	6	70	17	
O	**TRANSPORTS (HORS STATUTS)**	**888 200**	**9**	**10**	**19**	**62**	
16	Transports routiers	679 500	7	7	18	68	
275	Transports aériens personnel au sol	83 600	21	30	31	17	
1424	Transports publics urbains de voyageurs	51 900	2	10	13	75	
P	**SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL**	**2 000 200**	**8**	**31**	**50**	**10**	
1147	Cabinets médicaux	83 800	5	19	70	7	

présents au 31/12/2015				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		
37	22	3	10	3 460	- 15,8
44	**28**	**8**	**18**	**1 980**	**- 20,6**
50	48	9	23	1 460	- 18,0
55	37	12	34	1 490	- 11,9
44	17	6	13	2 390	- 16,6
36	**18**	**5**	**15**	**2 460**	**- 17,9**
35	18	5	15	2 360	- 17,2
58	**31**	**10**	**34**	**1 760**	**- 20,3**
58	31	10	34	1 760	- 20,3
50	**31**	**9**	**22**	**1 920**	**- 14,2**
61	35	13	29	1 730	- 15,4
43	26	8	17	1 820	- 12,9
35	30	8	17	2 020	- 9,8
22	**27**	**4**	**12**	**1 970**	**- 13,3**
23	27	4	13	1 940	- 13,0
18	25	3	8	2 150	- 12,5
48	**38**	**9**	**31**	**1 670**	**- 10,6**
53	14	5	27	1 770	- 18,5
49	64	6	62	1 430	- 3,9
44	37	11	25	1 660	- 11,3
23	**15**	**6**	**15**	**2 110**	**- 2,6**
20	16	7	14	1 900	- 1,3
41	10	3	22	3 280	- 26,4
20	9	3	9	2 230	- 6,9
77	**19**	**9**	**37**	**1 820**	**- 14,3**
92	14	6	45	1 830	- 33,4

Convention collective ou regroupement CRIS*		Effectif salarié au 31/12/2015	En % des salariés				
			Cadres (***)	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
2264	Hospitalisation privée	272 300	7	32	58	3	
Q	**BANQUES, ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES**	**749 300**	**40**	**26**	**33**	**1**	
1672	Sociétés d'assurances	140 700	45	25	29	1,1	
2120	Banques	218 300	54	26	20	0	
2128	Mutualité	56 100	22	21	56	1	
R	**IMMOBILIER ET ACTIVITÉS TERTIAIRES LIÉES AU BÂTIMENT**	**320 900**	**23**	**23**	**49**	**5**	
1043	Gardiens concierges employés d'immeubles	62 400	0	0	100	0	
1527	Immobilier	141 300	27	28	40	5	
S	**BUREAUX D'ÉTUDES ET PRESTATIONS DE SERVICES AUX ENTREPRISES**	**986 100**	**53**	**19**	**22**	**6**	
1486	Bureaux d'études techniques SYNTEC	857 100	59	20	16	5	
2098	Prestataires de services secteur tertiaire	127 100	13	14	64	9	
T	**PROFESSIONS JURIDIQUES ET COMPTABLES**	**256 400**	**26**	**17**	**53**	**4**	
787	Cabinets d'experts-comptables	138 400	27	11	60	2	
U	**NETTOYAGE, MANUTENTION, RÉCUPÉRATION ET SÉCURITÉ**	**663 200**	**4**	**4**	**27**	**65**	
1351	Prévention et sécurité	160 800	2	3	93	2	
2149	Activités du déchet	53 800	9	10	9	72	
3043	Entreprises de propreté et services associés	371 200	2	3	4	91	
V	**BRANCHES NON AGRICOLES DIVERSES**	**691 800**	**12**	**29**	**50**	**8**	
1516	Organismes de formation	72 800	19	53	24	4	
2511	Sport	80 900	6	63	26	5	
2596	Coiffure	98 200	2	1	96	1	
3127	Services à la personne (entreprises)	70 900	2	3	96	0	
3211	Salariés des établissements privés (d'enseignement)	71 800	8	38	51	4	

Source : INSEE, DADS 2015 (fichier exhaustif) ; calculs DARES.
-- Catégorie socioprofessionnelle non couverte par la convention collective.
** Conventions collectives regroupées pour l'information statistique (CRIS).*
*** IDCC agrégés.*
**** Y compris chefs d'entreprise salariés.*
Note : figurent ici les 22 regroupements CRIS et les 57 conventions collectives de branche ayant au moins 50 000 salariés au 31/12/2015 dont les données peuvent être diffusées au regard du secret statistique.

présents au 31/12/2015				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		
85	23	13	27	1 830	- 19,1
60	**18**	**4**	**16**	**3 320**	**- 36,4**
63	16	4	17	3 360	- 29,8
56	18	2	16	3 950	- 37,0
76	16	10	20	2 320	- 31,0
59	**16**	**6**	**23**	**2 410**	**- 25,6**
64	3	4	45	1 640	- 14,5
62	21	5	19	2 540	- 30,6
37	**29**	**6**	**15**	**2 930**	**- 24,7**
34	28	5	14	3 080	- 20,1
61	33	17	22	1 840	- 26,9
73	**25**	**5**	**21**	**2 540**	**- 31,4**
67	30	3	19	2 580	- 34,1
42	**14**	**12**	**40**	**1 620**	**- 16,5**
12	19	10	16	1 520	7,9
16	13	5	9	2 060	8,8
63	13	14	61	1 420	- 14,7
63	**29**	**9**	**36**	**2 080**	**- 34,7**
62	14	13	41	2 150	- 18,8
37	36	15	43	2 010	- 19,4
87	51	7	25	1 370	- 12,8
94	27	5	81	1 270	- 16,5
77	12	5	58	1 710	- 23,5

Pour en savoir plus

- [1] Boudjemaa F. (2018), « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2015 », *Dares Résultats* n° 010, mars.
- [2] Combault P. (2006), « La couverture conventionnelle a fortement progressé entre 1997 et 2004 », *Premières Synthèses* n° 46.2, novembre.
- [3] Pinel C. (2017), « la revalorisation du Smic au 1er janvier 2017 », Dares Résultats n° 077, décembre.

DOSSIER Nº 2

ÉTUDE STATISTIQUE SUR LES GRÈVES EN 2016 : DES GRÈVES PLUS INTENSES ET UN PEU PLUS FRÉQUENTES, PORTÉES PAR DES MOTS D'ORDRE INTERPROFESSIONNELS

Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

ÉTUDE STATISTIQUE SUR LES GRÈVES EN 2016 : DES GRÈVES PLUS INTENSES ET UN PEU PLUS FRÉQUENTES, PORTÉES PAR DES MOTS D'ORDRE INTERPROFESSIONNELS

En 2016, 1,7 % des entreprises de dix salariés et plus du secteur marchand non agricole déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail, soit une augmentation de 0,4 point par rapport à 2015. Ces entreprises emploient 26 % des salariés du champ. Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour 1 000 salariés a quasiment doublé de 2015 à 2016, passant de 69 à 131 jours. Cette augmentation est d'autant plus significative qu'elle survient après cinq ans de relative stabilité du nombre de JINT.

2016 a été marquée, au niveau interprofessionnel, par les mouvements sociaux contre la loi Travail (loi du 8 août 2016). Ces derniers représentent le premier motif d'arrêt collectif de travail, cité par 41 % des entreprises ayant connu une grève en 2016, alors que ce sont habituellement les rémunérations qui sont le motif le plus fréquent.

Les grèves ont été un peu plus fréquentes dans les entreprises de l'industrie et de la construction et des services et sont restées stables dans les entreprises du commerce. En revanche, elles ont été dans tous les secteurs nettement plus intenses en 2016 qu'en 2015. En particulier, la proportion des entreprises de « transports et entreposage » ayant connu une grève a été la même en 2015 et en 2016, mais le nombre de jours non travaillés pour fait de grève pour 1 000 salariés a été 2,6 fois plus important en 2016 qu'en 2015.

1,7 % des entreprises de dix salariés et plus du secteur marchand non agricole déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail au cours de l'année 2016[1] (grèves ou débrayages[2]), quelle que soit leur durée. Cette proportion est en légère hausse par rapport aux années précédentes ; entre 2012 et 2015, elle a oscillé entre 1,2 % et 1,4 %. La part d'entreprises ayant connu une grève varie selon leur taille (tableau 1) : elle s'élève à 0,4 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés alors qu'elle atteint 34,4 % dans celles employant au moins 500 salariés. De 2015 à 2016, la part d'entreprises ayant connu au moins une grève augmente, quelle que soit la taille de l'entreprise, mais cette hausse est plus marquée dans les grandes entreprises (+3,8 points).

1) Ces résultats sont issus de l'enquête activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) sur le dialogue social en entreprise de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), réalisée en 2017 et portant sur les événements de 2016 (Encadré 1).

2) Il est demandé aux entreprises de dix salariés et plus du secteur marchand non agricole si « au moins une grève et/ou un débrayage se sont produits au cours de l'année » considérée.

Tableau 1 - Entreprises ayant déclaré au moins une grève en 2014, 2015 et 2016 par secteur et par taille* (en % d'entreprises)

Secteur d'activité		2014	2015	2016
Industrie		**3,3**	**3,3**	**4,1**
Dont :	fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	2,2	1,2	2,0
	fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	3,6	6,7	5,7
	fabrication de matériels de transport	14,3	9,0	11,5
	fabrication d'autres produits industriels	2,7	2,6	3,9
	industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	7,4	7,2	6,8
Construction		**0,3**	**0,3**	**0,8**
Commerce*		**0,7**	**0,8**	**0,8**
Dont :	commerce ; réparation automobiles et motocycles	0,5	0,5	0,5
	transports et entreposage	1,9	2,9	2,9
Services		**1,7**	**1,2**	**1,8**
Dont :	information et communication	1,5	1,2	1,3
	activités financières et assurance	2,0	3,7	3,6
	activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	1,4	0,7	1,3
	enseignement, santé humaine et action sociale	1,9	1,1	2,2
	autres activités de services	1,9	1,6	2,0
Taille				
10 à 49 salariés		0,5	0,2	0,4
50 à 199 salariés		2,9	3,2	4,3
200 à 499 salariés		11,5	12,3	13,9
500 salariés et plus		27,5	30,6	34,4
Ensemble		**1,4**	**1,3**	**1,7**

** 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, 4,1 % des entreprises ont connu au moins une grève en 2016 dans l'entreprise ou l'un de ses établissements.

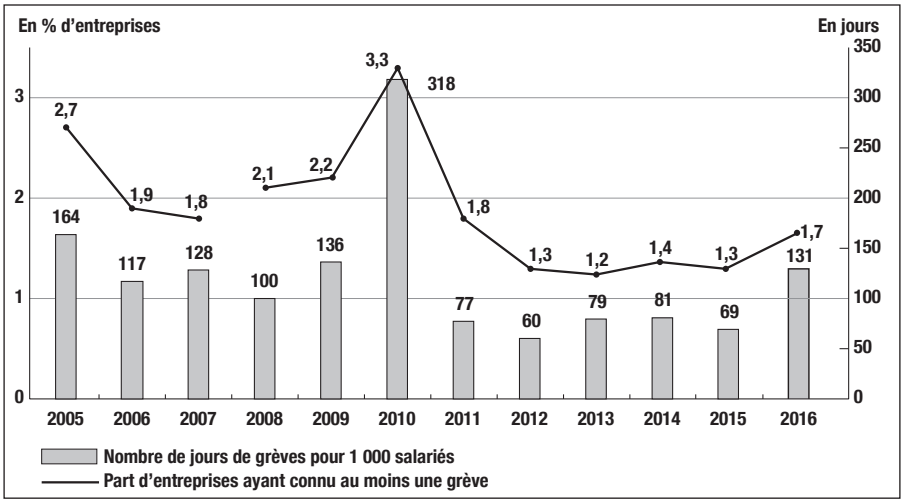
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine.

Source : DARES, enquête ACEMO « Dialogue social en entreprise ».

L'intensité de la conflictualité en entreprise en nette hausse

L'intensité des grèves, estimée à partir de leur durée et du nombre de salariés qui y ont participé, est en forte augmentation en 2016. Alors qu'elle variait entre 60 et 81 journées individuelles non travaillées (JINT) pour 1 000 salariés de 2011 à 2015, elle a été de 131 JINT pour 1 000 salariés[3] en 2016 (graphique 1). L'augmentation du nombre de JINT des entreprises ayant connu au moins une grève en 2016 contribue fortement à cette hausse (tableau 2). Dans ces entreprises, il atteint 504 jours alors qu'il s'élevait à 281 jours en 2015 et 356 jours en 2014. Cette évolution est à mettre en rapport avec la progression des grèves motivées par des sujets extérieurs à l'entreprise.

Graphique 1 - Entreprises ayant déclaré au moins une grève et nombre de jours de grèves pour 1 000 salariés de 2005 à 2016*



** À partir des données 2008, la pondération de l'enquête a été revue, d'où une rupture de série.*
Lecture : en 2016, 1,7 % 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 131 jours pour 1 000 salariés.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine.
Source : DARES, enquête ACEMO « Dialogue social en entreprise ».

3) Le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève dans l'ensemble des établissements d'une entreprise est égal au nombre de jours de grève multiplié par le nombre de salariés concernés pour chaque arrêt. L'enquête ACEMO sur le « Dialogue social en entreprise » ne permet pas de dissocier l'effet de durée et l'effet d'audience des grèves pour expliquer les fluctuations de l'indicateur.

Tableau 2 - Conflictualité selon le secteur d'activité

		JINT/1 000 salariés, dans l'ensemble des entreprises du champ	Entreprises ayant déclaré au moins une grève (en %)	JINT/1 000 salariés, dans les entreprises ayant connu au moins une grève	Salariés travaillant dans une entreprise ayant connu au moins une grève (en %)
2015	Industrie	117	3,3	345	33,8
	Construction	8	0,3	104	7,8
	Commerce*	98	0,8	358	27,5
	Dont : transport et entreposage	*258*	*2,9*	*494*	*52,2*
	Services	25	1,2	133	19,1
	Ensemble 2015	**69**	**1,3**	**281**	**24,4**
2016	Industrie	188	4,1	488	38,6
	Construction	12	0,8	119	10,2
	Commerce*	199	0,8	701	28,5
	Dont : transport et entreposage	*671*	*2,9*	*1 253*	*53,5*
	Services	64	1,8	323	19,8
	Ensemble 2016	**131**	**1,7**	**504**	**26,0**

** 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 188 jours pour 1 000 salariés en 2016. Rapporté aux effectifs des entreprises dans lesquelles un conflit a eu lieu, ce chiffre atteint 488 jours pour 1 000 salariés. 38,6 % des salariés de ce secteur appartiennent à une entreprise dans laquelle un conflit a eu lieu.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine.
Source : DARES, enquête ACEMO « Dialogue social en entreprise ».

Les revendications sur des sujets extérieurs à l'entreprise ont eu un poids plus important dans la conflictualité

L'année 2016 a donné lieu à de nombreuses journées d'actions interprofessionnelles. Le 26 janvier, la confédération générale du travail (CGT), Force ouvrière (FO) et l'union syndicale solidaires (Solidaires) ont appelé l'ensemble de la fonction publique à une mobilisation autour de revendications sur les salaires et l'emploi. L'Éducation nationale a été plus spécifiquement appelée à la grève à propos des salaires dans l'enseignement primaire, à l'initiative notamment du syndicat national unitaire des instituteurs, professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège (SNUIPP), et contre la réforme des collèges dans le secondaire, notamment par le syndicat national des enseignements de second degré (SNES). Cette même journée a été également l'occasion de grèves de contrôleurs aériens pour la revalorisation des salaires, et de mobilisations de chauffeurs de taxi en protestation contre la concurrence des véhicules de transport avec chauffeur (VTC).

Du mois de mars au mois de septembre 2016, plusieurs journées d'action interprofessionnelles et intersyndicales se sont succédé contre la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016, dite loi Travail. Ces mouvements ont débuté le 9 mars 2016 lors de la présentation du texte de loi au Parlement. Ils se sont essoufflés dans les mois estivaux, en particulier à partir de son adoption par ordonnance, et ont pris fin en septembre. Une des plus fortes mobilisations a eu lieu le 31 mars 2016 à l'appel de la CGT, FO, la fédération syndicale unitaire (FSU), Solidaires, l'union nationale des étudiants de France (UNEF), l'union nationale lycéenne (UNL), la fédération indépendante et démocratique lycéenne (FIDL). Elle a suscité de nombreuses manifestations dans plusieurs villes, et notamment des grèves dans les secteurs des transports, de l'énergie et de la fonction publique.

Les revendications portant sur des motifs extérieurs à l'entreprise ont eu un poids notable dans les arrêts collectifs de 2016. La part des entreprises qui ont déclaré que les grèves survenues dans l'année s'inscrivaient au moins en partie dans un cadre national, sectoriel ou interprofessionnel a été plus forte qu'en 2015, passant de 58 % à 74 %. Les entreprises ayant connu une grève en 2016 sont deux fois plus nombreuses à signaler des revendications exclusivement externes à l'entreprise que celles indiquant des revendications exclusivement internes (59 % contre 26 %) alors que l'année précédente, ces proportions étaient identiques (42 %) (tableau 3). Par ailleurs, la part d'entreprises déclarant avoir connu des conflits à la fois pour des revendications internes et externes à l'entreprise est restée quasi stable de 2015 à 2016.

Tableau 3 - Types de grèves selon le secteur d'activité *(en %)*

	En % d'entreprises ayant connu au moins une grève	Grève(s) pour motif(s) interne(s) exclusivement	Grève(s) pour motif(s) à la fois interne(s) et sectoriel(s) ou interprofessionnel(s)	Grève(s) pour motif(s) sectoriel(s) ou interprofessionnel(s) exclusivement	Total
2015	**Secteur d'activité**				
	Industrie	40	23	37	***100***
	Construction	NR	NR	NR	**-**
	Commerce*	62	13	25	***100***
	Dont : transports et entreposage	*NR*	*NR*	*NR*	**-**
	Services	31	11	58	***100***
	Ensemble 2015	**42**	**16**	**42**	***100***
2016	**Secteur d'activité**				
	Industrie	31	18	51	***100***
	Construction	NR	NR	NR	**-**
	Commerce*	28	24	48	***100***
	Dont : transports et entreposage	*18*	*26*	*56*	***100***
	Services	22	8	70	***100***
	Ensemble 2016	**26**	**15**	**59**	***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 : 31 % des entreprises de l'industrie ayant connu grève ou débrayage en 2016 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 en France métropolitaine.
Source : DARES, enquête ACEMO « Dialogue social en entreprise ».

Les mobilisations contre la loi Travail représentent le premier motif de grève

Les entreprises répondant à l'enquête ACEMO sur le dialogue social en entreprise (encadré 1) ont la possibilité de cocher plusieurs motifs de grève et de signaler d'autres motifs que ceux qui sont proposés. 41 % des entreprises ayant connu au moins une grève déclarent des arrêts collectifs de travail contre la loi du 8 août 2016 (tableau 4). Habituellement, les revendications salariales représentent le premier motif de grève. En 2016, les salaires ont été cités comme motif de grève par 37 % des entreprises ayant connu au moins un arrêt collectif de travail, contre 53 % l'année précédente.

La part des grèves liées à l'emploi et aux conditions de travail reste quasi stable de 2015 à 2016 (-1 point pour l'emploi et aucune évolution pour les conditions de travail). Alors que leur fréquence était en hausse l'année précédente, les grèves liées au temps de travail baissent nettement, de 16 % des grèves en 2015 à 9 % en 2016, retrouvant approximativement leur niveau antérieur.

Tableau 4 - Motifs des grèves selon le secteur d'activité *(en %)*

En % d'entreprises ayant connu au moins une grève	Principaux motifs internes ou externes				
	Les rémunérations	L'emploi	Les conditions de travail	Le temps de travail	Loi du 8 août 2016
2015					
Secteur d'activité					
Industrie	57	17	9	13	
Construction	NR	NR	NR	NR	
Commerce*	59	19	37	20	
Dont : transports et entreposage	*72*	*26*	*52*	*31*	
Services	44	16	20	15	
Ensemble 2015	**53**	**17**	**18**	**16**	
Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)	0,7	0,2	0,2	0,2	
2016					
Secteur d'activité					
Industrie	39	17	10	9	44
Construction	39	NR	NR	NR	NR
Commerce*	36	14	18	8	49
Dont : transports et entreposage	*27*	*13*	*24*	*NR*	*62*
Services	34	16	28	9	33
Ensemble 2016	**37**	**16**	**18**	**9**	**41**
Répartition (en % de l'ensemble des entreprises)	0,6	0,3	0,3	0,2	0,7

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 : 39 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs des grèves (ou de la grève) qu'elles ont connu en 2016. Le total des motifs est supérieur à 100 % car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine ayant déclaré un arrêt collectif de travail.
Source : DARES, enquête ACEMO « Dialogue social en entreprise ».

Une conflictualité plus étendue et plus intense dans l'industrie

La fréquence et l'intensité de la conflictualité collective en entreprise et les revendications qui leur sont associées varient selon le secteur d'activité (graphique 2).

En 2016, 4,1 % des entreprises ont connu au moins une grève dans le secteur de l'industrie. Cette proportion a augmenté de 0,8 point par rapport à 2015 (tableau 2) et reste bien plus élevée que dans les autres secteurs. Le nombre de JINT pour 1 000 salariés augmente de 71 jours en passant de 117 en 2015 à 188 jours en 2016 (graphique 2). De la même façon, le nombre de journées non travaillées pour 1 000 salariés dans les entreprises industrielles ayant connu au moins une grève est en nette hausse, passant de 345 jours en 2015 à 488 jours en 2016. Cette forte augmentation prolonge une intensification continue des conflits dans ce secteur depuis 2012.

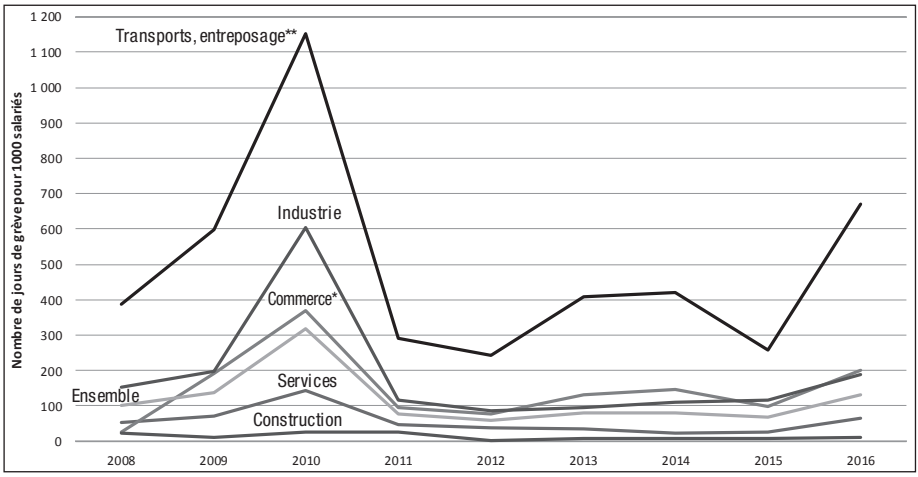
De même que l'ensemble des entreprises ayant connu une grève en 2016, les entreprises industrielles évoquent plus souvent qu'en 2015 des motifs de mobilisation interprofessionnels ou propres à leur secteur : 51 % déclarent avoir connu des grèves pour des motifs externes à l'entreprise exclusivement contre 37 % en 2015 (tableau 3).

La part plus importante de revendications externes à l'entreprise se reflète dans la structure des motifs de grève indiqués par les entreprises. Les mobilisations contre la loi du 8 août 2016 sont citées comme motif de grève par 44 % des entreprises du secteur industriel concernées par des arrêts collectifs de travail. Les grèves à propos des rémunérations ont été moins fréquentes qu'en 2015 : 39 % des entreprises de l'industrie ayant connu une grève en 2016 signalent ce motif de mobilisation, soit 18 points en moins que l'année précédente (tableau 4).

La part d'entreprises de « fabrication de matériels de transport » concernées par des arrêts collectifs de travail est de 11,5 % en 2016, cette catégorie demeurant, dans l'industrie, celle où les entreprises connaissent le plus de grèves (9 % en 2015 et 14 % en 2014, tableau 1). L'intensité des grèves dans ces entreprises est également relativement importante par rapport à l'ensemble du secteur industriel, car le nombre de journées non travaillées pour fait de grève s'y élève à 249 pour 1 000 salariés.

Près de 7 % des entreprises des « industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution » ont connu au moins une grève en 2016. Cette proportion est stable par rapport à l'année précédente, alors que l'intensité des arrêts collectifs de travail dans ces entreprises a quasiment doublé, passant de 286 jours de grève pour 1 000 salariés en 2015 à 511 jours en 2016. Électricité de France (EDF) a notamment connu d'importantes mobilisations contre la fermeture de centrales thermiques et de la centrale nucléaire de Fessenheim, l'ouverture à la concurrence des concessions hydrauliques et l'annonce de suppressions de postes. Par ailleurs, les salariés d'EDF ont également pris part aux journées d'actions interprofessionnelles contre la loi du 8 août 2016 en limitant la production de certaines centrales nucléaires. Toujours dans le secteur énergétique, on peut également citer les mobilisations au sein de réseau de transport d'électricité (RTE) contre l'ouverture du capital de l'entreprise.

Graphique 2 - Évolution du nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur d'activité



** 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 les 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 188 jours pour 1 000 salariés en 2016.
Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine ayant déclaré un arrêt collectif de travail.
Source : DARES, enquête ACEMO « Dialogue social en entreprise ».

Une augmentation sensible de la part des entreprises de services concernées par des arrêts collectifs du travail

1,8 % des entreprises du secteur des services ont connu au moins une grève en 2016, contre 1,2 % l'année précédente (tableau 1). L'intensité des conflits dans le secteur des services a été particulièrement importante en 2016. Dans ce secteur, le nombre de JINT pour 1 000 salariés a plus que doublé : il atteint 64 jours en 2016 contre 25 l'année précédente (tableau 2). De même, le nombre de JINT pour 1 000 salariés au sein des entreprises des services ayant connu au moins une grève est de 323 jours, soit une augmentation de 140 % par rapport à 2015.

70 % des entreprises de ce secteur ont connu des grèves exclusivement pour des motifs sectoriels ou interprofessionnels en 2016. De la même manière que pour l'ensemble des entreprises, les salariés des entreprises des services ont moins souvent fait grève pour des raisons internes à l'entreprise uniquement (22 % contre 31 % en 2015).

Le secteur des services est le seul dont les entreprises déclarent comme motifs de grève autant les rémunérations que les mobilisations contre la loi du 8 août 2016, soit respectivement 34 % et 33 % des entreprises ayant connu au moins un arrêt collectif de travail en 2016. Les revendications sur les rémunérations sont cependant moins citées qu'en 2015 (-10 points), ainsi que le temps de travail (-6 points). En revanche, les conditions de travail représentent un motif de grève plus fréquent qu'en 2015 (+8 points, tableau 4).

Au sein des services, les entreprises du secteur « activités financières et assurance » sont celles qui, en proportion, déclarent le plus souvent avoir connu au moins une grève (3,6 %). Le nombre de JINT pour 1 000 salariés y est en augmentation par rapport à l'année précédente, passant de 33 à 47 jours.

Le secteur « enseignement, santé humaine et action sociale » a connu une hausse de la conflictualité collective : la proportion de ces entreprises ayant connu au moins une grève a été multipliée par deux (1,1 % en 2015 à 2,2 % en 2016), et le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés y augmente sensiblement, de 14 jours en 2015 à 39 jours en 2016.

Des conflits bien plus intenses dans le commerce

Dans le commerce (regroupant « commerce, réparation d'automobiles et de motocycles », « transports et entreposage » et « hébergement et restauration »), la proportion d'entreprises ayant connu au moins une grève est de 0,8 %, soit une proportion strictement identique à l'année précédente. Au contraire, l'intensité de la conflictualité dans ce secteur s'est nettement accrue. Le nombre de JINT de ce secteur a doublé de 2015 à 2016, passant de 98 jours à 199 jours pour 1 000 salariés (tableau 2). De même, parmi les entreprises du commerce ayant connu au moins une grève, le nombre de JINT est en très forte hausse : 701 jours pour 1 000 salariés en 2016 contre 358 jours en 2015.

Alors qu'en 2015, la conflictualité collective dans le secteur du commerce concernait surtout des grèves pour motifs exclusivement internes (62 % des conflits du secteur), en 2016, les grèves survenues dans ce secteur ont été davantage centrées sur des problématiques sectorielles ou interprofessionnelles. Ainsi en 2016, dans 48 % de ces entreprises ayant connu des grèves, les salariés ont participé à des arrêts collectifs de travail pour des motifs externes exclusivement, 28 % des entreprises ne déclarant *a contrario* que des motifs internes (tableau 3).

Ce report des conflits sur des revendications externes à l'entreprise répond à la mobilisation des salariés de ce secteur contre la loi du 8 août 2016, cité comme motif de grève par 49 % des entreprises du commerce ayant connu au moins un arrêt collectif de travail en 2016. Rémunérations, temps de travail, conditions de travail et emploi ont en revanche été moins cités par les entreprises comme motif de grève. En particulier, les rémunérations sont un motif cité par 36 % des entreprises du commerce ayant connu une grève, soit 23 points de moins que l'année précédente. De même, 18 % de ces entreprises ont mentionné les conditions de travail comme motif de grève, contre 37 % en 2015 (tableau 4).

La part d'entreprises de « transports et entreposage » ayant connu au moins un arrêt collectif de travail est stable, mais les grèves y ont été plus intenses

Les entreprises de « transports et d'entreposage » sont celles qui connaissent le plus fréquemment des arrêts collectifs de travail au sein du secteur du commerce : 2,9 % d'entre elles ont déclaré au moins une grève (tableau 1), soit la même proportion qu'en 2015. En revanche,

d'une année sur l'autre le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés a plus que doublé en passant de 258 à 671 jours (tableau 2). Ce secteur s'est particulièrement mobilisé dans les mouvements sociaux contre la loi du 8 août 2016 ; 62 % des entreprises de ce secteur ayant connu une grève les citent comme motif de grève. Les principales mobilisations collectives dans les entreprises des transports en 2016 s'inscrivent aussi dans un contexte de réformes et d'évolutions structurelles importantes du secteur, entamées depuis plusieurs années. Par ailleurs, la thématique des rémunérations a bien moins souvent été l'objet de revendications dans les entreprises ayant connu au moins un arrêt collectif de travail (27 % en 2016 contre 72 % en 2015).

Plusieurs grèves et manifestations de cheminots ont notamment eu pour objectif de peser sur les négociations du nouveau cadre social ferroviaire : en vue de l'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de voyageurs et de l'harmonisation de la réglementation du travail dans ce secteur, un décret socle a été promulgué et les négociations d'une convention collective et d'un accord d'entreprise propre à la société nationale des chemins de fer français (SNCF) ont été ouvertes.

La régie autonome des transports parisiens (RATP) a connu plusieurs grèves en 2016, qui portaient généralement sur les négociations salariales et les conditions de travail des salariés. En dehors de la RATP, de nombreuses grèves dans les transports urbains ont mobilisé les salariés, notamment dans les villes de Nice, Rouen, Nancy, Dijon, Clermont-Ferrand, Marseille, Bordeaux. Elles concernent surtout les conditions de travail et des demandes de revalorisation salariale.

De même que les années précédentes, de nombreux conflits localisés ont eu lieu au sein de La Poste en 2016, à propos de divers motifs, dont la délocalisation de centres postaux, les conditions de travail (notamment la réorganisation des services et de la distribution), le manque d'effectifs. Au plan national, des négociations sur les conditions de travail dans la branche courrier ont été ouvertes en octobre entre la direction et les syndicats CGT-FAPT, union syndicale solidaires des postes, télégraphes et téléphones (SUD-PTT), confédération française des travailleurs chrétiens-Fédération communication-conseil culture (CFFC-F3C), FO et union nationale des syndicats autonomes-Postes (UNSA-Postes). Ces négociations ont fait suite à la médiatisation de cas de souffrance au travail et des suicides. Plusieurs journées de mobilisation fin 2016 ont ainsi eu pour objectif de peser sur l'issue de ces négociations.

Chez Air France, plusieurs catégories de salariés se sont mobilisées au cours de l'année 2016. En dehors de la journée d'action du 26 janvier, les contrôleurs aériens ont été appelés à la grève en mars pour protester contre un accord réorganisant leur temps de travail. Les pilotes d'Air France ont suivi deux périodes de quatre jours de grève au mois de juin dont la revendication principale était de revoir la répartition des activités entre Air France et les autres filiales et partenaires du groupe Air France-KLM, et en particulier avec la compagnie KLM. À la fin du mois de juillet, le personnel navigant a suivi une grève d'une semaine pour contester la durée de l'accord d'entreprise sur les salaires les concernant.

Encadré 1 - L'enquête ACEMO sur le dialogue social en entreprise (DSE)

Le champ de l'enquête

L'enquête annuelle sur le dialogue social en entreprise est réalisée depuis 2006 par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) dans le cadre du dispositif d'enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO). Le questionnaire est envoyé au printemps de l'année *n* et porte sur l'année civile *n-1*. Les statistiques présentées ici sont issues de l'enquête réalisée en 2017 qui porte sur l'année 2016, compte tenu des délais requis par la collecte et l'exploitation d'une telle enquête.

Cette enquête porte sur un échantillon d'environ 15 000 entreprises, représentatif des 200 000 entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine, qui emploient environ 12,5 millions de salariés[4]. 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 : Électricité de France (EDF), Engie, Société nationale des chemins de fer français (SNCF), régie autonome des transports parisiens (RATP), Orange et La Poste.

Une enquête centrée sur le niveau de l'entreprise, unité légale

L'enquête permet un suivi statistique annuel des relations professionnelles au niveau de l'entreprise définie comme unité légale et identifiée par un seul numéro Siren. Cette définition du périmètre de l'entreprise comme celui de l'unité légale diffère de la notion d'entreprise établie par la loi de modernisation de l'économie (LME) du 4 août 2008 selon laquelle l'entreprise est « *la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes* ». Selon cette dernière définition, une entreprise peut être composée de plusieurs unités légales alors que, dans l'enquête ACEMO, une entreprise équivaut à une seule unité légale. Cette approche est retenue dans la mesure où les sources statistiques usuelles ne permettent pas d'identifier précisément les contours des entreprises au sens de la LME de 2008[5].

4) Les résultats présentés ici proviennent de 9 577 réponses exploitables lors de la rédaction de l'article. Ils sont susceptibles d'évoluer légèrement dans le bilan que la DARES publiera ultérieurement, sans que les enseignements n'en soient modifiés.
5) Une première mise en œuvre de cette définition figure dans « Les entreprises en France », Insee références, octobre 2015.

Dans les transports maritimes, les salariés de différents ports se sont surtout mobilisés autour de la contestation de la loi du 8 août 2016, en particulier dans les ports de Marseille, Nantes, Saint-Nazaire et Le Havre. Le port de Marseille a notamment connu une grève de 25 jours en mai et juin sur les terminaux pétroliers. Le Havre a également connu d'importantes mobilisations, comme celle du 17 mai qui a donné lieu au blocage de l'accès de la zone industrielle et portuaire, et de la raffinerie de Normandie (Total).

Une conflictualité qui reste faible dans le secteur de la construction

Enfin, le secteur de la construction reste caractérisé par des grèves rares et peu intenses (tableau 1). Pourtant, ce secteur a connu en 2016 une légère hausse de conflictualité : 0,8 % des entreprises de dix salariés et plus de ce secteur ont connu au moins une grève en 2016 soit une augmentation de 0,5 point par rapport à l'année précédente (tableau 1), et le nombre de journées non travaillées pour 1 000 salariés s'est élevé à 12 en 2016 contre 8 en 2015. Ce secteur est essentiellement constitué de petites entreprises caractérisées par des instances représentatives du personnel rares et peu syndiquées.

L'enquête ACEMO portant sur le dialogue social en entreprise recense des informations sur les instances représentatives du personnel présentes dans les entreprises, l'existence de négociations collectives et la signature d'accords.

Elle mesure en outre chaque année la part des entreprises qui ont connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail par taille, secteur d'activité (nomenclature d'activités françaises [NAF] 17) et branche professionnelle (conventions regroupées pour l'information statistique [CRIS] niveau 1). Et elle permet enfin de calculer un volume total de journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève. Cet indicateur correspond à l'ensemble du temps de travail non effectué par des salariés impliqués dans des grèves et est exprimé en jours. Par exemple, si dans une entreprise 60 salariés ont débrayé une demi-journée au cours d'une année donnée, le nombre de JINT à déclarer est de 30 (calcul : 60 x 0,5 = 30 JINT).

L'analyse des résultats de l'enquête sur les arrêts collectifs de travail est enrichie par des données externes : remontées des services déconcentrés du ministère du travail et articles de presse.

Depuis 2008, les enquêtes sont calées sur les effectifs salariés issus des estimations d'emploi de l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) (restreints au champ ACEMO), et sur la structure par taille d'entreprise et activité selon les déclarations annuelles de données sociales (DADS) de l'INSEE au 31 décembre.

Encadré 2 - Les grèves dans les entreprises par branche professionnelle

En France, les statistiques économiques sur l'emploi et les salaires sont habituellement construites selon la nomenclature d'activités française (NAF) et souvent publiées et commentées selon la nomenclature économique agrégée, dont les regroupements visent à refléter le comportement d'agents économiques confrontés à leur marché, alors que la structuration de la NAF fait intervenir d'autres critères comme les spécificités techniques du processus de production ou son organisation en filières de production.

Élaborée par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) pour permettre le traitement de données statistiques, la grille d'analyse des conventions regroupées pour l'information statistique (CRIS), 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 suivant 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					
	2014		2015		2016	
	Ensemble	Entreprises de 200 salariés et plus	Ensemble	Entreprises de 200 salariés et plus	Ensemble	Entreprises de 200 salariés et plus
ENSEMBLE	**1,4**	**17,0**	**1,3**	**18,5**	**1,7**	**20,9**
Métallurgie et sidérurgie	3,5	29,0	3,9	33,0	4,0	31,4
Bâtiment et travaux publics	0,2	11,0	0,4	14,6	0,9	16,5
Chimie et pharmacie	3,2	18,1	1,7	22,0	3,1	21,6
Plastiques, caoutchouc et combustibles	4,2	35,2	4,4	23,9	5,7	36,0
Verre et matériaux de construction	NR	NR	NR	NR	2,5	33,2
Bois et dérivés	2,8	33,1	NR	NR	NR	NR
Habillement, cuir, textile	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Culture et communication	2,4	17,3	1,3	21,6	2,0	35,0
Agroalimentaire	1,2	14,4	0,8	14,9	1,1	21,8
Commerce de gros et import-export	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Commerce principalement alimentaire	NR	NR	0,8	6,7	NR	NR
Commerce de détail principalement non alimentaire	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Services de l'automobile et des matériels roulants	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Hôtellerie, restauration et tourisme	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Transport (hors statuts)	1,8	20,7	2,3	22,2	2,1	25,5
Secteur sanitaire et social	2,1	13,7	2,1	25,5	3,4	24,0
Banques, établissements financiers et assurances	2,2	19,7	4,1	21,6	4,2	23,3
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	0,4	6,6	0,8	8,6	1,4	15,8
Professions juridiques et comptables	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	1,7	9,6	1,5	7,9	2,7	16,4
Branches non agricoles diverses	NR	NR	NR	NR	NR	NR
Branches agricoles (1)	NR	NR	NR	NR	1,7	15,6
Secteurs sous statuts	12,3	63,8	20,3	59,5	9,0	52,6
Hors conventions de branches ou statuts	1,8	12,3	2,4	22,5	2,5	16,1

NR : résultats non publiés car le nombre d'entreprises répondantes dans ces strates et déclarant une grève est trop faible pour permettre une estimation suffisamment précise de la proportion d'entreprises ayant négocié ou connu une grève.

1) L'essentiel des entreprises rattachées aux branches agricoles sont hors du champ de l'enquête (secteur marchand non agricole). Il n'est de ce fait pas pertinent de caractériser la négociation d'entreprise dans ces branches à partir de l'enquête.

Lecture : 4,0 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole dont la convention collective principale relève des branches professionnelles « métallurgie et sidérurgie » ont déclaré au moins une grève en 2016.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en France métropolitaine ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Source : DARES, enquête ACEMO « Dialogue social en entreprise ».

LES REGROUPEMENTS D'INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL : UN POINT D'ÉTAPE ENTRE LA LOI REBSAMEN ET LES ORDONNANCES DE SEPTEMBRE 2017

Dossier réalisé par madame Hélène Chamboredon de la direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) Île-de-France et par madame Catherine Daniel de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

LES REGROUPEMENTS D'INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL : UN POINT D'ÉTAPE ENTRE LA LOI REBSAMEN ET LES ORDONNANCES DE SEPTEMBRE 2017

La possibilité de regrouper les instances représentatives du personnel (IRP) en une délégation unique du personnel, jusque-là réservée aux entreprises de moins de 200 salariés, a été élargie à l'ensemble des entreprises par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Dans quelques entreprises, les acteurs de la négociation collective se sont emparés de cette possibilité dès parution des décrets d'application, voire dès promulgation de la loi. L'analyse d'une quarantaine d'accords traitant de ce sujet constitue un point d'étape avant les ordonnances de septembre 2017.

Lorsqu'ils sont exprimés dans l'accord, les motifs de la fusion tiennent majoritairement à l'évolution des périmètres des instances et à la rationalisation des moyens. Ce sont ces moyens qui constituent l'essentiel des textes.

Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) est maintenu en tant que tel dans la moitié des accords analysés. Près de la moitié également prévoient davantage de réunions que le minimum requis par la loi, restant proches en cela du fonctionnement des instances séparées, sans que l'on puisse préciser à ce stade comment évoluent les moyens accordés aux représentants du personnel.

Introduction

Selon l'exposé des motifs de la loi du 17 août 2015, dite loi Rebsamen, la réforme visait à simplifier le cadre construit par « *sédimentation dans le temps d'un nombre conséquent de règles et d'obligations* », d'assurer « *la représentation effective de tous les salariés* » et de valoriser la fonction syndicale. Les décrets publiés en mars 2016 et certaines dispositions de la loi du 8 août 2016 sont venus préciser des mesures relatives notamment aux modalités de fonctionnement des instances.

Le seuil maximal pour instaurer de plein droit une délégation unique du personnel (DUP) est passé de 199 à 299 salariés avec possibilité d'y intégrer le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT). Pour les entreprises comptant 300 salariés ou plus, la loi Rebsamen a ouvert la possibilité, sous réserve de la conclusion d'un accord majoritaire, de regrouper le comité d'entreprise ou d'établissement, la délégation du personnel et le CHSCT selon toutes les configurations possibles, par deux ou par trois.

Début 2017, date à partir de laquelle les accords analysés ci-dessous ont été sélectionnés, le recul pour étudier les effets de la loi du 17 août 2015 est très insuffisant pour une étude statistiquement représentative. Il n'est donc pas question d'une quelconque évaluation, les constats dressés (*cf. encadré méthodologique*) privilégient une approche qualitative de repérage des points saillants des premiers accords négociés. Par ailleurs cette étude, menée avant la parution des ordonnances de septembre 2017 systématisant la fusion des IRP, ne prend pas en compte les modifications législatives les plus récentes. Elle permet néanmoins d'analyser les modalités concrètes de regroupement décidées *via* ces accords.

Après avoir présenté les dispositions légales qui encadrent cette possibilité de regroupement, l'analyse du contenu des accords fera ressortir les types de regroupements mis en place, les motivations qui en sont à l'origine et les modalités de leur mise en œuvre.

Le terme « délégation unique du personnel (DUP) élargie » désigne dans le texte les regroupements de trois instances dans les unités (établissements, entreprises) de moins de 300 salariés, et les termes de « regroupement » ou « DUP conventionnel(le) » tout regroupement dans les unités de 300 salariés ou plus.

Les dispositions de la loi du 17 août 2015

Plus de possibilités dans les entreprises de moins de 300 salariés

Jusqu'à la loi Rebsamen de 2015, les employeurs avaient la possibilité de mettre en place une DUP dans les seules entreprises de moins de 200 salariés : la DUP exerçant les attributions des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise. Le nombre de délégués élus était déterminé en fonction des effectifs de l'entreprise et les heures de délégation fixées à 20 heures par mois.

La loi Rebsamen élargit la possibilité de mettre en place une DUP aux employeurs des entreprises de moins de 300 salariés, en y ajoutant l'option d'intégrer les missions du CHSCT.

Le décret de mars 2016 encadre les modalités de fonctionnement, un accord pouvant prévoir des aménagements plus favorables en termes de moyens accordés à l'instance (*cf. encadré 1*).

L'avis strictement consultatif des IRP à regrouper est rendu obligatoire avant le regroupement d'instances. Le nombre d'élus reste déterminé selon l'effectif de l'entreprise. Les heures de délégation dont ils disposent deviennent également variables selon l'effectif de l'entreprise. Ces heures sont désormais cumulables sur douze mois, sans toutefois pouvoir dépasser une fois et demie le crédit d'heures mensuel dont dispose l'élu. Ainsi, le représentant titulaire peut utiliser une ou plusieurs heures de délégation qu'il a cumulées au-delà de son crédit d'heures mensuel, mais doit en informer l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation.

La DUP est convoquée par l'employeur au moins une fois tous les deux mois. Au moins quatre réunions par an doivent porter sur des sujets relevant des attributions du CHSCT. La DUP peut recourir à un expert, dans les mêmes conditions que le comité d'entreprise et le CHSCT.

Le regroupement des instances rendu possible dans les entreprises de 300 salariés ou plus par voie conventionnelle

Pour les entreprises de 300 salariés ou plus, l'institution d'une DUP était auparavant impossible ; la loi Rebsamen la rend possible par voie conventionnelle : on parlera de délégation unique « conventionnelle ». Elle doit être mise en place par un accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales de

salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections professionnelles. Le chef d'entreprise ne peut donc pas, seul, procéder au regroupement des instances représentatives.

Les domaines laissés à la négociation

Le regroupement d'instances se fait « à la carte » et peut prendre les formes suivantes : comité d'entreprise + délégués du personnel ; comité d'entreprise + CHSCT ; comité d'entreprise + délégués du personnel + CHSCT.

L'accord collectif définit le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants dans le cadre fixé par le décret n° 2016-346 de 2016 (*cf. supra, encadré 1*).

L'accord fixe également les modalités de fonctionnement de l'instance (article L. 2393-1 du code du travail), notamment :

- le nombre minimal de réunions de l'instance, qui ne peut être inférieur à une réunion tous les deux mois,
- les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué en temps utile aux représentants du personnel,
- le rôle respectif des membres de l'instance titulaires et des membres suppléants,
- le nombre d'heures de délégation,
- le nombre de jours de formation des membres de l'instance regroupée.

Lorsque l'instance inclut le CHSCT, l'accord définit également :

- la composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une CHSCT,
- un nombre minimal de réunions consacrées à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, qui ne peut être inférieur à quatre par an.

L'accord peut prévoir la mise en place de commissions :

- économique,
- formation,
- information et aide au logement,
- égalité professionnelle,
- marchés (elle vise à sécuriser le recours à des prestataires et fournisseurs de service par le comité d'entreprise).

Ces commissions, hormis celle des marchés (obligatoire à partir d'un certain niveau d'achat), deviennent donc facultatives dans le cadre d'un regroupement par accord des IRP.

Les fusions d'instances sont liées, par la loi du 17 août 2015, à l'organisation d'élections professionnelles[1]. Les nouvelles possibilités de regroupement des instances représentatives du personnel n'avaient donc pas vocation à produire tous leurs effets en 2016, étant cadencées par le rythme de renouvellement des instances.

Encadré 1 - des délégations uniques encadrées par les décrets d'application de la loi de 2015

Le nombre minimal de représentants titulaires et suppléants ainsi que le volume d'heures de délégation sont fixés par les décrets nº 2016-345 et 2016-346 du 23 mars 2016. Ces minima dépendent de la taille des entreprises et du type de regroupement.

Décret n° 2016-345, 23 mars 2016 - entreprises de moins de 300 salariés

(modifié par les décrets de décembre 2017 pris en application des ordonnances n°2017-1386 du 22 septembre 2017)

Nombre d'élus en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement

Nombre de salariés de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre d'élus	
	Élus titulaires	Élus suppléants
Entre 50 et 74	4	4
Entre 75 et 99	5	5
Entre 100 et 124	6	6
Entre 125 et 149	7	7
Entre 150 et 174	8	8
Entre 175 et 199	9	9
Entre 200 et 249	11	11
Entre 250 et 299	12	12

1) L'article 13 de la loi de 2015 a modifié l'article L. 2326-1 du code du travail (abrogé depuis par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - article 1), qui dispose :
« Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel et, s'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution de l'une des institutions mentionnées au premier alinéa ou du renouvellement de l'une d'entre elles. La même règle est prévue pour les instances mises en place conventionnellement dans les entreprises d'au moins trois cents salariés » (article L. 2391-1 du code du travail).

Crédit d'heures (par mois et par élu titulaire à la délégation unique du personnel [DUP])

Nombre de salariés de l'entreprise ou de l'établissement	
Entre 50 et 74	18 heures
Entre 75 et 99	19 heures
Entre 100 et 299	21 heures

Décret n° 2016-346, 23 mars 2016 – *entreprises de 300 salariés et plus*

(modifié par les décrets de décembre 2017 pris en application des ordonnances n° 2017-1386 du 22 septembre 2017)

« *Ces effectifs sont appréciés au niveau de l'entreprise si l'instance est mise en place au niveau de l'entreprise à partir de 300 salariés et au niveau de l'établissement lorsque l'instance est mise en place à ce niveau.* »

Instances regroupées par accord

Nombre minimal d'élus et d'heures de délégation en fonction du type de regroupement et de la taille de l'unité

Trois instances regroupées (comité d'entreprise/délégués du personnel/CHSCT) :

- moins de 300 salariés (petits comités d'établissement) : 5 titulaires et 5 suppléants,
- de 300 à 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants,
- à partir de 1 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants.

16 heures de délégation/mois

Deux instances regroupées (comité d'entreprise/délégués du personnel ou comité d'entreprise/CHSCT ou délégués du personnel/CHSCT) :

- moins de 300 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants,
- de 300 à 999 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants,
- à partir de 1 000 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

12 heures de délégation/mois

Rien n'empêche cependant les négociateurs d'accorder plus de sièges ou plus d'heures de délégation que ce qui est prévu par le législateur.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est venue préciser le calcul des heures de délégation pour les salariés au forfait jours, et autorise la réunion de la DUP par visioconférence trois fois par an à défaut d'accord, voire plus par accord entre l'employeur et les membres de la DUP.

Les premières négociations en 2016 et 2017

Pour l'analyse, les textes susceptibles de traiter du regroupement d'instances ont été repérés dans la base des accords d'entreprise arrêtée au 31 décembre 2016, ainsi que dans l'application D@ccordNG pour quelques-uns signés début 2017[(2)]. Les accords sélectionnés ont donc été conclus immédiatement après la parution de la loi, parfois même avant la parution des décrets d'application.

Encadré 2 - Qui négocie si rapidement un regroupement d'instances ?

33 des 43 accords analysés, tous signés par un ou plusieurs délégués syndicaux, sont conclus au niveau de l'entreprise, les autres au niveau de l'établissement ou du groupe (*cf. tableau 1*).

Tableau 1 - les unités signataires

Unité signataire	Total
Établissement	5
Groupe UES	5
Entreprise	33
Signé par : délégué syndical	43
Accord	43

Sources : DARES, base statistique des accords et DGT, D@ccordNG.

Ces accords sont déposés majoritairement par des unités de grande taille (tableau 3). Lorsqu'il s'agit d'un groupe, l'effectif concerné peut être encore plus important. Cependant, une négociation dans une entreprise conséquente en effectifs peut ne porter que sur le regroupement d'institutions représentatives du personnel (IRP) d'un ou plusieurs de ses établissements. Enfin, en cas de fusion ou d'absorption, les signataires peuvent être amenés à repenser la structure des IRP, à travers l'organisation des établissements dans l'entreprise et les périmètres et niveaux de représentation.

(2) Voir encadré méthodologique

Tableau 2 - les signataires par taille

Taille de l'unité déposante*	Total
< 200	11
200 à 299	5
moins de 300	*16*
300 à 499	11
500 à 999	9
1 000 et plus	6
300 et plus	*26*

Sources : DARES, base statistique des accords, et DGT, D@ccordNG.
** une taille est inconnue*

Dans l'échantillon analysé, les entreprises ayant rapidement négocié un regroupement d'instances relèvent de secteurs d'activité divers avec cependant une modeste prépondérance de l'industrie.

Tableau 3 - les signataires par secteur d'activité

Secteur d'activité	Nombre parmi la sélection*
Industrie manufacturière	7
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	6
Construction	6
nombre de textes inférieur à 5	
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	
Autres activités de services	
Transports et entreposage	
Activités financières et d'assurance	
Santé humaine et action sociale	
Activités de services administratifs et de soutien	
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	
Information et communication	

**Sources : DARES, base statistique des accords, et DGT, D@ccordNG.*

Parmi les accords analysés, quatre ont été conclus avant la parution des décrets du 23 mars 2016. L'un invoque l'échéance d'élections antérieures à la date de parution des décrets pour la conclusion rapide d'un accord de regroupement. La création d'une unité économique et sociale (UES) et le besoin de s'adapter à la nouvelle structure, est à l'origine d'un autre regroupement. Dans

les deux autres cas, le caractère d'urgence n'est pas évident, mais il s'agit de deux entreprises appartenant au même consortium qui fondent la négociation du regroupement sur la demande de la DUP existante. Une hypothèse peut être formulée : considérant que le droit syndical relève de leurs prérogatives, les négociateurs ne jugent peut-être pas nécessaire d'attendre la parution des décrets pour décider des modalités de fonctionnement de ce qui relève des relations sociales dans l'entreprise.

Évolution des périmètres et rationalisation des moyens : les principaux motifs de la création ou de la modification de la délégation unique[3]

Lorsque les motifs qui président à la création ou l'élargissement d'une délégation unique[4] figurent dans l'accord, deux types d'arguments se dégagent :

- la modification du périmètre de l'unité employeuse : création d'UES, ou d'une entité unique par absorption de sociétés, éclatement en établissements distincts ;
- la rationalisation, la simplification censées « *favoriser le dialogue social* », avec des « *instances plus concentrées mais qui exercent effectivement leurs missions autour d'élus peut-être moins nombreux mais pleinement engagés* ».

Sur 43 textes, 32 citent la loi de 2015 dite Rebsamen, particulièrement dans ses dispositions concernant les entreprises de plus de 299 salariés, quatre, les articles du code du travail qu'elle modifie, trois, l'absorption de sociétés créant « *une seule et même entité* », situation propice au regroupement, un autre *a contrario* l'actualisation de la reconnaissance d'établissements distincts. Deux accords enfin se réfèrent à la loi du 8 août 2016, dite Travail ou El Khomri. Ils s'appuient sur l'article 18 (alinéa XV) permettant « *l'organisation du découpage de l'entreprise en établissements distincts et la mise en place d'instances communes de représentation du personnel* ».

Dans un texte, des avancées sur l'instance de regroupement sont négociées en échange d'avancées sur la couverture santé des salariés.

Un autre texte se réfère à la négociation annuelle obligatoire (NAO) durant laquelle le regroupement a été négocié et décidé, et présente l'accord ainsi signé comme une reprise du texte de la NAO.

---

(3) La loi du 8 août 2016, retouchant la loi du 17 août 2015, permet à l'accord instituant le regroupement des IRP de déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts pour les élections de l'instance.

(4) L'un des textes retenus pose en fait la nécessité d'un accord préélectoral avant de pouvoir instaurer une DUP élargie. Il a été écarté lorsqu'étaient abordées les dispositions détaillées des textes.

La branche n'est mentionnée qu'à deux reprises. La convention collective de la *banque* est évoquée pour la répartition en collèges permettant de fixer le nombre de représentants. Celle de la *métallurgie* et/ou *Syntec*[5] pour rappeler que « *Dans tous les cas les dispositions du présent accord ne sauraient se cumuler avec toutes dispositions de même nature existantes ou à venir au niveau de la branche*[6] ». À l'heure où les relations entre accords de branche et accords d'entreprise sont redéfinies suite à la loi de 2016, les partenaires sociaux de ces deux entreprises peuvent avoir voulu prendre date.

Dans trois cas seulement, l'impulsion vient explicitement des IRP, la demande portant sur le regroupement d'instances ou son élargissement au CHSCT. On peut rapprocher ces demandes du constat de la réduction des forces syndicales et de l'engagement des salariés au sein des IRP[7].

Le maintien de la spécificité du CHSCT dans la moitié des accords

Les 43 textes se répartissent en :

- vingt regroupements du comité d'entreprise avec les délégués du personnel,
- trois regroupements du comité d'entreprise avec le CHSCT,
- trois regroupements des délégués du personnel avec le CHSCT,
- quinze regroupements des trois instances ; parmi ceux-ci, cinq disposaient déjà d'une DUP,
- deux regroupements modulés selon la configuration des établissements : délégués du personnel (établissement < 50) ou délégués du personnel CHSCT (établissement de 50 à 149) ou délégués du personnel comité d'entreprise CHSCT (établissement de 150 ou plus) et comité d'entreprise délégués du personnel (un établissement) délégués du personnel CHSCT (trois établissements).

Treize accords soulignent explicitement dans leur préambule – ou ce qui en tient lieu – que les signataires ne souhaitent pas inclure le CHSCT dans le regroupement. Mais il est exclu *de facto* dans 21 accords, dont l'un seulement pour un des établissements de l'entreprise, signés dans dix cas par trois organisations syndicales ou plus, dans neuf cas à l'unanimité. L'exclusion explicite tient en une phrase : l'instance CHSCT reste inchangée, ou reste séparée. Seul un texte précise que « *les problématiques liées à l'hygiène, à la*

5) Plusieurs conventions collectives sont applicables dans cette entreprise de par ses différentes activités.

6) « Sous réserve des dispositions légales applicables concernant la hiérarchie des normes en cas de modification de celles-ci pouvant avoir un impact sur le présent accord les organisations syndicales représentatives et la direction signataires conviennent de se rencontrer afin d'adapter si nécessaire le présent accord au nouveau dispositif conventionnel de branche. » (Étude)

7) Pak M., Pignoni M.T. (2014), « Les représentants du personnel : quelles ressources pour quelles actions », DARES Analyses N°84, novembre.

sécurité et aux conditions de travail […] supposent un intérêt prononcé pour ces matières et un investissement des représentants du personnel », invoquant également le caractère local des enjeux.

Les moyens négociés, une comparaison avec la situation précédente, ou les seuils légaux, difficile à mener

Le nombre de représentants semble respecter les minima légaux

Les textes analysés *semblent* majoritairement se conformer aux minima légaux, voire accorder aux représentants élus un nombre de sièges supérieur au plancher contenu dans les décrets.

Quatre accords indiquent un nombre de titulaires qui *pourrait* s'avérer inférieur au nombre requis. Le conditionnel s'impose pour cette hypothèse dans la mesure où plusieurs informations échappent à l'observation, en particulier la situation préalable au regroupement. Si les instances existantes sont citées, le nombre de représentants du personnel y participant ne l'est pas.

Le dépassement négocié du nombre de représentants du personnel peut être conséquent (de un à six pour les titulaires, de même pour les suppléants). Il est très certainement lié à l'histoire des relations professionnelles de chaque entreprise, c'est-à-dire aux informations qui sont absentes de l'accord. À noter que ce dépassement n'intervient pas systématiquement dans les accords de regroupement impulsés par les instances existantes. Il n'est pas non plus lié au nombre plus ou moins élevé d'organisations syndicales signataires.

Le VII[e] alinéa de l'article L. 2326-5 du code du travail dispose que : « *les membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions avec voix consultative* ».

Le rôle du suppléant est diversement apprécié et la formulation choisie va plutôt rendre visibles les droits des suppléants (en termes d'heures de délégation, de droit à participer aux réunions, à s'exprimer, à se former), ou les limites de leurs rôles (quand ils sont exclus du vote, qu'il est juste rappelé qu'ils sont « convoqués », ou quand la participation est conditionnée par l'« *absence de son titulaire*[8] »).

17 accords mentionnent le représentant syndical pour encadrer sa participation : soit il est précisé qu'il n'assiste qu'à la partie de la réunion de l'instance regroupée qui porte sur les attributions du comité d'entreprise (huit textes), soit pour préciser qu'il est exclu du vote (deux), soit pour lui accorder voix

8) Signé par quatre organisations syndicales, cet accord émane d'une entreprise de plus de 400 salariés.

consultative (deux textes), soit pour rappeler une obligation de discrétion (un texte).

Un nombre de réunions de l'instance regroupée supérieur au « plancher » dans près de la moitié des textes

Depuis la loi de 2015, les délégations uniques doivent se réunir au moins tous les deux mois, et non tous les mois comme c'était le cas pour les anciennes DUP. Ces six réunions doivent, pour quatre d'entre elles, porter, en tout ou partie, sur des sujets relevant des attributions du CHSCT, lorsqu'il est intégré à l'instance.

21 accords inscrivent plus de six réunions par an, majoritairement le double (avec parfois exclusion d'un mois d'été). Treize prévoient le regroupement du comité d'entreprise et des délégués du personnel, sept incluent le CHSCT, le dernier module les regroupements selon les établissements. L'inclusion du CHSCT n'est pas un facteur d'augmentation du nombre de réunions. À deux exceptions près, comptant entre 100 et 200 salariés, ces accords concernent des unités de plus de 300 salariés, souvent multi établissements.

La plupart des autres accords, même s'ils se tiennent à une réunion plénière tous les deux mois, dont quatre consacrées aux problèmes de HSCT conformément à la loi, prévoient la possibilité de réunions à la demande ou en tant que de besoin (les consultations obligatoires etc.).

Au final, le nombre total de réunions des IRP diminue en cas de regroupement. Ainsi, dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise, de délégués du personnel et d'un CHSCT, les deux premières instances doivent être réunies tous les mois et la troisième, quatre fois dans l'année. L'allègement de l'agenda social était bien l'un des objectifs de la loi. Mais des tensions peuvent naître du maintien des mêmes thèmes à traiter dans un calendrier plus serré.

L'établissement de l'ordre du jour fixé par le cadre légal

« *Les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel* » doivent être prévues dans l'accord (article L. 2393-1 du code du travail).

Celles-ci sont précisées effectivement dans 31 textes sur 43 et sont plus ou moins développées.

L'établissement conjoint par le président et le secrétaire, conforme à la loi, est bien évidemment la règle. L'inscription de droit à l'ordre du jour des questions relevant d'obligations législatives, réglementaires ou liées aux conventions collectives, elle aussi explicitement mentionnée dans la loi, est parfois reprise. L'encadrement des cas de désaccord sur les points de l'ordre du jour n'est abordé que dans quatre textes. L'un de ces accords est conclu par une UES d'une dizaine d'entreprises, structure dont les composants peuvent évoluer, ce qui explique que le texte s'attache à certains points de désaccords (projet de cession, d'acquisition, de réorganisation, de licenciement collectif etc.). Cependant d'autres textes émanant d'UES ou de groupes n'apportent pas une telle précision…

Enfin, les signataires peuvent entendre se prémunir contre l'allongement des ordres du jour : « *Ainsi, elles [les parties] rappellent le principe selon lequel les questions ne doivent être inscrites à l'ordre du jour qu'après que des réponses aient été recherchées sur le terrain par un dialogue de proximité avec les responsables de services concernés ou les responsables des ressources humaines.* »

Les délais de transmission de l'ordre du jour, lorsqu'ils sont mentionnés (26 accords sur 43), sont majoritairement de trois jours (dans quinze textes), de huit jours au plus (dans dix textes), ou de quinze jours (dans un seul texte). Lorsque les délais ne figurent pas, il s'agit dans quatre cas d'élargissement : une DUP existe déjà avec ses règles, et le texte ne reprend pas ce point. Il est signalé dans trois autres que le règlement intérieur sera élaboré lors de la première réunion de l'instance. Le reste n'aborde pas du tout cet aspect du fonctionnement de l'instance regroupée – ou se réfère aux « délais légaux », alors qu'il s'agit précisément du temps laissé aux représentants pour s'approprier les sujets à traiter.

Des heures de délégation calquées sur les pratiques antérieures ?

Le décret dispose que les textes signés doivent prévoir « *Le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de l'instance pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'État en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et des compétences de l'instance* » (article L. 2393-1 du code du travail).

On ne peut établir de relation entre le nombre d'instances regroupées et le volume d'heures de délégation attribuées (*cf. tableau 4*).

Volume d'heures de délégation	Regroupement de deux instances	Regroupement de trois instances
Conforme au seuil légal	5	3
Inférieur au seuil légal	0	1
Non précisé	4	4
Probablement supérieur au seuil légal	18	7
Total*	**27**	**15**

**Un des textes examinés ne peut être « classé » dans ce tableau car il module les regroupements selon les établissements.*

La loi du 17 août 2015 permet la mutualisation du crédit d'heures entre titulaires et suppléants sous réserve d'en informer l'employeur (article L. 2326-6 du code du travail[9]). Pourtant certains accords l'interdisent. Le caractère non partageable non mutualisable des heures de délégation ne s'accompagne alors ni d'un faible volume du crédit, ni d'un nombre minimal de réunions, ni d'un nombre réduit de syndicats signataires. Il n'est pas plus l'apanage d'une taille d'entreprise ou d'un fort ou faible nombre de représentants. Enfin il concerne aussi bien des regroupements de deux et de trois instances.

Il faudrait observer plus d'accords et mieux connaître l'histoire de l'entreprise pour qu'éventuellement l'analyse dégage un « profil » des entreprises qui optent pour la (non)mutualisation, s'il en existe un.

Le renforcement du bureau : plutôt le fait de grandes unités

Onze accords mentionnent l'existence d'adjoints pour les postes de secrétaire et trésorier de l'instance regroupée. À l'exception de deux, il s'agit d'entités de plus de 300 salariés, donc de regroupements conventionnels, majoritairement dans des activités de service. Hormis ce dernier point, il n'est pas possible d'isoler des caractéristiques spécifiques aux entreprises qui

9) « 2° Les membres titulaires de la délégation unique du personnel peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Ils en informent l'employeur. Cette répartition ne peut conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application du 1° ».

renforcent le bureau de leur délégation unique par des adjoints. Certes le fait que les adjoints ne soient pas mentionnés ne signifie pas nécessairement qu'ils n'existent pas, mais « officialiser » leur existence – et par là leurs moyens – dans l'accord manifeste peut-être plus fortement un souhait de renforcer l'instance.

Les commissions, marginalement mentionnées

Hors CHSCT, seuls huit accords listent les commissions mises en place par la délégation unique, dont un mentionne la création de commissions en tant que de besoin, permanentes ou temporaires, par vote à la majorité. Dans un texte, les parties s'accordent pour *ne créer aucune commission* (en référence à l'article L. 2393-2 du code du travail) : les travaux relatifs à la formation professionnelle, au logement et à l'égalité professionnelle seront menés par l'instance unique. La fusion délégués du personnel/comité d'entreprise fait suite dans ce cas à une restructuration de l'UES. Elle est négociée en contrepartie de la mise en place de deux CHSCT (au lieu de un auparavant) afin de préserver le caractère local de cette instance. Dans les autres textes ne créant pas de commission, les rédacteurs se contentent de ne pas mentionner le sujet. Aucune commission des marchés n'est signalée, mais il n'est pas possible de savoir si deux des critères déclenchant la création de cette commission sont remplis (montants des ressources de la délégation unique et des achats à réaliser).

La plupart des textes traitent ainsi des moyens concrets de fonctionnement des instances. Mais la loi reste souvent la référence. Quand les textes s'en écartent, c'est plus fréquemment sur les heures de délégation ou sur le nombre de réunions et plus rarement sur le nombre de représentants ou sur les questions d'ordre du jour.

Le suivi : parent pauvre des accords

Seuls cinq textes prévoient la suite de l'accord alors que dans des accords portant sur certaines thématiques (travailleurs handicapés, égalité…) la mise en place d'une commission de suivi est quasi systématique. Dans un cas, c'est l'instance unique qui assure annuellement son propre suivi. Dans les quatre autres accords, il s'agit de commissions paritaires, se réunissant annuellement (deux cas) ou deux fois par an (deux cas). Le CHSCT est inclus dans un cas. On aurait pu s'attendre à ce que, là où le regroupement est une nouveauté, il y ait plus d'appétence à organiser le suivi d'une disposition réorganisant les rapports sociaux. Mais cela suppose pour les acteurs de la négociation collective de porter un regard sur leur organisation et leurs pratiques. On peut

faire l'hypothèse que cet exercice en général peu aisé, est rendu plus difficile encore lorsque l'une des parties peut y perdre des moyens de fonctionnement déjà e stimés insuffisants par les représentants eux-mêmes.

Plus de difficultés à venir ?

Les négociateurs ont, en vertu de la loi, toute capacité de « *fixer les modalités de fonctionnement de l'instance regroupée* ». L'analyse des textes montre que ceux-ci ne sont pas systématiquement rentrés dans le détail des mesures et révèle ainsi, en creux, ce qui n'a pas donné lieu à discussion, ou à tout le moins à conclusion.

De fait, le minimum attendu par la loi ne fait pas systématiquement l'objet de décisions écrites dans l'accord. Dans les textes ici étudiés et très rapidement signés après la possibilité offerte par la loi, les thèmes relatifs aux rôles des titulaires et des suppléants, au représentant syndical, à la définition et au délai de transmission de l'ordre du jour, au suivi de l'accord et aux modalités concrètes de fonctionnement de l'instance ne sont pas du tout abordés dans certains textes. Les parties se réfèrent-elles alors implicitement à la loi, ou à des usages antérieurs qui ne donnent pas nécessairement lieu à de nouvelles formalisations écrites ?

Les ordonnances de septembre 2017 rendent obligatoire la fusion des trois instances dans les entreprises de plus de cinquante salariés, et autorisent, par accord majoritaire, l'absorption du délégué syndical par l'instance unique. Dans ce dernier cas, l'instance regroupée se voit transférer le pouvoir de négociation. L'une des questions à venir est la conclusion ou non – et dans quelles proportions – d'accords augmentant les moyens de fonctionnement de cette instance unique.

Enfin, il sera intéressant d'observer la façon dont la répartition des activités des IRP entre leurs différentes missions évolue après ces modifications du cadre législatif et si leur fonction de négociation se renforce encore au détriment de leurs autres fonctions. Ce volet relève de la mise en application d'une part de la future loi, d'autre part des accords conclus. Il convient donc à un travail basé sur des monographies d'entreprise. Une enquête auprès de celles-ci pourrait enrichir ce travail du contenu des débats avant conclusion de l'accord.

Encadré méthodologique

Les données analysées par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Île-de-France sont issues des informations enregistrées par les unités départementales (UD) des DIRECCTE lors du dépôt des accords par les entreprises. Ces données permettent notamment d'identifier sous forme de métadonnées 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. Ces métadonnées sont recensées chaque année dans une base statistique des accords, les textes eux-mêmes étant accessibles *via* l'application D@ccordNG de la direction générale du travail (DGT).

La présente étude, entamée avant que les modifications apportées par les ordonnances de septembre 2017 soient envisagées, avait entre autres objectifs de vérifier s'il existait une spécificité francilienne sur ce thème, notamment de par la présence de nombreux sièges de groupes ou d'entreprises, avec de surcroît un peu plus d'une année de recul. L'analyse a montré que ce n'était pas le cas. Les accords d'Ile-de-France n'ont donc pas été traités séparément, mais intégrés à l'analyse globale.

Les 43 textes analysés ont été sélectionnés de trois façons distinctes :

- En ce qui concerne les accords au niveau national, une première sélection par programme a été effectuée dans la base des accords arrêtée au 31 décembre 2016 sur les critères suivants :

  - signés et déposés en 2016 ;

  - traitant de « droit syndical, institutions représentatives du personnel (IRP), expression des salariés (thème le plus fin incluant le regroupement d'instances) ;

  - comportant dans son titre ou dans l'un de ses libellés libres la référence à une délégation sous plusieurs formes : "DELEGAT","DELÉGAT","DÉLÉGAT","DÉLEGAT", "D.U.P","DUP" (la forme délégation unique [DU] ne pouvait être testée car incluant l'article défini). Les textes n'employant jamais le mot délégation n'ont pas été pris en compte. D'autres types de recherche par mots-clés (incluant par exemple le mot INSTANCES et ses déclinaisons) aurait conduit à sélectionner un grand nombre de textes inadéquats, traitant par exemple du renouvellement ou des moyens des institutions représentatives du personnel (IRP).

    Une importante difficulté d'ordre technique réside dans le fait que le thème « regroupement d'instances » n'est pas indexé en tant que tel dans la base des accords. C'est à l'intérieur du thème générique « droit syndical, IRP, expression des salariés » que sont classés ces accords, parmi de nombreux accords électoraux, de prorogation de mandat etc. Le repérage des textes par programme n'est par conséquent qu'une approche certainement partielle de cet objet de négociation. Les constats dressés dans cette analyse n'ont donc aucune valeur statistique et aucune vocation à généralisation hâtive.

    La sélection a abouti à 22 textes, dont quatorze traitant de regroupement détectés par lecture rapide après chargement à l'aide de D@ccordNG.

Le nombre de textes repérés s'avérant faible, la DGT a transmis un complément de 18 textes de 2016 non enregistrés dans la base au 31 décembre 2016, mais présents au 1er mars 2017, dont 17 présentant un intérêt pour l'étude.

- En ce qui concerne l'Île-de-France, les textes ont été repérés « à vue », en lecture diagonale après sélection de la période (premier trimestre 2017) et du thème dans D@ccordNG. douze textes ont été retenus.

Les textes sélectionnés ne sont aucunement représentatifs d'un point de vue statistique. On a tenté cependant de diversifier les secteurs d'activité et les tailles d'entreprise lors de la sélection complémentaire francilienne.

Le recul pour étudier les effets de la loi du 17 août 2015 est encore très insuffisant. Il n'est donc aucunement question d'une quelconque évaluation, mais seulement de repérer si les entreprises qui ont conclu un accord immédiatement après promulgation (et parfois avant les décrets d'application) ont un profil particulier ou non ;

- Enfin un texte n'est que la partie accessible de l'aboutissement d'un processus. Discussions, divergences, compromis, monnaies d'échange, tout ceci échappe au champ analysé. Et même si le texte contient certains de ces éléments, ce sont ceux que les parties prenantes ont accepté de consigner dans un document opposable. Il convient donc de bien comprendre les limites d'un tel exercice et de ne pas tirer de hâtives conclusions.

DOSSIER Nº 4

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE MISE EN ŒUVRE DANS LE CADRE DES DÉROGATIONS GÉOGRAPHIQUES AU REPOS DOMINICAL PRÉVUES PAR LA LOI DU 6 AOÛT 2015

Dossier réalisé par la direction générale du travail (DGT)

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE MISE EN ŒUVRE DANS LE CADRE DES DÉROGATIONS GÉOGRAPHIQUES AU REPOS DOMINICAL PRÉVUES PAR LA LOI DU 6 AOÛT 2015

L'activité conventionnelle en 2017 s'est maintenue à un niveau important en matière de travail dominical.

Elle s'inscrit dans le développement issu de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques qui a étendu la place de la négociation collective dans la mise en œuvre de dérogations au principe du repos dominical.

Pour rappel, cette loi a créé de nouvelles zones géographiques (les zones touristiques internationales [ZTI], les zones commerciales [ZC], les zones touristiques [ZT] et les gares d'affluence exceptionnelle) au sein desquelles les établissements de vente au détail de biens et de services (à l'exception des commerces de détail alimentaire soumis à une réglementation spécifique) ne peuvent déroger au repos dominical qu'à la condition d'être couverts par un accord collectif fixant des contreparties aux salariés privés de repos dominical et garantissant leur volontariat pour travailler le dimanche (articles L. 3132-25-3 et L. 3132-25-4 du code du travail).

Ce régime protecteur peut résulter soit d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'un accord collectif de branche, soit d'un accord conclu à un niveau territorial, étant précisé que, pour les établissements de moins de onze salariés, une décision unilatérale de l'employeur approuvée par la majorité des salariés de l'établissement est également possible. L'année 2017 a ainsi été marquée par la conclusion d'un accord de branche qui couvre les principales enseignes de l'habil-

lement, avec l'accord de branche des *maisons à succursales de vente au détail d'habillement*. Plus largement, la négociation a été soutenue au niveau de l'entreprise avec la conclusion de 122 accords dans les *commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet*, du *commerce succursaliste de la chaussure* et également dans les secteurs des *grands magasins et des magasins populaires*, du *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie*, de la *parfumerie de détail et de l'esthétique*, ou du *commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs*.

Si la plupart des accords signés couvrent l'ensemble des zones géographiques dérogatoires, une minorité d'entre eux n'ont vocation à s'appliquer que dans les ZTI.

S'agissant de la nature des compensations accordées aux salariés privés du repos dominical, la loi a fixé de manière cumulative les conditions suivantes :

- l'existence de contreparties, notamment salariales,
- des engagements en termes d'emploi ou en faveur de publics en difficulté,
- des contreparties visant à compenser les charges induites par la garde des enfants,
- des mesures facilitant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et la prise en compte de l'évolution de la situation personnelle du salarié,
- les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé de repos dominical.

Les partenaires sociaux ont prévu des mesures diversifiées sur chacun de ces champs.

Sur l'existence de contreparties, notamment salariales

Dans la plupart des accords, la rémunération du travail dominical est doublée. À cette majoration peut s'ajouter une contrepartie sous forme de repos compensateur. Dans un esprit incitatif, certains accords prévoient, en plus de ce dispositif, l'octroi d'une prime forfaitaire ou de jours de repos supplémentaires lié à un certain nombre de dimanches travaillés dans l'année. D'autres visent à préserver la vie privée en prévoyant une majoration décroissante lorsque le salarié dépasse un nombre défini de dimanches travaillés dans l'année.

Sur les engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté

Ces engagements peuvent consister, outre les créations nettes d'emplois, en un recrutement prioritaire des jeunes issus du marché du travail local, des seniors ou de personnes en situation de handicap. L'augmentation du niveau d'emploi des salariés à temps partiel figure également souvent dans ces engagements.

Sur les contreparties visant à compenser les charges induites par la garde des enfants

Cette prise en charge se fait le plus souvent à due concurrence des frais engagés dans la limite d'un plafond journalier ou annuel. Dans ce dernier cas, il est souvent fixé à 1 830 euros par salarié et par foyer, pour les enfants jusqu'à douze ans, voire seize ans.

Des majorations de prise en charge peuvent être prévues pour chaque enfant supplémentaire ou lorsque l'enfant à charge est en situation de handicap. Ces majorations peuvent aboutir à ce que la prise en charge de l'employeur atteigne un montant de 80 euros par dimanche et par salarié.

Certains accords prévoient en outre, dans les mêmes conditions de financement, la prise en charge des frais d'assistance aux personnes dépendantes dont les salariés ont la charge.

Sur la conciliation de la vie personnelle et professionnelle des salariés privés de repos dominical

La question de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle fait le plus souvent l'objet d'un entretien annuel spécifique avec le salarié privé de repos dominical et elle peut également parfois se traduire par l'octroi de deux jours consécutifs de repos hebdomadaire garantis, ou par le choix de sa plage horaire de travail dominical par le salarié.

De nombreux accords se montrent particulièrement soucieux de préserver la vie personnelle des salariés privés de repos dominical, en instaurant un plafonnement, par salarié, du nombre de dimanches travaillés par an. Par exemple, l'accord du 4 juillet 2017 de la branche des *maisons à succursales de vente au détail de l'habillement* prévoit

une limite de 26 dimanches par an, avec la possibilité pour le salarié, s'il le souhaite, de dépasser ce plafond.

À l'image d'un certain nombre d'accords, l'accord du 4 juillet 2017 prévoit également la garantie annuelle de deux jours de repos consécutifs sur dix semaines au moins pour les salariés dont la durée du travail est répartie sur cinq jours.

D'autres accords proposent en sus une participation à la prise en charge des frais de transport le dimanche et les contraintes de transport peuvent être prises en considération lors de l'élaboration des plannings.

Sur les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé de repos dominical

Le principe du volontariat est systématiquement affirmé et la garantie de son respect est renforcée par la prise en compte du changement d'avis du salarié. La principale modalité d'exercice de celui-ci est l'organisation de la réversibilité du choix du salarié, par déclaration auprès de l'employeur, sous réserve du respect d'un délai de prévenance variable et allant de 15 jours à 3 mois. Ce délai est généralement fixé à un mois. Sa suppression peut être prévue pour les femmes enceintes.

De plus, certains accords doublent le délai de renonciation d'un délai raccourci pour des changements d'avis plus ponctuels, prévus en cas de motifs personnels au nombre desquels figure notamment la survenance d'événements divers touchant le salarié ou ses proches (naissances, décès, divorces, anniversaires, mariages, etc.).

Enfin, certains accords organisent le renouvellement mensuel du volontariat par la mise en place de plannings mensuels permettant à chaque salarié de choisir les dimanches pour lesquels il souhaite se porter volontaire.

Accord du 26 janvier 2017 du groupe FNAC

Le groupe FNAC a signé, le 26 janvier 2017, avec les syndicats CFDT, CFTC et CFE-CGC un accord relatif au travail dominical et au travail de soirée.

L'accord organise ainsi les modalités de l'emploi de salariés le dimanche, en prévoyant des contreparties salariales et des garanties sociales « *qui prennent en compte la diversité des situations tant des sociétés et établissements que des salariés* ».

En ce qui concerne les contreparties salariales, la majoration diffère selon que les établissements du groupe sont amenés à recourir au travail dominical de manière régulière ou exceptionnelle.

Pour les établissements ayant recours au travail dominical moins de douze fois par an, la majoration due s'élève à 100 % du salaire horaire pour les employés et agents de maîtrise et à 1/21. 67e du salaire de base pour les cadres au forfait jours. Ces deux formes de majoration s'accompagnent d'un repos compensateur équivalent en temps et peuvent elles-mêmes faire l'objet d'une conversion, au choix du salarié, en repos compensateur.

Pour les établissements ayant recours régulièrement au travail dominical, les majorations de salaire sont distinctes selon que le travail dominical génère ou non une très forte activité. Ainsi, les employés et agents de maîtrise perçoivent une majoration de salaire horaire de 200 % pour chacun des douze dimanches ayant généré le plus de chiffre d'affaires sur l'année. La majoration s'élève à 100 % du salaire horaire pour les autres dimanches de l'année civile.

Concernant les douze dimanches majorés à 200 %, le salarié peut choisir entre la totalité de la majoration ou le paiement à hauteur de 100 % assorti d'un repos compensateur équivalent au nombre d'heures travaillées. L'accord adapte la majoration salariale aux cadres bénéficiant d'un forfait jours en établissant la majoration à 2/21. 67e du salaire de base mensuel par dimanche pour les douze dimanches déclarés par l'employeur comme générant l'activité la plus importante sur l'année et 1/21. 67e pour les autres dimanches. Les cadres au forfait jours pourront, à l'instar des autres salariés, opter pour la conversion en repos compensateur de la moitié de la majoration versée les douze dimanches ayant généré le plus de chiffre d'affaires sur l'année.

L'accord prévoit également des engagements chiffrés en termes d'emploi : l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) s'élèvera à 3,1 % des effectifs en équivalent temps plein dans les établissements qui ont recours régulièrement au travail dominical, à l'exception de ceux qui ouvraient régulièrement le dimanche avant la conclusion de cet accord.

Les salariés qui ont soit un enfant dont l'âge est inférieur à douze ans ou en situation de handicap, soit un ascendant à charge, voient les frais exposés au titre de la garde financés à concurrence de 60 % d'un ticket CESU de 100 euros pour chaque dimanche travaillé. Le financement de ce ticket est intégral si le salarié concerné est un parent isolé ou si son partenaire travaille également le dimanche.

Au titre de la conciliation vie privée et vie professionnelle, un entretien annuel pourra être obtenu si le salarié en fait la demande afin d'évoquer les éventuelles

conséquences du travail dominical sur l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle. Il est assorti d'un droit à l'indisponibilité ponctuelle dans les établissements ayant recours au travail dominical régulier. Les salariés volontaires pour travailler les dimanches pourront ainsi, sous réserve de respecter un délai de prévenance de huit jours ouvrables, se déclarer indisponibles pour travailler le dimanche. Le nombre de dimanches « indisponibles » varie entre deux et cinq par an selon que le salarié travaille tous les dimanches, au moins 50 % des dimanches ou moins de 50 % des dimanches.

Le volontariat est assuré par les modalités de l'expression du consentement des salariés à travailler le dimanche et celles relatives à leur éventuel changement d'avis.

Le consentement des salariés est recueilli trois fois par an : du 20 au 30 avril, du 20 au 30 septembre et du 1er au 30 novembre. Il est exprimé par écrit grâce à des « feuilles de volontariat à choix multiples » annexées à l'accord. Les salariés ont ainsi la possibilité de préciser les dimanches pour lesquels ils se portent volontaires.

Les salariés disposent du droit de changer d'avis leur permettant de revenir sur leur décision de travailler le dimanche, sous réserve d'en faire la demande par écrit et de respecter un délai de prévenance d'un mois. Cette renonciation prendra effet dans les meilleurs délais en cas de circonstances exceptionnelles liées à un changement important dans la situation personnelle ou familiale du salarié (naissance, décès, séparation, etc.).

Accord du 4 juillet 2017 de la branche des *maisons à succursales de vente au détail d'habillement.*

Un accord majoritaire sur le travail dominical a été conclu, le 4 juillet 2017, entre la fédération des enseignes de l'habillement, la CFDT et la CFTC afin de permettre l'emploi de salariés au sein des zones géographiques dérogatoires créées par la loi du 6 août 2015. Les signataires ont entendu compenser « *les contraintes et inconvénients du travail dominical* » en définissant les garanties applicables aux salariés volontaires travaillant ce jour-là. Ces garanties ne visent à s'appliquer que dans les entreprises qui ne sont pas couvertes soit par un accord collectif, soit par une décision unilatérale approuvée par la majorité des salariés concernés.

La compensation salariale au travail dominical prend la forme d'un doublement de la rémunération calculé soit sur une base journalière pour les cadres au forfait jours, soit sur une base horaire pour tous les autres salariés.

Au titre des engagements pris en termes d'emploi, le travail dominical doit permettre de sécuriser au moins 850 emplois dans la branche et d'en créer 250 dans les trois ans qui suivent la signature de l'accord. La branche s'engage également à examiner en priorité les candidatures des personnes de moins de 26 ans et de plus de 55 ans ainsi que celles des « *autres publics généralement éloignés du marché du travail, comme celles des personnes handicapées* ».

Par ailleurs, tout salarié travaillant le dimanche peut bénéficier, sur justificatifs, d'un remboursement spécifique lié à la garde d'un enfant de moins de douze ans ou de seize ans si l'enfant est en situation de handicap. Cette aide est plafonnée à 40 euros par dimanche travaillé et par salarié.

Pour concilier vie privée et vie professionnelle, l'accord limite à 26 dimanches le nombre de dimanches que les salariés volontaires sont susceptibles de travailler, sauf demande expresse de dérogation de la part du salarié. Cette limitation est assortie d'un droit à l'indisponibilité ponctuelle exceptionnelle, sous réserve du respect d'un délai de préavis d'un mois, réduit à quinze jours pour les femmes enceintes.

Tout salarié peut se porter volontaire pour travailler le dimanche dans établissements situés en ZTI, ZC et ZT. Pour les salariés déjà en poste et dont le contrat de travail ne prévoit pas le travail dominical, l'expression du volontariat par écrit (grâce à un formulaire annexé à l'accord) vaut pour une première période de six mois. À l'issue de cette période, le salarié peut de nouveau se porter volontaire pour une période d'un an reconductible tacitement. En cas de manque de volontaires, il peut être fait appel à des salariés d'autres magasins du même secteur géographique. Pour les salariés embauchés spécifiquement sur une période incluant le dimanche, le volontariat résulte d'un contrat « de trois jours consécutifs maximum intégrant le dimanche ».

L'accord organise également la réversibilité du volontariat sous réserve du respect d'un délai de préavis d'un mois, réduit à quinze jours pour les femmes enceintes.

DOSSIER Nº 5

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ALLEMAGNE EN 2017

Dossier réalisé par le Professeur Dr. Thorsten Schulten, Directeur des Archives du Wirtschafts-und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) sur les politiques salariales, par Andre Müller, Directeur de la politique salariale et tarifaire auprès de la Confédération des Associations patronales allemandes (BDA), par Manuel Bougeard, Conseiller pour les Affaires sociales en Allemagne et par Maud Venturini, chargée de mission.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ALLEMAGNE EN 2017

La négociation collective en Allemagne est depuis longtemps considérée comme un exemple intéressant pour la France, même si elle paraît difficilement transposable, tant du point de vue de la culture du dialogue social que des mécanismes de régulation prévus dans les droits du travail nationaux. Mais, depuis peu, la conjoncture très favorable en Allemagne, conjuguée à une situation démographique propre à ce pays, a conduit à des évolutions sensibles concernant les points de compromis dans les grands accords collectifs. La question demeure toutefois de savoir si tous les salariés allemands sont concernés par ces évolutions. Cette année, le bilan annuel de la négociation collective croise les analyses d'un représentant des syndicats allemands, le professeur Thorsten Schulten, d'un représentant des employeurs allemands, Andre Müller, et du conseiller pour les affaires sociales et son équipe au sein de l'ambassade de France en Allemagne.

D5.1. Les négociations salariales en Allemagne en 2017/2018

Prof. Dr. Thorsten Schulten, directeur des Archives du Wirtschafts-und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) sur les politiques salariales[1]

En Allemagne, pour la majorité des salariés, les conventions collectives sont conclues au niveau des branches entre les syndicats et les organisations patronales. En règle générale, ces conventions s'appliquent uniquement aux entreprises qui sont membres de l'organisation patronale en question et liées par les barèmes de salaires. Contrairement à ce qui se passe en France, encore très peu de conventions collectives sont imposées de manière généralisée pour une branche dans son intégralité. En Allemagne, on distingue en principe les conventions collectives salariales des conventions collectives sectorielles. Les conventions collectives salariales régissent les évolutions effectives des salaires et

1) Les explications ci-après s'appuient pour l'essentiel sur le document suivant : Thorsten Schulten, WSI-Tarifarchiv, Tarifpolitischer Jahresbericht 2017 (Archives de l'Institut allemand de sciences économiques et sociales sur les politiques salariales, Rapport annuel 2017 sur les politiques salariales), Düsseldorf 2018, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2017.pdf. Il contient également des informations complètes sur la politique salariale actuelle en Allemagne. Le rapport est aussi disponible en anglais à l'adresse : https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2017_english.pdf.

sont renouvelées régulièrement, à savoir en moyenne tous les deux ans à l'heure actuelle. Les conventions collectives sectorielles régissent quant à elles les diverses conditions de travail telles que le temps de travail ou les paiements spéciaux, et leur modification n'intervient généralement qu'à des intervalles plus éloignés.

La campagne de négociations salariales 2017

Les grandes discussions de la campagne de négociations salariales 2017 ont eu lieu principalement dans le commerce de gros et d'exportation, dans le commerce de détail, dans la fonction publique territoriale (Länder) et dans le secteur du nettoyage industriel auxquelles s'ajoutent de nombreuses branches de petite et moyenne taille. En revanche, dans quelques grands secteurs comme la métallurgie ou l'industrie chimique, il n'y a eu aucune négociation salariale, car les hausses de salaires pour 2017 avaient déjà été fixées l'année précédente et les conventions collectives étaient encore valables jusqu'en 2018.

À la veille de la campagne de négociations salariales de 2017, les conditions économiques générales indiquaient toutes une poursuite de la reprise conjoncturelle et un nouveau recul des chiffres du chômage. Dans ce contexte, les exigences salariales des syndicats se sont, pour la plupart, situées entre 4,5 et 5 %, c'est-à-dire à un niveau analogue à celui de l'année précédente.

Dans la plupart des branches, les accords salariaux prévoyaient pour 2017 des hausses de salaires entre 2 et 3 %. Compte tenu de la hausse moyenne des salaires conventionnels pour 2017, cela équivaut à une croissance nominale de 2,4 %. Le pourcentage de hausse correspond exactement à la valeur de l'année précédente et se situe un peu en dessous des valeurs de 2015 (2,7 %) et de 2014 (3,1 %). Après déduction de la hausse des prix à la consommation de 1,8 %, il en résulte pour 2017 une croissance réelle des salaires conventionnels de 0,6 %. Ce chiffre est nettement en recul par rapport aux années 2014 à 2016, durant lesquelles les augmentations réelles des salaires conventionnels ont été de l'ordre de 1,9 à 2,4 % en raison des taux d'inflation très faibles.

En 2017, la marge de redistribution économique globale, calculée en tant que somme de l'évolution des prix et de la productivité, a pu être pratiquement épuisée par les augmentations des salaires conventionnels, après des années au cours desquelles ces salaires se sont parfois élevés à un niveau largement supérieur. En revanche, le calcul

de cette marge de redistribution tient non seulement compte de l'évolution effective des prix, mais aussi du taux d'inflation cible de la Banque centrale européenne, qui tourne autour de 2 %, preuve que l'évolution des salaires n'a en aucun cas été particulièrement expansionniste, même ces dernières années.

Une renaissance de la politique du temps de travail ?

Le thème de la réduction du temps de travail est très longtemps resté marginal dans la politique salariale. Après une phase intensive entre le milieu des années 1980 et le milieu des années 1990, au terme de laquelle la semaine de 35 heures avait été adoptée dans l'industrie métallurgique de l'Ouest de l'Allemagne et dans un petit nombre d'autres branches, la durée de travail hebdomadaire moyenne conventionnelle a connu très peu de changements. En 2017, celle-ci était en moyenne de 37,7 heures, comme les années précédentes.

Lors de la campagne de négociations salariales 2017, le temps de travail n'a joué aucun rôle dans la plupart des négociations. On a toutefois observé quelques exceptions notables. Par exemple, l'accord salarial conclu dès décembre 2016 par le syndicat de cheminots et de transporteurs Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft à la Deutsche Bahn Aktiengesellschaft (Deutsche Bahn AG) contenait pour la première fois un modèle d'options permettant aux salariés de faire un choix, au 1er janvier 2018, entre une hausse de salaire de 2,6 %, une réduction d'une heure du temps de travail hebdomadaire ou six jours de congés annuels en plus. Lors d'un vote organisé mi-2017, 56 % des employés du secteur ferroviaire se sont prononcés pour des congés supplémentaires, 42 % ont voté pour une hausse de salaire, tandis que seulement 2 % ont opté pour la réduction du temps de travail hebdomadaire.

En 2017, une nouvelle convention, jusqu'ici inédite, a également été conclue dans l'industrie chimique de l'Est de l'Allemagne. À l'avenir, selon cette convention, les entreprises pourront fixer un temps de travail normal compris entre 32 et 40 heures par semaine dans le cadre d'un accord d'entreprise négocié avec le comité d'entreprise. En l'absence d'accord entre les parties prenantes au sein de l'entreprise, des dispositions salariales de référence s'appliqueront, en vertu desquelles le temps de travail hebdomadaire sera réduit en trois étapes et passera de 40 heures actuellement à 39,5 heures à partir de 2019, puis à 39 heures à partir de 2021, et enfin à 38,5 heures à partir de 2023, le tout sans perte de salaire. En outre, les parties prenantes pourront mettre en place des

temps de travail choisis individuels, afin de proposer plus de liberté de décision aux salariés dans l'organisation de leur temps de travail.

Campagne de négociations salariales 2018 : la métallurgie donne le ton

Pour l'essentiel, la campagne de négociations salariales 2018 portera sur deux points : d'une part, les syndicats souhaitent imposer des hausses de salaires nettement plus élevées au regard de la situation économique générale extrêmement positive. Les exigences salariales actuelles se situent autour de 6 %, soit sensiblement au-dessus de celles de l'année précédente. Dans le même temps, les syndicats remettent aussi le temps de travail à l'ordre du jour de la politique salariale, non pas dans le cadre d'une réduction collective du temps de travail, mais sous la forme de possibilités pour les salariés de la choisir individuellement.

L'accord salarial obtenu début février 2018 dans le secteur de la métallurgie contient en effet ces deux éléments et va donc servir de référence pour l'ensemble des négociations salariales en 2018. D'une part, de fortes hausses de salaires ont été convenues pour les salariés de la métallurgie, qui permettront une croissance d'environ 4 % pour les années 2018 et 2019. La dernière fois que le syndicat Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) avait réussi à imposer une telle hausse de salaire remonte à la fin des années 1990. D'autre part, l'accord prévoit le droit pour les salariés de réduire leur temps de travail à 28 heures par semaine pour une période comprise entre six et 24 mois, puis de revenir à un poste à temps plein. En outre, les salariés en travail posté ou qui ont des enfants à charge ou des proches à aider pourront choisir entre la hausse de salaire garantie en 2019 ou huit jours de congés supplémentaires. Ces règles d'organisation individuelle du travail d'un nouveau genre, conclues dans le secteur de la métallurgie, finiront tôt ou tard par être adoptées par d'autres branches.

Érosion et stabilisation du système de conventions collectives allemand

Ces vingt dernières années, la portée du système de conventions collectives allemand n'a cessé de reculer. Aujourd'hui, seulement un salarié sur deux environ est encore couvert par une convention collective. Dans beaucoup de branches du secteur tertiaire en particulier, seulement une minorité de salariés sont réellement couverts par

les conventions collectives, notamment dans le commerce de détail ou dans l'hôtellerie et la restauration.

Dans ce contexte, les syndicats exigent différentes mesures pour redynamiser le système de conventions collectives en Allemagne, par exemple en facilitant et en élargissant le mécanisme d'extension des accords collectifs. En 2017, les confrontations ont été particulièrement rudes sur le système conventionnel dans le commerce de détail, où seulement 40 % à peine des salariés sont encore couverts par une convention collective actuellement. Dans ce secteur, le syndicat Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di) est impliqué dans de nombreux conflits au sein des entreprises, dont les géants du commerce en ligne Amazon et Zalando, qui refusent toujours d'appliquer les conventions collectives du commerce de détail. Au vu de l'érosion progressive du système de conventions collectives dans le commerce de détail, Ver.di a lancé une campagne pour la réintroduction de l'extension des accords collectifs, très répandu dans ce secteur jusqu'à la fin des années 1990.

D5.2. La politique salariale en Allemagne : retour sur l'année 2017 et perspectives pour les négociations salariales en 2018

Andre Müller, directeur de la politique salariale et tarifaire auprès de la Confédération des Associations patronales allemandes (BDA)

Les accords sur les salaires conventionnels au titre de l'année 2017 reflètent la situation économique solide de l'Allemagne – le temps de travail est en point de mire pour la campagne de négociations salariales 2018

Les résultats 2017 en matière de salaires montrent une image nuancée d'un secteur à l'autre. Pour l'essentiel, la campagne de négociations salariales a été marquée par de simples accords sur les rémunérations. Les longues périodes de validité des conventions collectives, supérieures à 20 mois la plupart du temps, laissent aux entreprises une marge importante en termes de sécurité de planification et de sécurité juridique. Toutefois, on peut noter que les hausses des salaires conventionnels ne sont pas uniformes et varient fortement d'une branche à l'autre, avec des augmentations oscillant de 2 à plus de 6 %. Dans l'ensemble, la hausse se situe entre 2,5 et 3 %. Par ailleurs, des mois zéro et des paiements

uniques ont souvent été négociés. En revanche, des clauses d'ouverture des conventions collectives, avec des possibilités de différenciation dans les entreprises en ce qui concerne le barème de rémunération, ont été observées seulement dans les dispositions des négociations salariales pour le secteur du textile et de l'habillement dans l'Ouest de l'Allemagne, pour le secteur de la maroquinerie, des produits en matières plastiques et de la fabrication de bagages, pour le secteur de production du cuir, ainsi que pour le secteur de la céramique fine dans l'Est de l'Allemagne.

Globalement, les salaires conventionnels ont connu une nouvelle année consécutive de hausse notable. Les entreprises répercutent la forte croissance économique sur les revenus de leurs salariés. Ce constat est confirmé également sur le plan scientifique : par exemple, l'Institut allemand de recherche économique (le Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung [DIW Berlin]) fait remarquer qu'en matière d'évolution des salaires en Allemagne, les salaires horaires bruts ont réellement augmenté de façon systématique depuis la crise économique et financière. Les différentes catégories de salariés ont toutes profité équitablement de la hausse moyenne des salaires et un grand nombre de bas salaires ont réussi à obtenir des salaires horaires nettement plus élevés au fil du temps. Le revenu mensuel moyen allemand se situe donc environ 30 % au-dessus du revenu moyen pour l'ensemble des 28 États membres de l'UE (source : Eurostat, 2017).

Au 1er janvier 2017, le salaire minimum général fixé par la loi fédérale est passé à 8,84 euros de l'heure. En outre, de nombreux secteurs économiques ont défini des salaires minima de branche obligatoires communs, dont certains sont largement supérieurs au niveau du salaire minimum légal. Malgré un taux d'emploi record, la demande de main-d'œuvre continue d'augmenter. Les chiffres de l'évolution des salaires et de l'emploi montrent d'une part que l'Allemagne a des entreprises responsables, et d'autre part que ce pays dispose de tout un réseau de conditions minimales et de cadres légaux ; à cet égard, une flexibilité beaucoup plus grande serait nécessaire pour les entreprises et leurs salariés. Néanmoins, ce n'est pas le rôle du politique de déterminer les différentes conditions de travail. Chaque nouvelle réglementation adoptée dans le domaine de la fixation des salaires constituerait donc une intervention inexcusable dans la sphère de compétence initiale des entreprises, des organisations patronales et des syndicats.

Au début de l'exercice 2018, dans le secteur de la métallurgie et de l'industrie électrique (industrie M+E) dans le Land du Bade-Wurtemberg,

un accord salarial pilote a pu être conclu le 6 février 2018 avec le syndicat IG Metall, accord que les autres zones d'application territoriales régionales du secteur ont suivi. Pour les 3,9 millions de salariés de l'industrie M+E à l'échelon fédéral, c'est un compromis tourné vers l'avenir qui a été trouvé en matière de temps de travail. Ingo Kramer, le président de la Confédération des employeurs allemands, a décrit cet accord salarial comme un « *signal fort en faveur de solutions spécifiques à chaque branche au lieu d'un modèle unique fixé par la loi* ».

À l'avenir, les salariés pourront notamment réduire en principe leur temps de travail jusqu'à 28 heures hebdomadaires pour une période limitée, avant de revenir à une durée de travail hebdomadaire complète. En contrepartie, davantage de salariés pourront travailler au-delà du temps de travail hebdomadaire normal fixé par les conventions collectives dans les entreprises qui est, respectivement, de 35 et 38 heures dans l'Ouest et l'Est de l'Allemagne. Dans certains cas, la part de salariés dont le temps de travail hebdomadaire sera plus long pourra par exemple atteindre 50 % des effectifs.

Concernant le barème de rémunération, l'accord salarial prévoit, pour une durée de 27 mois, une augmentation de salaire de 4,3 % à compter d'avril 2018, après un paiement forfaitaire de 100 euros. À partir de 2019, une « indemnité salariale complémentaire » annuelle incluant deux composantes viendra s'y ajouter. La première composante, qui représentera 27,54 % d'un salaire mensuel, pourra être convertie en huit jours de congé supplémentaires en cas de sollicitation particulière (par exemple travail posté, assistance à des parents proches ou garde d'enfants). La seconde composante de l'indemnité complémentaire, d'un montant de 400 euros, pourra être différée, réduite ou totalement supprimée en cas de difficultés économiques.

Avec cet accord salarial, les partenaires sociaux de l'industrie M+E ont trouvé une solution de branche innovante. Elle permet aux salariés comme aux entreprises de bénéficier d'une plus grande flexibilité dans l'organisation du temps de travail. Dans le même temps, l'accord salarial établit clairement que les besoins complexes d'une organisation flexible, professionnelle et individuelle du temps de travail ne sont pas conciliables avec une solution unique imposée par la loi.

Cette année, outre l'accord salarial pour l'industrie M+E, des résultats ont déjà été obtenus au niveau des salaires dans beaucoup d'autres secteurs économiques, notamment pour différentes branches

de l'industrie agroalimentaire, du secteur de l'énergie, dans l'hôtellerie et la restauration, dans l'industrie du bois et du plastique et pour le personnel au sol de la compagnie aérienne Deutsche Lufthansa AG. Malgré le niveau d'exigence élevé des syndicats, les accords obtenus jusqu'à maintenant sur les rémunérations donnent à voir une image très nuancée : la fourchette des augmentations de salaire convenues depuis janvier pour l'exercice en cours se situe entre 2,2 et 4,3 %. Les mois zéro et les paiements uniques jouent à nouveau un rôle plus important en lieu et place des augmentations dans les grilles de salaires et concernent près de la moitié des accords salariaux conclus jusqu'ici.

Malgré le niveau d'exigence des syndicats, qui demeure tout aussi élevé pour les campagnes de négociations salariales en cours et à venir, les employeurs doivent avant tout rester concentrés sur le sens de la mesure et la flexibilité pour les entreprises. L'évolution positive de la conjoncture depuis plusieurs années, la baisse des chiffres du chômage et un manque croissant de main-d'œuvre renforcent les demandes des syndicats en faveur de hausses importantes des salaires conventionnels et d'une plus grande flexibilité du temps de travail pour les salariés. À cet égard, les exigences salariales se situent pour la plupart des négociations salariales autour de 6 % dans toutes les branches.

À la Deutsche Post AG, le syndicat Ver.di souhaite notamment imposer un modèle de libre-choix permettant de convertir une partie des hausses de rémunération en congés. Dans la fonction publique fédérale et communale, les syndicats réclament un allongement des congés supplémentaires au titre du travail posté et du travail par roulement. Dans le secteur du bâtiment, le syndicat Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) exige la prise en compte dans le temps de travail des temps de trajet jusqu'aux chantiers. Reste à savoir par ailleurs à quoi ressemblera l'agenda des syndicats dans les négociations salariales dans l'industrie chimique, dans l'imprimerie, dans le secteur du chemin de fer à la Deutsche Bahn AG, dans l'industrie de transformation du papier, du carton et du plastique ou encore dans la fonction publique au niveau des Länder.

À l'heure actuelle, l'économie allemande affiche une bonne santé : la création d'emplois se poursuit sans interruption et le Conseil des experts pour l'évaluation des tendances économiques générales – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung – prévoit encore pour cette année une forte augmentation du produit intérieur brut de 2,2 %. Sur le plan de la politique salariale, ces conditions générales favorables ne

doivent cependant pas faire oublier que la situation commerciale propre à une entreprise dans une branche ou une région donnée peut aussi s'avérer très différente. C'est la raison pour laquelle il importera tout particulièrement, y compris pour la présente campagne de négociations salariales, de trouver des solutions flexibles et spécifiques à chaque branche.

D5.3. La négociation collective en Allemagne en 2017 et début 2018

Manuel Bougeard, conseiller pour les Affaires sociales en Allemagne et Maud Venturini, chargée de mission

L'année 2017 et le début 2018 s'inscrivent dans une conjoncture économique en Allemagne si bonne qu'elle permet aux syndicats d'obtenir des compromis proches de leurs revendications très offensives dans différents secteurs. Toutefois, structurellement, la couverture conventionnelle allemande se caractérise par une baisse du nombre de salariés couverts : en 2016, seulement 59 % des salariés à l'ouest et 47 % des salariés à l'est sont couverts par une convention collective (de branche ou d'entreprise) contre, respectivement, 76 % et 63 % en 1998, et cette érosion de la protection conventionnelle est continue.

2017, une année marquée par un taux exceptionnellement bas de jours de grève

En 2017, le nombre de jours de grève a atteint son plus bas niveau en Allemagne depuis 2010. Le WSI, organisme d'étude rattaché à la fondation Hans-Böckler proche des syndicats, dénombre 238 000 jours de grève en 2017. En 2016, ce nombre s'élevait à 462 000. Ce recul s'explique principalement par le fait qu'aucun grand accord collectif de branche n'a été négocié en 2017 dans le secteur public (Länder) ou dans le secteur de la métallurgie. Ainsi, aucune grande grève d'avertissement dans ces secteurs n'a été enregistrée. En outre, les années précédentes avaient été particulièrement marquées par d'importantes négociations dans les secteurs publics, du commerce de détail, de l'assurance et du personnel au sol des aéroports. De nombreux accords d'entreprises avaient également été conclus. Toutefois, le WSI prévoit que le bilan du nombre de jours de grève en 2018 soit à nouveau bien plus élevé. En effet, l'année 2018 a démarré avec des grèves préventives importantes dans la métallurgique, la fonction publique, la Deutsche Post afin

d'instaurer un rapport de force avant et pendant les négociations de nouveaux accords.

Dans les secteurs où les syndicats sont puissants, des négociations très favorables aux syndicats grâce à une excellente conjoncture économique

Dans un contexte de croissance économique dynamique et de baisse permanente du chômage, le rapport de force dans le dialogue social est clairement favorable aux salariés et à leurs représentants. Le manque de main-d'œuvre qualifiée oblige les employeurs et leurs représentants à accorder de notables concessions, notamment de hausses de salaires, après des années de modération salariale, voire de gel des salaires, qui ont été l'une des conséquences des réformes Hartz des années 2003-2005. Ces réformes visaient la compétitivité économique et, malgré d'indéniables conséquences négatives (précarisation massive de l'emploi, hausse du taux de pauvreté…), cet objectif a été atteint. L'économie allemande s'illustre aujourd'hui notamment par son efficacité à l'exportation. Ainsi, les syndicats allemands, après avoir accepté des efforts pendant une décennie au nom de la compétitivité de l'économie allemande, revendiquent aujourd'hui un partage des fruits de la croissance, y compris dans le champ des services, qui n'est pas considéré comme le secteur le plus clé ni le plus exposé à la concurrence internationale.

Toutefois, cette tendance, qui s'accentue depuis les dernières années, se double d'une aspiration croissante parmi les salariés allemands à mieux concilier les vies personnelle et professionnelle. Les grands accords collectifs conclus début 2018 comprennent donc des dispositifs innovants permettant aux salariés d'augmenter le temps à consacrer à leur vie personnelle et familiale. Cette nouvelle aspiration heurte frontalement les intérêts des employeurs qui considèrent déjà que la quantité disponible de main-d'œuvre qualifiée est insuffisante en Allemagne pour permettre un développement économique à la hauteur des potentialités offertes. L'enjeu pour les employeurs est donc d'obtenir des contreparties limitant la perte nette d' heures de travail, notamment en jouant sur les préférences individuelles. Ainsi, certains salariés pourront travailler plus pour compenser les passages à temps partiel de leurs collègues ou préférer des hausses de salaires à l'augmentation de la durée de leurs jours de congé.

Pour ceux qui désirent travailler moins, on peut citer les différentes options qu'ouvrent plusieurs grands accords collectifs :

- dans le secteur de la **chimie**, les partenaires sociaux allemands ont signé en mai 2017 un accord novateur sur le temps de travail, baptisé « modèle de Potsdam ». L'entreprise pourra fixer elle-même avec son comité d'entreprise la durée de travail hebdomadaire dans un intervalle allant de 32 à 40 heures au maximum ;
- l'accord de la **métallurgie** signé en février 2018 pour 3,9 millions de salariés permet un passage à temps partiel choisi avec un droit automatique de retour à temps plein. À cet égard, cet accord préfigure la modification du code du travail prévue par le nouvel accord de coalition d'introduction pour tous les salariés d'un droit de travail à temps partiel avec retour automatique au temps plein à terme ;
- l'accord de la **Deutsche Post** d'avril 2018 permet aux salariés d'opter entre une hausse de 3 % de leur salaire ou 60 heures de congés supplémentaires, puis une hausse de 2,1 % l'année suivante ou 40 heures de congé supplémentaires ;
- enfin, le syndicat des **services** Ver.di a obtenu dans l'accord Deutsche Telekom à la fois une hausse de salaires de 5,2 % sur deux ans, mais également 14 jours de congé supplémentaires par salariés, dans une logique d'attirer les salariés les plus performants sur un marché du travail confronté au vieillissement démographique.

La réduction du temps de travail uniformisée en France lors des lois Aubry I et II avait été très critiquée outre-Rhin. Au final, on assiste aujourd'hui en Allemagne à une nouvelle forme de partage du temps de travail, passant par une baisse du temps de travail sur une base volontaire. Cette nouvelle forme de partage du temps de travail est très variable selon les secteurs et tient compte des choix individuels avec un temps de travail à la carte. Jusqu'ici, elle se faisait en multipliant le nombre de personnes en emploi, mais avec de nombreux contrats à temps partiel, ce qui réduit mécaniquement le taux de chômage (taux d'emploi à temps partiel de 22,1 % en Allemagne en 2016 selon l'organisation de coopération et de développement économiques [OCDE], contre 14,2 % en France).

Toutefois, dans les secteurs où les syndicats ont plus de mal à s'implanter, les avancées favorables aux salaires sont moins perceptibles

Bien que les syndicats des services restent très offensifs sur leurs revendications salariales (+ 7,5 % d'augmentation de salaire sur 30 mois obtenue pour les 2,3 millions de salariés de la fonction publique des communes et de l'État fédéral), on constate de grandes disparités

dans le champ des services où les salaires augmentent peu depuis de nombreuses années. Les accords très favorables aux salariés dans les secteurs de la métallurgie ou de la chimie ne peuvent masquer qu'un grand nombre de salariés allemands ne bénéficient pas de ces tendances positives (telle que ceux travaillant dans la grande distribution).

Plusieurs causes peuvent expliquer ces disparités et la faiblesse des négociations collectives dans le secteur des services en Allemagne. D'une part, la progression des emplois précaires (« mini-jobs », notamment) a diminué l'influence des syndicats allemands dans la négociation. En effet, moins de 50 % des salariés allemands sont aujourd'hui couverts par une convention collective alors qu'ils étaient plus de 80 % au début des années 1990. D'autre part, l'absence d'extension des accords collectifs en Allemagne (moins de 1 % des accords seulement à l'échelle nationale), souvent considérée par les partenaires sociaux comme une déresponsabilisation, ne permet pas de limiter la concurrence des salaires au sein d'une même branche. En outre, les syndicats des services rencontrent des difficultés pour se coordonner autour d'objectifs communs. Enfin, certaines entreprises allemandes quittent leur fédération patronale afin de ne plus devoir appliquer leurs conventions collectives lorsque celles-ci paraissent devenir trop généreuses pour les salariés. C'est le cas, début 2018, de la chaîne de grands magasins Real qui a quitté la Fédération allemande du commerce (Handelsverband Deutschland [HDE]) pour rejoindre la plus petite organisation patronale AHD afin de ne plus à avoir à négocier d'accords avec le syndicat Ver.di (dont les salaires négociés pouvaient être 30 % supérieurs à ceux des concurrents de Real).

Enfin, le gouvernement de CDU/CSU et SPD[2] qui traditionnellement intervient peu, voire pas, dans la négociation collective, a prévu de s'impliquer sur un sujet sensible outre-Rhin en inscrivant dans le nouveau contrat de coalition une hausse des salaires pour le personnel de soins. Le SPD a obtenu ainsi comme concession de son partenaire de coalition la promesse d'augmenter la rémunération du personnel de soin (en particulier à destination des personnes âgées). Le nouveau gouvernement souhaite ainsi que des accords soient conclus entre les partenaires sociaux du secteur, et que ceux-ci couvrent équitablement les salariés du secteur des soins, sachant que les salaires sont avant tout financés par les budgets de la sécurité sociale, ce qui permet au gouvernement de peser dans ces négociations.

2) L'Union chrétienne-démocrate d'Allemagne/Union chrétienne-sociale en Bavière - Christlich Demokratische Union Deutschlands/ Christlich-soziale Union in Bayern - et le Parti social-démocrate d'Allemagne - Sozialdemokratische Partei Deutschlands

DOSSIER Nº 6

LA MISE EN PLACE DE L'INSTANCE DE REGROUPEMENT DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ MAGASINS GALERIES LAFAYETTE (MGL)

Dossier réalisé par la direction juridique et affaires sociales des Magasins Galeries Lafayette et par les principales organisations syndicales de salariés signataires

LA MISE EN PLACE DE L'INSTANCE DE REGROUPEMENT DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ MAGASINS GALERIES LAFAYETTE (MGL)

Dans le cadre des dispositions prévues par la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 15 août 2015 dite loi Rebsamen, les Magasins Galeries Lafayette (MGL) ont conclu, le 8 juin 2016, à l'occasion du renouvellement de leurs instances représentatives du personnel (IRP) un accord unanime prévoyant le regroupement des délégués du personnel, du comité d'établissement et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein d'une instance de regroupement. Cet accord a été signé avec les organisations syndicales représentatives suivantes : confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC), confédération française démocratique du travail (CFDT), confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), confédération générale du travail (CGT) et Force ouvrière (FO).

L'organisation et contexte social de la société Magasins Galeries Lafayette

Présentation des Galeries Lafayette et de la société MGL

La société MGL, qui développe une activité de grands magasins sous l'enseigne « Galeries Lafayette », est composée d'environ 5 000 salariés répartis au sein de 52 établissements présents sur l'ensemble du territoire national. Cette entité juridique comprend l'ensemble des magasins exploités sous l'enseigne « Galeries Lafayette » du réseau, à l'exception du magasin Haussmann de Paris. Ces établissements sont distingués en trois formats distincts, en fonction notamment de l'effectif :

- le format « Concept » qui correspond aux plus petits magasins ;
- le format « Challenger » qui correspond à des magasins de taille moyenne ;
- le format « Flagship » qui correspond aux magasins de grande taille.

Chaque magasin étant considéré comme un établissement distinct, la représentation du personnel est assurée par la présence d'un comité central d'entreprise (CCE) au niveau de la société MGL et d'IRP au niveau de chaque magasin. Jusqu'en 2016, la représentation du personnel était assurée par la présence de plusieurs IRP dans chaque magasin : comité d'établissement, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et délégués du personnel.

Situation spécifique des magasins « Concepts » en juin 2016

La société MGL compte seize magasins « Concept » répartis dans toute la France. Avant la mise en place de l'instance de regroupement au sein de ces établissements, les constats suivants avaient été effectués :

- les représentants du personnel de ces établissements étaient souvent élus au second tour, notamment en raison de l'absence de candidats ;
- la grande majorité des salariés cumulaient plusieurs mandats ;
- le nombre de sièges vacants était plus important que sur les autres formats de magasins, en raison de la pénurie de candidats aux élections professionnelles.

La méthodologie de la négociation

L'échéance des précédents mandats électoraux et la négociation d'un nouvel accord sur le renouvellement des mandats

En raison de l'échéance des mandats en cours à la fin de l'année 2016, la direction de la société MGL a ouvert au printemps 2016 la négociation d'un accord relatif au renouvellement des membres du CCE, des comités d'établissement, des délégués du personnel et des membres des CHSCT de la société MGL. Compte tenu des constats effectués et des modifications intervenues avec la loi Rebsamen, la société MGL a souhaité expérimenter un nouveau mode de représentation du personnel qui soit mieux adapté au fonctionnement des petits établissements. Ainsi, il a été proposé aux organisations syndicales, dans le cadre d'une négociation menée au niveau de la société MGL, d'étudier deux pistes de réflexion :

- soit le regroupement, au sein de chaque établissement, des trois IRP (comité d'établissement, délégués du personnel et CHSCT),
- soit la mise en place d'instances communes à plusieurs magasins.

Les réflexions de la direction préalables à la négociation

Plusieurs réunions de travail ont été organisées avec les responsables magasins et responsables ressources humaines (RH), afin de recenser les éventuelles problématiques existantes et les doutes pouvant être suscités par la mise en place d'une instance de regroupement. À cette occasion, les débats ont essentiellement porté sur :

- les incertitudes relatives au fonctionnement de l'instance, notamment s'agissant de l'augmentation des délais de convocation,
- la gestion de la présence du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale,
- la durée des réunions,
- la volonté de maintenir une rencontre mensuelle avec les représentants du personnel.

La position des organisations syndicales

Dès le début de la négociation, la direction a exprimé son souhait de trouver un accord unanime avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Néanmoins, dès que la direction a présenté son souhait d'ouvrir une négociation sur un accord portant création d'instances de regroupement au sein des établissements « Concept », les organisations syndicales se sont initialement opposées à leur mise en place.

Les craintes portaient sur :

- l'affaiblissement des IRP,
- la diminution du temps consacré aux échanges sur les conditions de travail,
- l'augmentation du rôle confié au secrétaire de l'instance de regroupement.

Compte tenu de ces craintes, les organisations syndicales ont notamment formulé les demandes suivantes :

- limiter le regroupement aux délégués du personnel et comités d'établissement ;
- augmenter le crédit d'heures de délégation par rapport aux dispositions légales ;
- maintenir une réunion par mois ;
- limiter la possibilité pour le président de se faire assister par une personne (au lieu de deux) ;
- augmenter le délai de communication des ordres du jour.

Aucun des acteurs n'estimant avoir suffisamment de recul sur la mise en place de cette nouvelle instance, le mot-clé de la négociation a été « l'expérimentation ». Ainsi, le choix a été fait de proposer la négociation d'un accord à durée déterminée pour la durée des mandats (quatre ans).

Les points de négociation

Nombre d'instances regroupées

Dans le cadre des discussions nouées entre la direction et les organisations syndicales représentatives, il a finalement été convenu de regrouper les trois IRP (délégués du personnel, comité d'établissement et CHSCT), en une seule et même instance, conformément aux dispositions prévues par la loi Rebsamen. Une instance de regroupement des IRP a donc été mise en place au sein de chaque magasin « Concept », à savoir au total 16 instances de regroupement pour la société MGL.

Crédit d'heures

Étant rappelé que la loi fixait le crédit d'heures de délégation à 16 heures par mois, les parties ont convenu de le porter à :

- 20 heures par mois pour les membres titulaires,
- 24 heures par mois pour le secrétaire de l'instance.

Ordre du jour

a) Délais

La loi Rebsamen prévoyait un délai de trois jours pour communiquer l'ordre du jour aux membres du comité d'établissement et un délai de huit jours pour communiquer l'ordre du jour aux membres du CHSCT. Les parties à la négociation se sont entendues pour prévoir la communication des ordres du jour au moins cinq jours avant la réunion, cette solution constituant un compromis entre ces différents délais et correspondant à certaines pratiques existantes. Concernant les réclamations présentées par les délégués du personnel, il a été convenu de renvoyer à la procédure prévue par les dispositions légales.

b) Rédaction des ordres du jour

La direction et les organisations syndicales ont opté pour la rédaction de trois ordres du jour distincts, et ce même si les points se rapportant aux attributions du comité d'établissement, du CHSCT et des délégués du personnel étaient abordés dans le cadre de la même réunion.

Nombre de réunions

Les textes légaux imposaient l'organisation d'au moins une réunion tous les deux mois.

Il a néanmoins été convenu de maintenir au moins une réunion ordinaire mensuelle pour traiter des sujets relatifs aux missions dévolues au comité d'établissement et aux délégués du personnel. Les parties ont aussi acté qu'au moins quatre réunions par an porteraient sur les sujets relatifs aux missions dévolues au CHSCT.

Fixation par chaque instance de la composition, des missions et de modalités de fonctionnement de sa commission HSCT

Ce point a fait l'objet de nombreux débats lors de la négociation.

Les organisations syndicales ont exprimé de nombreuses réserves sur leur légitimité à intervenir en lieu et place des futurs membres de l'instance de regroupement pour fixer la composition, les missions confiées à la commission HSCT ou encore ses modalités de fonctionnement. Le débat lors de la négociation a donc porté sur les points pouvant être précisés dans le cadre d'un accord collectif et les points à fixer par chaque instance dans le cadre de son règlement intérieur. L'accord mettant en place les instances de regroupement prévoit ainsi la création d'une commission HSCT au sein de chaque instance qui peut se voir confier, par délégation de l'instance adoptée à la majorité des membres titulaires présents, tout ou partie des attributions dévolues par la loi au CHSCT. Il a également été convenu que cette commission comprenne au maximum cinq membres, désignés par l'instance de regroupement parmi ses membres titulaires et comprenant obligatoirement le secrétaire de l'instance. Les autres règles concernant la commission ont été précisées par chaque instance de regroupement, dans son règlement intérieur. En fonction des instances, il a par exemple été convenu que :

- la commission serait composée de trois membres (dont le secrétaire de l'instance) ;
- s'agissant des missions de la commission HSCT :
  - elle préparerait les questions HSCT en vue de la prochaine réunion de l'instance ;
  - elle procéderait aux éventuelles visites et inspections prévues par le code du travail ;
  - elle mènerait les éventuelles enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (ATMP) ;
- les résolutions de la commission HSCT seraient adoptées à la majorité des membres titulaires présents.

Bilan et actualité des établissements ayant mis en place l'instance de regroupement

La mise en place de l'instance de regroupement des IRP a entraîné les conséquences suivantes :

- une diminution du nombre de sièges restés vacants d'environ 20 % sur tous les magasins du format « Concept »,
- un fonctionnement plus pragmatique et des échanges plus fluides.

En revanche, le nombre de représentants en réunion peut poser difficulté compte tenu de la taille de certains magasins.

Bilan de la négociation vu par les principales organisations syndicales signataires

L'ensemble des organisations syndicales a fait le choix de la mise en place expérimentale de l'instance de regroupement afin de maintenir une représentation au niveau de chaque magasin. Dans le cadre de cette expérimentation, il est apparu que le bon fonctionnement d'une telle instance dépend beaucoup de la qualité des relations entre les élus et la direction locale. Les organisations syndicales considèrent qu'une attention particulière doit être portée :

- au rôle de secrétaire de l'instance compte tenu du nombre important de missions à accomplir,
- au temps consacré au traitement des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

DOSSIER Nº 7

LA CONFORMITÉ AU SMIC DES MINIMA DE BRANCHES S'EST-ELLE AMÉLIORÉE EN DIX ANS ?

Dossier réalisé par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)

LA CONFORMITÉ AU SMIC DES MINIMA DE BRANCHES S'EST-ELLE AMÉLIORÉE EN DIX ANS ?

Près de neuf branches professionnelles sur dix disposent, à la veille de la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), d'une grille salariale conforme au SMIC en vigueur : 87 % en 2006, 93 % en 2011 et 88 % en 2016. Fin 2016, cela représente moins de 5 % des salariés. Après chaque revalorisation du SMIC, les minima des niveaux de qualification les plus bas d'un certain nombre de grilles se trouvent toutefois dépassés par le SMIC, ce qui conduit à des fluctuations au cours de l'année de la part des branches généralement conformes.

À la suite de la création du comité de suivi de la négociation salariale en 2005 puis au changement de calendrier de revalorisation du SMIC en 2010, les branches ajustent plus rapidement qu'il y a dix ans leurs minima pour assurer leur conformité après chaque hausse du SMIC. Parallèlement, la proportion de branches conformes une année entière double entre 2006 et 2016 (de 39 % à 82 %).

Néanmoins, la proportion de branches non conformes deux années de suite tend aussi à augmenter (douze branches entre 2015 et 2016 contre trois entre 2010 et 2011) et dégrade le taux de conformité qui a atteint en 2015 son plus bas niveau depuis 2009 (périodes de « coup de pouce » exceptées), avant de remonter en 2016. Par ailleurs, les salariés rémunérés au SMIC sont surreprésentés dans les branches non conformes.

La grille conventionnelle, qui fixe la hiérarchie des salaires au sein d'une branche professionnelle, se compose de coefficients de qualification renvoyant chacun à un niveau de salaire en dessous duquel un salarié ne peut être rémunéré compte tenu de sa position dans cette grille. En France, les branches professionnelles ont l'obligation légale d'ouvrir au moins une fois par an des négociations sur les salaires mais pas celle d'aboutir à un accord. Les partenaires de la branche ont la liberté de fixer le calendrier de cette négociation annuelle, calendrier qui n'est pas nécessairement calé sur l'année civile. Une grille conventionnelle conforme au SMIC (*i.e.* dont le salaire minimum du plus bas

coefficient est supérieur au SMIC) au moment de son adoption peut ainsi être dépassée à la suite d'une ou plusieurs revalorisations de ce dernier. C'est alors à l'employeur que revient l'obligation de « combler » l'écart. La négociation salariale de branche a pour fonctions principales la fixation de l'ordre hiérarchique global (entre le dernier et le premier coefficient de qualification), de l'ordre hiérarchique interne (entre chacun des coefficients successifs) et l'attribution d'un niveau de salaire minimal à chaque coefficient. L'enjeu du maintien de la conformité concerne donc non seulement les salariés déjà rémunérés au SMIC, mais également ceux qui les suivent dans l'échelle des salaires et dont la position hiérarchique s'érode de fait après chaque revalorisation du SMIC non compensée par un nouvel accord de branche.

Fin 2005, à l'issue de la période de mise en place de la réduction du temps de travail (RTT), une attention particulière a été portée sur la conformité des grilles salariales conventionnelles au SMIC car celle-ci n'était alors assurée que par 60 % des principales branches professionnelles. Des mesures d'amélioration du suivi (2005 puis 2007) et d'incitation à la négociation salariale (2008) ont été mises en place, puis le calendrier du SMIC a été synchronisé avec le rythme habituel de la négociation collective des branches (2010). Ces mesures visaient à favoriser la mise en conformité au SMIC des minima conventionnels. Parallèlement, dans un contexte de crise économique, les revalorisations automatiques du SMIC, celles liées aux « surprises » d'inflation et aux « coups de pouce » des gouvernements, ont pu maintenir la pression sur les bas niveaux de grilles conventionnelles et accroître le risque de les voir dépassés. Par conséquent, la question se pose de savoir dans quel sens a évolué la conformité au SMIC de branche depuis dix ans.

Tout d'abord, la conformité préalable aux revalorisations du SMIC a-t-elle progressé depuis 2006 ? Ensuite, que se passe-t-il au lendemain de ces revalorisations et, en particulier, les branches se mettent-elles plus rapidement en conformité aujourd'hui qu'il y a dix ans ? Des difficultés récurrentes persistent-elles et dans quels secteurs ? Enfin, quelles sont les caractéristiques des branches non conformes ?

Une relative stabilité de la conformité avant revalorisation

À chacune de ses revalorisations, le SMIC rattrape, ou même dépasse, les plus bas niveaux de salaires conventionnels des grilles salariales des branches professionnelles. La plupart de ces dernières sont ainsi conduites à renégocier leur grille au moins une fois par an afin d'assurer leur conformité[1] (encadré 1). La conformité des branches à la veille du relèvement automatique témoigne de leur capacité à renégocier leurs minima conventionnels au cours de l'année écoulée. La proportion de branches conformes est, en effet, dépendante des délais de négociation (réunion des partenaires sociaux, délais d'application, etc.) qui la font transitoirement chuter une fois le nouveau SMIC entré en vigueur. Au cours des dix dernières années, à la veille de chaque revalorisation automatique du SMIC, entre 84 % et 93 % des branches sont conformes (graphique 1). Située autour de 85 % en 2006 et 2007, cette proportion a progressé pour se stabiliser au-delà de 90 % de 2008 à 2012 puis a fléchi pour atteindre 85 % en 2015 avant de remonter à 88 % en 2016. Au quatrième trimestre 2016, les 304 principales branches que l'on considère dans cette étude représentent 13,2 millions de salariés (encadré 1). 88 % d'entre elles disposent alors d'une grille salariale conventionnelle démarrant au moins au niveau du SMIC (9,67 euros de l'heure), soit au moins 95 % de salariés couverts par un minimum conforme. La situation à la veille de chaque relèvement automatique du SMIC n'est ainsi pas particulièrement meilleure en 2016 qu'elle ne l'était dix ans plus tôt. Cette relative stagnation par rapport à 2006 s'accompagne toutefois de nettes améliorations en termes de délais et de durée de conformité au cours de l'année.

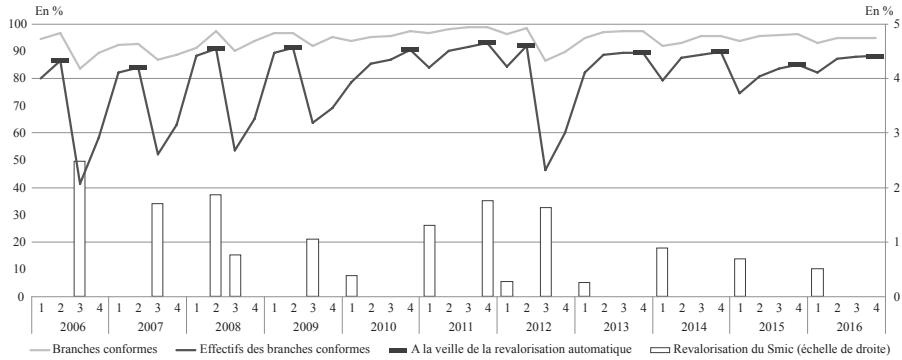
Quel impact du changement de calendrier en 2010 ?

Les salaires conventionnels ne réagissant qu'imparfaitement aux évolutions du SMIC [1], plusieurs facteurs contribuent à rendre les branches non conformes, au moins transitoirement, lors des revalorisations du SMIC. D'abord, la fréquence d'actualisation des grilles salariales conventionnelles n'est pas très élevée. En effet, la négociation collective de branche peut être longue et coûteuse à mettre en place. Il est donc rare que les branches négocient plusieurs fois dans l'année. Par ailleurs, les premiers niveaux des grilles conventionnelles sont concentrés à des niveaux proches du SMIC. Ainsi, au lendemain de leur renégociation, 40 % à 60 % des premiers niveaux des grilles conventionnelles

1) La conformité est évaluée par rapport au niveau du SMIC au début de chaque trimestre, les coups de pouce de mai 2008 et décembre 2011 ne sont donc pris en compte qu'au trimestre suivant.

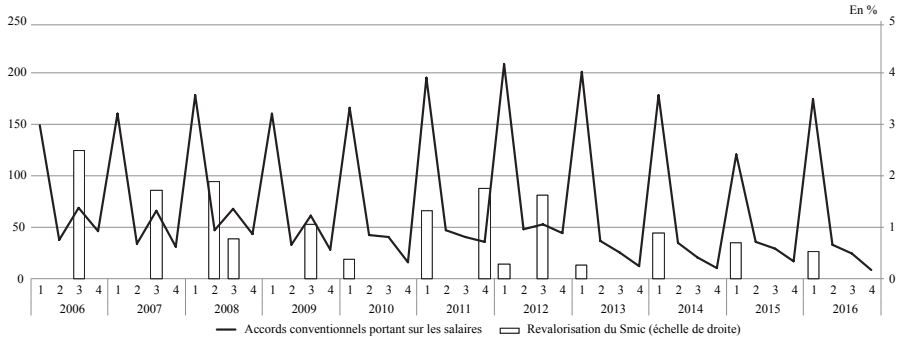
ne dépassent pas celui du SMIC de plus de 1 %. Cela explique que de nombreuses grilles sont régulièrement rattrapées par les revalorisations du SMIC, surtout lorsque celles-ci sont importantes. Les niveaux de conformité chutent alors transitoirement à la suite des revalorisations automatiques ou des coups de pouce (graphique 1). Ce recul momentané de la conformité après chaque revalorisation s'atténue depuis 2006 suite à la création en 2005 du comité de suivi de la négociation salariale [2].

Graphique 1 - Proportions de branches et d'effectifs conformes



Note : les effectifs sont issus des déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2014 et fixés sur cette base pour les autres années.
Lecture : au premier trimestre 2016, 82 % des branches disposaient d'une grille salariale dont le premier niveau était conforme au SMIC. Au minimum 93 % des salariés du champ sont couverts par un minima conventionnel conforme au SMIC, le SMIC a augmenté de 0,6 %.
Champ : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus.
Source : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), base des minima de branche (BMB).

Graphique 2 - Nombres d'accords conventionnels portant sur les salaires chaque trimestre



Lecture : au premier trimestre 2016, trimestre lors duquel le SMIC a été revalorisé de 0,6 %, 174 accords portant sur les salaires conventionnels ont été négociés.
Champ : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus.
Source : DARES (BMB).

2) Depuis 2005, le comité de suivi de la négociation salariale de branche établit un diagnostic partagé avec les partenaires sociaux sur la situation des minima par rapport au SMIC, l'évolution des éventails des minima conventionnels, et l'état de la négociation collective dans les branches présentant des bas de grilles rattrapés par le montant du SMIC.

C'est néanmoins principalement le changement du calendrier de revalorisation annuelle du SMIC en 2010, du 1er juillet au 1er janvier de chaque année, qui explique l'amélioration des taux de conformité. Les branches négocient, pour la plupart, une seule fois dans l'année, souvent au premier trimestre (graphique 2), avec l'objectif d'être conformes au SMIC en vigueur (avec un éventuel effet rétroactif). Avant 2010, la revalorisation automatique au 1er juillet pouvait porter le SMIC au-dessus des premiers niveaux de grilles établis relativement à son niveau de janvier. Avec la revalorisation du SMIC au 1er janvier, les calendriers sont mieux synchronisés.

Certaines branches qui négociaient au second semestre ont d'ailleurs avancé leur calendrier de négociation dans l'année afin de le rapprocher de celui du SMIC[3]. Auparavant, la moitié des accords était signée après le mois de juillet avec un pic en décembre[4]. Depuis 2010, la moitié des accords est signée dès avril-mai, et le pic de revalorisation conventionnelle est déplacé au mois de janvier. L'année 2012 illustre particulièrement bien ce glissement de calendrier. Le « coup de pouce » du SMIC, intervenu au 1er juillet de cette année-là, a pris de court certaines branches qui revalorisaient leur grille en janvier. Elles ont attendu le cycle de négociation suivant pour actualiser leur grille si bien qu'il a fallu attendre le début de l'année 2013 pour retrouver des taux élevés de conformité. Les bénéfices du changement de calendrier du SMIC en termes de conformité ont été plus importants dans les branches où l'assiette des minima négociés est large (encadré 2).

Un délai de mise en conformité au SMIC désormais plus court et une conformité plus durable

Compte tenu du rythme de la négociation salariale de branche (graphique 2), le passage à la revalorisation automatique au 1er janvier a permis un raccourcissement du délai de mise en conformité des branches. Avant 2010, 52 % des branches disposent de grilles conformes dès le mois de revalorisation du SMIC. À partir de 2010, cette proportion passe à 75 % (tableau 1).

L'accélération de la mise en conformité des branches s'accompagne d'une hausse de la proportion de branches conformes tout au long de

3) La loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 a contribué un peu plus à l'avancement du calendrier de négociation dans l'année, en instituant l'obligation d'ouvrir des négociations salariales de branche dans un délai de trois mois suivant le moment où la grille des minima conventionnels applicables présente au moins un coefficient inférieur au SMIC.

4) Ce pic en décembre n'est pas contradictoire avec les pics observés au premier trimestre dans le graphique 2. En effet, c'est ici le mois de signature qui est considéré, or la prise d'effet de l'accord peut être plus tardive et intervenir au premier trimestre de l'année qui suit (graphique 2).

l'année (graphique 3). Depuis 2010, la grande majorité des branches parvient à conserver une grille salariale conforme une année complète. En 2016, 82 % des branches sont dans cette situation, contre 61 % en 2009 et 39 % en 2006. L'une des conséquences les plus marquantes du changement de calendrier est la quasi-disparition des situations où les branches sont conformes entre un et trois trimestres d'une même année (40 % des cas avant 2010 contre 10 % ensuite). De 2006 à 2010, la proportion de branches conformes au SMIC durant les quatre trimestres commence déjà à progresser sous l'action du comité de suivi de la négociation.

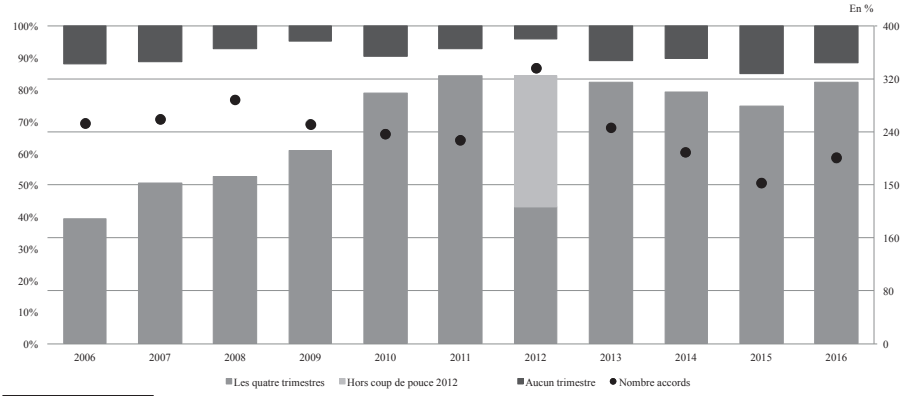
Tableau 1 - Proportions cumulées de branches par délais de mise en conformité après revalorisation du SMIC

En %

	2006 - 2009	2010 - 2016
Moins de 1 mois	52	75
Moins de 2 mois	62	83
Moins de 3 mois	85	88
Moins de 4 mois	88	90
4 mois ou au-delà	100	100

Lecture : entre 2010 et 2016, 75 % des branches étaient en conformité avec le SMIC dès le mois de sa revalorisation contre seulement 52 % d'entre elles entre 2006 et 2009.
Champ : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus.
Source : DARES (BMB).

Graphique 3 - Proportions de branches conformes soit quatre trimestres soit aucun trimestre au cours de l'année



Note : « hors coup de pouce 2012 » représente la proportion de branches conforme avant le coup de pouce de juillet 2012.
Lecture : en 2016, 82 % des branches sont conformes au SMIC sur les quatre trimestres, 12 % n'ont pas été conforme un seul trimestre. 6 % des branches ont donc été conformes entre un et trois trimestres (cas intermédiaires). Cette année-là, 234 accords salariaux ont été conclus
Champ : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus.
Source : DARES (BMB).

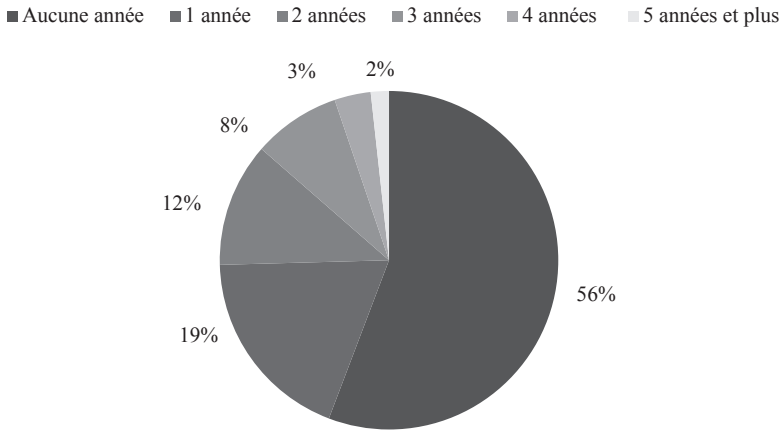
Des difficultés structurelles de mise en conformité persistent

L'année du changement de calendrier de revalorisation du SMIC (2010), une proportion particulièrement élevée de branches professionnelles a été non conforme toute l'année (9 %, contre 5 % en 2009), alors même que cette proportion diminuait depuis 2006 (graphique 3). Le rythme de signature des accords confirme qu'il y a eu un temps d'adaptation qui s'est traduit par une « année blanche » de la part de certaines branches qui négociaient habituellement après la revalorisation de juillet. En 2010, elles ont retardé leur négociation pour ne la reprendre qu'après la revalorisation du 1er janvier 2011, quitte à rester non conformes l'année complète.

Depuis 2013, le nombre de branches jamais conformes au cours de l'année reste élevé, au-delà de 10 %. Ce ressaut est à rapprocher de l'ampleur des augmentations du SMIC qui s'élèvent à 6 %, avec quatre revalorisations entre début 2011 et fin 2012, notamment sous l'effet du « coup de pouce » de juillet 2012. Les revalorisations importantes du SMIC, par le phénomène de rattrapage déjà évoqué, mettent en défaut de conformité davantage de branches et ajoutent à l'enjeu des négociations. Après 2012, le nombre d'accords diminue nettement, et les évolutions de salaire conventionnel, en réaction aux hausses passées, sont moindres que les années précédentes (en moyenne de 0,2 % par trimestre de 2013 à 2016 contre 0,4 % de 2010 à 2011), comprimant encore les grilles salariales conventionnelles autour du SMIC. De ce fait, entre 2013 et 2016, malgré des évolutions pourtant modérées du SMIC, 60 % des branches disposent d'un bas de grille ne dépassant pas le SMIC de plus de 1 % contre 50 % des branches en moyenne avant 2013. Les branches professionnelles disposent alors de marges de manœuvre moindres par rapport au SMIC et voient leurs grilles salariales plus régulièrement rattrapées entre 2013 et 2016. Davantage de branches cumulent deux années successives de non-conformité [2], situation rare avant 2013. Entre 2015 et 2016, douze branches sont restées non conformes les deux années complètes alors qu'elles n'étaient que trois entre 2010 et 2011. Ces résultats sont toutefois à relativiser dans la mesure où les branches concernées par ces difficultés sont relativement petites. Fin 2016, ce sont au maximum 5 % des salariés qui appartiennent à un niveau de qualification dont le minimum conventionnel est dépassé par le SMIC.

Si l'on examine maintenant les branches qui sont de façon persistante non conformes, sur l'ensemble de la période 2006-2016, un quart des branches n'assure pas la conformité de leur grille pendant au moins deux années de suite (graphique 4). En particulier, dix-huit branches sont non conformes au moins quatre années de suite (trois d'entre elles ont toutefois disparu avant 2016). Parmi celles encore en exercice aujourd'hui, la branche la plus importante est l'*hospitalisation privée* qui couvre 270 000 salariés en 2014. Celle-ci cumule, de 2011 à 2016, cinq années sans un seul trimestre de conformité au SMIC, mais les salariés dans le bas de la grille conventionnelle représentent moins de 2 % de l'effectif total, soit 4 900 salariés[5]. La branche des *grands magasins et magasins populaires*, où 4 500 salariés se situent dans les premiers niveaux de grille, cumule quant à elle six années de non-conformité puisque seuls deux accords salariaux ont été signés en 2009 et 2014. Enfin, le cas de la branche des *entreprises de prévention et sécurité* est l'un des plus problématiques car non conforme depuis 2013, alors même que jusqu'à 99 000 des 155 000 salariés (encadré 1) appartiennent à des niveaux rattrapés par le SMIC.

Graphique 4 - Répartition des branches selon leur nombre d'années de non-conformité entre 2006 et 2016



Lecture : entre 2006 et 2016, 56 % des branches ont été conformes au SMIC au moins un trimestre de chaque année.
Champ : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus.
Source : DARES (BMB).

5) La situation de cette branche s'est normalisée fin 2016 et la conformité au SMIC est assurée pour 2017.

Une mise en conformité difficile dans certains secteurs, notamment celui de l'hôtellerie, restauration et tourisme

L'amélioration globale de la conformité des branches à partir de 2010 se retrouve quand on s'intéresse aux conventions collectives (CC) regroupées pour l'information statistique (CRIS, encadré 3). Dans leur ensemble, entre 2006 et 2009, les branches présentent des grilles conventionnelles conformes au SMIC près de trois trimestres par an en moyenne, soit 72 % du temps (tableau 2). Cette proportion passe à 84 % les six années qui suivent et s'établit à 86 % en 2016. C'est dans les branches regroupées *métallurgie* et *sidérurgie* (A) que cette amélioration est la plus marquée (plus 30 points de pourcentage). Amélioration d'autant plus importante que cette CRIS regroupe le quart des principales branches françaises et couvre 1,6 million de salariés.

Quatre secteurs voient néanmoins leur niveau moyen de conformité diminuer après 2010[6]. C'est notamment le cas de l'hôtellerie, restauration et tourisme (N) (un million de salariés dont 85 % sont employés ou ouvriers), où quatre branches sur les neuf étudiées n'avaient pas relevé leurs minima en 2016. C'est aussi le cas des bureaux d'études et prestations de services aux entreprises (S) où le faible taux de conformité tient au fait qu'une des deux branches la composant, *bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils*, n'a pas relevé ses minima depuis mai 2013. L'incidence de la non-conformité est toutefois moindre dans ce secteur que dans le précédent puisque la majorité des 943 000 salariés sont des cadres. En 2016 comme en 2014, la branche des *commerces de gros* (CRIS) n'est pas conforme au SMIC. Ce sont au plus 67 000 salariés dont le minimum conventionnel est dépassé par le SMIC dans cette branche.

6) Pour davantage de détails par année et par branche, se reporter aux Bilans et rapports de la négociation collective [2].

Tableau 2 - Taux de conformité moyens par CRIS

	CRIS	2016			2006-2009	2010-2016
	Conventions collectives regroupées (CRIS)	**Nombre de branches**	**Effectifs (en milliers)**	**Conformité (en %)**	**Conformité (en %)**	**Conformité (en %)**
A	Métallurgie et sidérurgie	69	1 604	90	53	83
B	Bâtiment et travaux publics	60	1 163	89	84	89
C	Chimie et pharmacie	5	509	100	77	89
D	Plastiques, caoutchouc et combustibles	4	220	100	69	86
E	Verre et matériaux de construction	10	147	73	53	73
F	Bois et dérivés	13	248	85	67	80
G	Habillement, cuir, textile	14	460	80	65	77
H	Culture et communication	15	361	78	69	72
I	Agro-alimentaire	28	808	93	89	89
J	Commerce de gros et import export	2	376	50	73	84
K	Commerce principalement alimentaire	1	677	75	25	68
L	Commerce de détail principalement non alimentaire	7	366	75	76	73
M	Services de l'automobile et des matériels roulants	2	498	100	98	89
N	Hôtellerie, restauration et tourisme	9	964	56	82	77
O	Transports (hors statuts)	7	850	96	73	86
P	Secteur sanitaire et social	12	698	92	79	90
Q	Banques, établissements financiers et assurances	12	584	92	94	94
R	Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	6	312	83	85	94
S	Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	2	943	38	78	50
T	Professions juridiques et comptables	4	232	100	61	96
U	Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	8	643	84	80	87
V	Branches non agricoles diverses	14	572	86	72	78
	Ensemble des principales branches	**304**	**13 235**	**86**	**72**	**84**

Lecture : au cours de l'année 2016, les branches de la métallurgie et sidérurgie, étaient en moyenne conformes au SMIC 90 % du temps, soient 3,6 trimestres sur quatre. De 2006 à 2009, elles n'étaient conformes qu'à peine plus de deux trimestres par an contre 3,3 trimestres par an en moyenne entre 2010 et 2016 (soit 83 % du temps).
Champ : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus en activité.
Source : DARES (BMB).

Une plus grande proportion de salariés à bas salaires dans les branches les moins souvent conformes

Les salariés des branches dont les minima sont conformes la moitié du temps ou moins entre 2010 et 2016 sont, pour la plupart, des ouvriers ou employés, gagnent plus souvent entre 1 et 1,05 fois le SMIC, sont plus jeunes et plus fréquemment des femmes que les salariés des branches plus régulièrement conformes au SMIC (*tableau 3, cf. annexe pour le détail des années de non-conformité des branches à conformité Basse et Bonne*). Ces caractéristiques sont également souvent celles des salariés des bas de grilles de qualifications, susceptibles d'être directement concernés par la non-conformité de leur branche. Leur mise en conformité est donc un enjeu important.

Deux tiers des branches à conformité basse négocient des minima dont l'assiette est proche de celle du SMIC et excluent, par exemple, les primes forfaitaires ou d'ancienneté (encadré 1). Par nature, pour un niveau de qualification équivalent, les salaires conventionnels hiérarchiques sont souvent inférieurs aux salaires conventionnels garantis (mensuels et surtout annuels). Les branches négociant ce type de salaires sont donc davantage susceptibles d'être non conformes (tableau 3 et encadré 2). À l'inverse, les branches négociant des minima garantis peuvent assurer leur conformité grâce à la prise en compte d'éléments de rémunération supplémentaires. Elles sont d'ailleurs majoritaires parmi les branches à conformité parfaite. Toutefois, ces différences d'assiettes n'expliquent pas à elles seules les différences de conformité puisque c'est bien dans les branches à conformité basse que la rémunération moyenne versée est la plus faible. Cela peut être à la fois le signe supplémentaire d'une plus grande proportion de salariés peu qualifiés mais également la conséquence d'une négociation salariale peu dynamique au sein de ces branches [3].

Tableau 3 - Caractéristiques des branches selon leur conformité

Conformité moyenne entre 2010 et 2016 [1]	Nombre de branches	Effectif total (millions)	Part de minima hiérarchiques[2] (en %)	Rémunération moyenne nette par EQTP	Part de salariés… (en %)				
					gagnant 1 à 1,05 SMIC	en entreprise de 1 à 9 salariés	âgés de 29 ans ou moins	ouvriers ou employés	femmes
Basse	20	1,1	68	1 780	10,2	13	28	76	54
Bonne	177	8,0	48	2 150	6,4	23	26	65	42
Parfaite	104	4,1	38	2 480	6,7	13	18	60	39
Principales branches*	**301**	**13,1**	**46**	**2 220**	**6,8**	**20**	**23**	**64**	**42**
Ensemble des branches**	**712**	**15,3**	**-**	**2 240**	**6,6**	**19**	**23**	**63**	**44**

Lecture : Entre 2010 et 2016, 104 branches sont toujours restées conformes au Smic. Elles représentent 4,1 millions de salariés, 38 % de leurs accords salariaux portent sur des minima hiérarchiques. Leurs salariés gagnent en moyenne 2480€nets par mois mais 6,7 % d'entre eux gagnent de 1 à 1,05 fois le Smic.

1) Basse : conforme au plus la moitié des trimestres entre 2010 et 2016 ; Bonne : conforme plus de la moitié des trimestres entre 2010 et 2016 ; Parfaite : conforme tous les trimestres.

2) Part de minima hiérarchiques dans l'ensemble des accords conventionnels. Les minima hiérarchiques portent sur une assiette étroite proche de celle du Smic à l'inverse des minima garantis qui peuvent inclure des éléments non directement liés à la production (encadré 1).

Champ : (*) branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus et en vigueur sur toute la période 2010 à 2016 ; (**) conventions collectives en 2014 hors branches agricoles, statuts, conventions d'entreprise, accords et hors salariés ne disposant d'aucune couverture conventionnelle ou statutaire [4].

Source : DARES, BMB pour les chiffres de conformité ; Insee, DADS 2014 (fichier exhaustif) pour les caractéristiques étudiées – Rémunérations et effectifs salariés par EQTP au 31 décembre 2014, calculs DARES.

L'évolution de la conformité des branches sur la décennie passée montre que les mesures prises au milieu des années 2000 ont permis la réduction des délais de mise en conformité des branches et la quasi-disparition des cas de branches non conformes une partie de l'année seulement. Fin 2016, ce sont au maximum 5 % des salariés qui appartiennent à un niveau de qualification dont le minimum conventionnel est dépassé par le SMIC. En revanche, la proportion de branches en difficultés structurelles de conformité (*i.e.* sur une année entière ou plusieurs années) n'a pas particulièrement diminué depuis 2006 et semble même se dégrader sur les années les plus récentes. Ce constat est d'autant plus problématique que les salariés des branches non conformes se situent généralement davantage dans le bas de l'échelle des rémunérations. Par ailleurs, l'impératif de conformité ne semble pas sans conséquence sur la structure des grilles conventionnelles qui se tassent continuellement depuis 1996 [5]. Dans le même temps, les bas de grilles se rapprochent du SMIC, ce qui peut augmenter l'incidence de la non-conformité en nombre de salariés, encore modérée aujourd'hui, et fragiliser l'ordre hiérarchique conventionnel.

Encadré 1 - La négociation salariale et son suivi

Les accords salariaux de branches et leur enregistrement

Les branches négocient généralement à un rythme annuel des grilles conventionnelles fixant, pour des niveaux de qualification donnés, des niveaux de salaires en dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés. Dans le cadre du comité de suivi de la négociation salariale, la direction générale du travail (DGT) enregistre ces accords dans la base de données des conventions collectives (BDCC) pour, au maximum, quatre catégories socio-professionnelles (CSP) : ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres. Pour chacune de ces catégories sont enregistrés le salaire conventionnel du plus bas niveau de qualification et le salaire conventionnel du plus haut niveau de qualification. Au maximum, huit niveaux de salaires sont donc enregistrés chaque trimestre pour chaque branche. Certaines branches sont catégorielles et ne négocient que pour une seule catégorie (branche des *ingénieurs et cadres de la métallurgie* par exemple). D'autres sont locales et ne négocient que pour un périmètre géographique donné (*la métallurgie de la Savoie* par exemple).

Les assiettes des salaires négociés diffèrent en fonction des branches. Certaines négocient des salaires dits hiérarchiques, dont l'assiette est proche de celle du salaire minimum interprofessionnel de croissance ([SMIC] c'est-à-dire essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantage en nature), d'autres branches négocient des salaires dits « garantis » – mensuels ou annuels –, dont l'assiette est plus large (ce qui inclut 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).

Base des minima de branches

La base des minima de branches (BMB) est produite par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) à partir des informations enregistrées depuis 2003 dans la base de données des conventions collectives (BDCC). En France, 712 conventions collectives sont répertoriées au 31 décembre 2014 [4]. Le champ de la BMB est restreint aux 345 branches couvrant ou ayant couvert au moins 5 000 salariés, trimestriellement répertoriées sur la période de 2003 à 2016. Parmi celles-ci, 304 branches professionnelles sont encore en exercice en 2016. Elles couvraient 13,2 millions de salariés en 2014. Ce sont ainsi 43 % des branches qui sont suivies dans la BMB, représentant 86 % des 15,3 millions de salariés du secteur privé couverts par une convention collective de branche (hors branches agricoles, statuts, accords ou conventions d'entreprise).

Il n'est pas possible de calculer les effectifs par branche avant 2009 car les identifiants de conventions collectives (IDCC) n'étaient alors pas renseignés dans les déclarations annuelles de données sociales (DADS). Le choix a donc été fait de figer des effectifs pour l'ensemble de la période 2006-2016 à partir des DADS disponibles les plus récentes, soit 2014 pour la présente étude. La ventilation des effectifs par niveau de qualification au sein de chaque catégorie socio-professionnelles ([CSP] ouvriers, employés, professions intermédiaires et cadres) est estimée à partir des résultats de l'enquête ACEMO qui regroupe les salariés en trois niveaux de qualification seulement au sein de chaque CSP. Les effectifs de bas de grille estimés sont donc des majorants dans les branches où la grille conventionnelle présente davantage de niveaux de qualification.

Méthodologie

L'appréciation de la conformité au SMIC des branches professionnelles repose sur certains choix méthodologiques :

• la date retenue : celle de l'effet ou de la signature de l'accord collectif ;

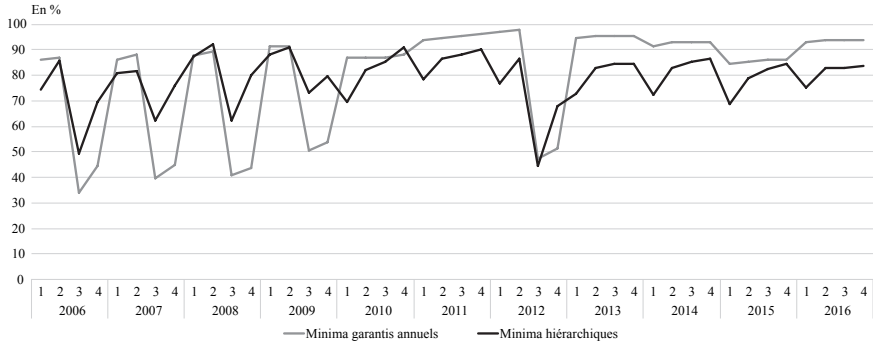
• le type de salaire retenu : les branches peuvent négocier des salaires portant sur plusieurs assiettes. La DGT classe les minima en trois groupes par taille d'assiette croissante. Les salaires hiérarchiques dont l'assiette est proche de celle du SMIC et les salaires garantis – mensuels ou annuels – dont l'assiette est plus large. On observe depuis 2010 que plus l'assiette est large, plus il est probable que le minimum conventionnel soit conforme au SMIC (encadré 2).

Pour cette étude, comme dans le cadre du suivi de la négociation salariale, une grille conventionnelle est considérée conforme si, pour le premier niveau de qualification, le maximum entre salaire hiérarchique, garanti mensuel et garanti annuel (ramenés à l'heure de travail) est au moins au niveau du SMIC en vigueur au moment de la date de signature ou, dans le cas d'accords rétroactifs, de la date d'effet.

Encadré 2 - Conformité et types de minima négociés

L'impact du changement de calendrier du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) sur l'amélioration de la conformité a été plus important pour les branches négociant des minima garantis, du fait de leur calendrier annuel de signature plus tardif que pour celles négociant des minima hiérarchiques. En effet, les minima garantis annuels portent sur une année complète de rémunération et sont davantage signés en deuxième partie d'année avec effet rétroactif en début d'année afin d'être conformes au SMIC. Avec la revalorisation au 1er juillet, les grilles avaient ainsi tendance à être dépassées lors des deux derniers trimestres de chaque année puisque toutes les branches ne tenaient pas compte du SMIC revalorisé en cours d'année. Depuis 2010, les branches négociant des minima garantis annuels assurent une conformité élevée (hors « coup de pouce ») qui est nettement supérieure à celle des branches négociant des salaires dits hiérarchiques dont l'assiette est plus étroite et proche du SMIC. Malgré ces différences, les tendances sont semblables pour les deux types d'assiettes.

Graphique A - Taux de conformité en fonction de l'assiette des minima négociés



Lecture : fin 2016, 94 % des branches négociant des minima garantis annuels disposaient d'une grille salariale dont le premier niveau était conforme au SMIC contre 84 % des branches négociant des minima hiérarchiques.
Note : minima garantis annuels (assiette large, signature tardive et rétroactive) ; minima hiérarchiques (assiette étroite, signature précoce).
Champ : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus.
Source : DARES (BMB).

Encadré 3 - Les conventions collectives regroupées pour l'information statistique (CRIS)

Pour les besoins de l'analyse statistique, la DARES a créé une nomenclature regroupant les conventions collectives (codes IDCC) : la grille d'analyse des conventions collectives regroupées pour l'information statistique (ou CRIS). À son niveau le plus agrégé, elle comprend 26 postes[7] CRIS. Les données de cette publication portent sur les seules conventions collectives de branches gérées par le ministère du Travail, hors branches agricoles. Ce champ correspond aux codes IDCC appartenant aux regroupements A à V de la nomenclature statistique CRIS.

Pour en savoir plus

[1] Gautier E., Fougère D. et Roux S. (2016), « The impact of the National Minimum Wage on Industry-Level Wage Bargaining in France », Working papers, n° 587, Banque de France.

[2] Direction générale du travail (2016), « La négociation collective en 2015 », Bilans et rapports.

[3] Naouas A. et Combault P. (2015), « L'impact des relèvements salariaux de branche sur la dynamique des salaires de base, accentué pendant la crise, reste modéré », DARES Analyses n° 033, mai.

[4] Boudjemaa F. (2017), « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2014 », DARES Résultats n° 008, février.

[5] Rapport du groupe d'experts sur le SMIC (2016), « Salaire minimum interprofessionnel de croissance ».

7) Une description du contenu des postes de la grille d'analyse CRIS est disponible à l'adresse suivante : http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/cris_160323_guide_lecture.pdf

Annexe – Années de non-conformité par branche entre 2010 et 2016

IDCC	Branches non-conformes au moins une année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
11	Ports autonomes	X	X	X				
45	Caoutchouc industrie				X		X	
54	Métallurgie OETAM région parisienne	X						X
83	Menuiseries charpentes	X						
135	Carrières matériaux industrie ETAM			X	X	X	X	X
158	Bois scieries travail mécanique			X			X	
179	Coopératives de consommation salariés		X					
184	Imprimerie de labeur et industries graphiques			X				
200	Exploitations frigorifiques	X			X			
247	Habillement industries						X	
468	Chaussure commerce succursaliste		X					
533	Matériaux construction négoce ETAM					X	X	X
567	Bijouterie joaillerie-orfèvrerie	X						
573	Commerces de gros					X		X
669	Verre fabrication mécanique industries					X	X	
675	Habillement commerce succursales			X		X	X	
706	Reprographie		X					
714	Métallurgie Moselle				X			
733	Chaussure détaillants			X				
822	Métallurgie Savoie						X	
828	Métallurgie Manche				X			
832	Ciments industrie fabrication ouvriers				X			
836	Métallurgie Haute-Savoie	X						
863	Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine					X		
878	Métallurgie Rhône	X					X	
898	Métallurgie Allier					X		X
899	Métallurgie Marne					X		
914	Métallurgie Ain		X				X	
915	Expertises évaluations industrielles entreprises		X					
920	Métallurgie Vienne	X						
923	Métallurgie Charente-Maritime						X	
937	Métallurgie Haute-Vienne et Creuse			X				
948	Métallurgie Orne	X						
959	Biologie médicale laboratoires extra-hospitaliers			X				
972	Parfumerie esthétique	X		X				
993	Dentaire laboratoires prothèses			X				
1007	Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme)							X
1043	Gardiens concierges et employés d'immeubles							X
1147	Cabinets médicaux						X	
1159	Métallurgie Nièvre		X					
1285	Artistiques culturelles entreprises			X				X
1315	Métallurgie Haute-Marne et Meuse				X			
1316	Tourisme social et familial organismes			X	X			X
1351	Prévention sécurité entreprises				X	X	X	X
1369	Métallurgie Loire-Atlantique					X		X
1375	Métallurgie Doubs			X				
1383	Quincaillerie commerces employés			X				

IDCC	Branches non-conformes au moins une année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1387	Métallurgie Flandres Douaisis	X					X	
1396	Produits alimentaires élaborés industries				X			
1404	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation				X			
1405	Fruits légumes expédition exportation	X						
1423	Navigation de plaisance			X			X	
1431	Optique lunetterie de détail	X				X		
1470	Métallurgie Indre-et-Loire		X	X				
1472	Métallurgie Pas-de-Calais		X				X	
1483	Habillement articles textiles commerce de détail	X				X		X
1486	Bureaux d'études techniques						X	X
1487	Horlogerie-bijouterie commerce de détail		X		X			
1501	Restauration rapide	X						X
1516	Formation organismes	X						
1525	Métallurgie Dunkerque (Nord)	X						
1539	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail		X	X				
1557	Sports articles et équipements de loisirs commerce							X
1576	Métallurgie Cher						X	
1592	Métallurgie Valenciennois Cambrésis (Nord)						X	
1596/ 1597	**Bâtiment ouvriers**							
	Auvergne				X			
	Bourgogne				X	X		X
	Poitou-Charentes					X		
	PACA				X			
	Lorraine						X	
	Haute-Normandie				X		X	X
	Aquitaine					X		X
	Midi-Pyrénées							X
	Rhône-Alpes						X	
	Languedoc-Roussillon				X		X	
	Corse			X	X		X	X
	Alsace				X		X	
	Pays de la Loire				X	X	X	
1606	Bricolage vente au détail en libre-service					X		
1624	Confiserie chocolaterie commerce de gros					X	X	X
1627	Métallurgie Clermont-Ferrand Puy-de-Dôme					X		X
1634	Métallurgie Côtes-d'Armor				X		X	
1635	Métallurgie Gironde Landes	X					X	
1686	Audiovisuel électronique équipement ménager commerce		X			X		X
1689	Papeterie et bureau fabrique d'articles	X	X					
1710	Voyages tourisme agences personnel							X
1732	Métallurgie Yonne				X			
1740	Bâtiment ouvriers région parisienne						X	X
1747	Boulangerie-pâtisserie industrielles							X
1760	Jardineries graineteries					X		
1761	Tissus tapis linge de maison commerce de gros			X				
1790	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels		X			X		
1794	Retraites complémentaires institutions						X	X
1797	Métallurgie Somme	X						

IDCC	Branches non-conformes au moins une année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1809	Métallurgie Jura						X	
1813	Métallurgie Maubeuge (Nord)						X	
1912	Métallurgie Haut-Rhin						X	
1947	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce	X				X	X	X
1978	Fleuristes animaux familiers			X				
1996	Pharmacie d'officine		X					
2002	Blanchisserie-teinturerie et nettoyage	X						
2003	Métallurgie Vosges	X				X		X
2060	Cafeterias et assimiles chaines		X			X		X
2089	Panneaux à base de bois industrie		X			X	X	
2098	Prestataires de services secteur tertiaire	X				X	X	
2111	Particulier employeur salaries		X	X	X			X
2121	Édition	X						
2126	Métallurgie Gard et Lozère	X						
2156	Magasins grands populaires		X	X	X		X	
2162	Photographie professions		X					
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire					X		
2257	Casinos			X	X			
2264	Hospitalisation privée				X	X	X	X
2266	Métallurgie Mayenne					X		
2272	Assainissement et maintenance industrielle						X	
2372	Distribution directe entreprises	X		X				X
2408	Enseignement prive administratif et documentaliste			X				
2511	Sport				X			X
2542	Métallurgie Aisne						X	
2583	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes	X						
2596	Coiffure		X		X			
2609	Bâtiment ETAM Languedoc-Roussillon				X		X	
2609	Bâtiment ETAM Corse				X			
2683	Portage de presse	X	X			X		
2691	Enseignement privé hors contrat				X			
2980	Métallurgie Somme						X	
2992	Métallurgie Indre-et-Loire						X	X
3013	Librairie						X	
3168	Photographie professions				X			

Note : la conformité est évaluée à la fin de l'année à l'exception de 2012 ou elle est évaluée à la veille du « coup de pouce » au SMIC.
Lecture : la grille conventionnelle de la branche du caoutchouc industrie (IDCC 45) démarrait en dessous du SMIC en 2013 et en 2014.
Source : DARES (BMB).

DOSSIER Nº 8

LE MODE DE DÉSIGNATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Dossier réalisé par la direction générale du travail (DGT)

LE MODE DE DÉSIGNATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Institution originale dans le système judiciaire français et européen, la juridiction prud'homale est spécialisée dans le règlement des litiges individuels entre employeurs et salariés qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail. Il s'agit d'une juridiction ancrée dans le monde du travail, composée de magistrats non professionnels employeurs et salariés, qui fonctionne selon des règles de procédure spécifiques, en accordant une place particulière à la conciliation.

La justice prud'homale relève de la compétence conjointe de deux ministres :

- le ministre de la Justice chargé du fonctionnement des conseils de prud'hommes (moyens matériels, financiers et humains : locaux, personnels administratifs, indemnisation des conseillers) et de l'élaboration des règles de procédure applicables devant les conseils de prud'hommes (définies dans le code de procédure civile et dans le code du travail),
- le ministre du Travail, chargé de la désignation des conseillers prud'hommes, du secrétariat du Conseil supérieur de la prud'homie (organisme consultatif placé auprès des deux ministres de tutelle) et du financement de la formation prud'homale continue.

Les conseils de prud'hommes traitent environ 185 000 nouvelles affaires par an. Le nombre de saisines tend à baisser ces dernières années, du fait de la progression des ruptures conventionnelles et, plus récemment, de la réforme de la procédure de saisine.

En 2016, la durée moyenne des affaires traitées au fond est de 21,9 mois, et de 29 mois en cas de renvoi en formation de départage. Les taux de conciliation, de départage et d'appel sont respectivement de 5,3 %, 16,3 % et 60 %. Le stock est de 210 000 affaires, d'un âge moyen de 13,7 mois.

L'institution prud'homale compte 14 512 conseillers prud'hommes répartis dans 210 conseils de prud'hommes, situés sur le territoire métropolitain, dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

La réforme du mode de désignation des conseillers prud'hommes a été mise en œuvre avec les partenaires sociaux.

I. UNE RÉFORME NÉCESSAIRE ÉCRITE EN COLLABORATION AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

Depuis 1979, le ministère du Travail était chargé de l'organisation des élections prud'homales générales qui avaient lieu tous les cinq ans à une date unique pour l'ensemble du territoire national auprès de l'ensemble des salariés et des employeurs (près de 20 millions d'électeurs). Il s'agissait d'un scrutin de liste, proportionnel à un tour, avec répartition des restes à la plus forte moyenne. La dernière élection a eu lieu en 2008. Prolongé deux fois de deux ans, le mandat des actuels conseillers s'est achevé fin 2017.

Le système des élections prud'homales présentait toutefois divers écueils :

- une participation en baisse régulière (28 % en 2008 contre 62 % en 1979). Ainsi, le nombre de votants pour les élections de 2008 était de 4,9 millions pour 19,2 millions d'inscrits, alors qu'il était de 5,6 millions pour 17,3 millions d'inscrits en 2002 ;
- le risque de disposer de données concurrentes aux mesures de l'audience syndicale et patronale profondément réformées en 2008 et 2014.

De nombreux rapports ont par ailleurs fait le constat d'une nécessité de réforme. C'est le cas notamment du rapport de monsieur Alain Lacabarats du 16 juillet 2014 sur « L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXIe siècle », qui insiste sur la nécessité d'une formation initiale obligatoire pour professionnaliser les conseillers et ainsi garantir une justice prud'homale de meilleure qualité.

Le gouvernement a ainsi été autorisé, par la loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes, modifiée par l'article 8 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, à prendre par ordonnance les mesures destinées à mettre en place de nouvelles modalités de désignation des conseillers prud'hommes qui entreraient en fonction après le 1er février 2017. Les conseillers seront désormais désignés sur proposition des organisations syndicales et professionnelles en fonction de leur audience et du nombre de sièges à pourvoir par conseil, collège et section.

Par ordonnance du 31 mars 2016, le gouvernement a ensuite défini les dispositions nécessaires pour réformer le mode de désignation des

conseillers prud'hommes, la durée du mandat (passage à un mandat de quatre ans assurant un alignement sur le cycle de la mesure d'audience), les modalités de répartition des sièges et la procédure de nomination des conseillers prud'hommes.

Cette réforme, pilotée par le ministère du Travail (la direction générale du travail [DGT]) maintient l'organisation de l'institution prud'homale : les 210 conseils de prud'hommes existants, le nombre de conseillers par conseil et par sections, les deux collèges paritaires (salarié et employeur) et les cinq sections (encadrement, industrie, commerce et services commerciaux, agriculture, activités diverses).

L'élaboration des textes réglementaires portant application de l'ordonnance du 31 mars 2016 a fait l'objet d'une concertation étroite avec l'ensemble des partenaires sociaux. Un groupe de suivi spécifique « réforme du mode de désignation des conseillers prud'hommes » a été mis en place, piloté par la DGT, comprenant les partenaires sociaux représentés au Conseil supérieur de la prud'homie. Dans le cadre de cette concertation, quinze réunions du groupe de suivi spécifique ont eu lieu et on aboutit à la publication des textes suivants :

- le décret du 11 octobre 2016 relatif à la désignation des conseillers prud'hommes,
- le décret du 28 février 2017 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel pour le dépôt et la gestion des candidatures aux fonctions de conseiller prud'homme,
- l'arrêté du 1er mars 2017 fixant le tableau de répartition entre les sections du conseil de prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021,
- l'arrêté du 5 mai 2017 modifié portant attribution des sièges et de conseillers prud'hommes et calendrier de dépôt des candidatures à la fonction de conseiller prud'homme pour le mandat prud'homal 2018-2021.

II. UNE RÉFORME MISE EN ŒUVRE AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

II.1. Une répartition des sièges effectuée en fonction de la mesure de l'audience

Dans un premier temps, les services du ministère du Travail ont mesuré l'audience des organisations syndicales et professionnelles telle que définie au 5° de l'article L. 2121-1 du code du travail pour les organisations syndicales et au 6° de l'article L. 2151-1 du code du travail pour les organisations professionnelles. Les résultats de ces mesures d'audience, effectuées tous les quatre ans, sont présentés en Haut conseil du dialogue social.

Sur la base de ces mesures d'audience, les sièges ont été attribués aux organisations syndicales et professionnelles pour chaque conseil de prud'hommes et chaque section, en application des articles L. 1441-4, L. 1441-5, R. 1441-1 et R. 1441-12 du code du travail.

Pour le présent cycle, cette répartition des sièges entre les organisations a été opérée par l'arrêté du 5 mai modifié portant attribution des sièges de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021. Ce dernier texte réparti les 14 512 sièges de conseillers prud'hommes au sein de chaque conseil, collège et section, entre les organisations :

Salariés	7 256	Employeurs	7 256
CFDT	2 351	MEDEF	3 501
CGT	2 041	CPME	1 576
CGT-FO	1 151	U2P	725
CFE-CGC	819	FNSEA	646
CFTC	525	FEPEM	354
UNSA	195	UDES	310
SOLIDAIRES	79	FNCA	107
STC	20	FEHAP	18
UGTG	18	CEPNL	6
CGTG	16	CNPL	3
CDMT	6	FFE	2
SPELC	6	OTRE	2
UTG	6	BPCE	1
CGTM-FSM	5	FECP	1
TRAID-UNION	5	FESAC	1
CSTM	3	GNC	1
SNIACAM	3	OTF	1
SUD RATP	2	SNRTC	1
ARC EN CIEL	1		
CNMEP	1		
GSEA	1		
SNPLF ALPA	1		
UGTM	1		

Source : ministère du Travail (DGT) août 2017.

II.2. Des candidatures proposées par les organisations et contrôlées par l'administration

Une phase de dépôt des candidatures

En effet, pendant la phase de dépôt des candidatures (de mai à septembre 2017 s'agissant du présent cycle), les mandataires départementaux des organisations ayant obtenu des sièges ont déposé, par voie dématérialisée, une liste de candidats pour chaque conseil de prud'hommes dans lequel leur organisation a obtenu au moins un siège.

… suivie d'une phase d'instruction

Pendant la phase d'instruction (septembre à novembre 2017 s'agissant du présent cycle), les dossiers des candidats ont été examinés conjointement par les ministères du Travail et de la Justice afin de vérifier qu'ils remplissent les conditions requises.

Les conditions de candidature au regard desquelles sont examinés les dossiers déposés par les mandataires des organisations sont définies aux articles L. 1441-6 à L. 1441-17 du code du travail :

- les conditions capacitaires (âge, nationalité, absence de casier judiciaire…),
- les conditions liées à la situation professionnelle du candidat (employeur, salarié, demandeur d'emploi, personne ayant cessé toute activité),
- les conditions de rattachement au collège (ex : le candidat au collège employeur doit apporter la preuve qu'il emploie un ou plusieurs salariés), au conseil (ex : le candidat doit candidater dans le conseil dans le ressort duquel il exerce son activité principale, ou dans la section de même nature de l'un des conseils de prud'hommes limitrophes) et à la section (ex : la section de candidature d'un salarié est déterminée par la convention collective applicable à ce candidat).

Les candidats ont dû présenter des pièces justifiant l'ensemble de ces conditions. Lorsque les pièces initialement déposées ne permettaient pas de remplir les conditions, ou étaient manquantes, des échanges ont eu lieu avec les mandataires afin d'obtenir les pièces permettant de valider le dossier.

13 679 candidatures ont ainsi été présentées lors du renouvellement général et 610 lors de la première désignation complémentaire, soit au total 14 289 candidatures présentées. On note toutefois un certain nombre de désistements qui ont été enregistrés en cours d'instruction (près de 200). Par ailleurs, certains dossiers ne remplissant pas les conditions requises ont été écartés, ce qui représente 236 dossiers, dont 64 dossiers salariés et 172 dossiers employeurs.

En effet, parmi les candidatures proposées, on observe d'une part que le nombre de dossiers rejetés est plus important pour le collège employeurs que pour le collège salariés. Cette différence s'explique par la difficulté pour les employeurs de fournir l'ensemble des justificatifs demandés. Alors que, pour un candidat collège du salarié, un bulletin de paie peut suffire à justifier l'ensemble des conditions de rattachement, l'employeur doit prouver son statut « d'employeur » en apportant la preuve qu'il emploie des salariés, et démontrer ainsi sa section de candidature.

Des erreurs dans la section de candidature expliquent d'autre part les rejets de dossiers. En effet, le rattachement à la section se fait désormais en fonction de l'identifiant de la convention collective (IDCC)[1] et non plus du code activité principale exercée (APE), ce qui a induit certains mandataires en erreur.

Enfin, on enregistre davantage de difficultés pour les candidats postulant en section encadrement à justifier du rattachement. En effet, les conditions posées par l'article L. 1423-1-1 sont très restrictives. Cependant, malgré ces difficultés, 96 % des sièges de conseillers prud'hommes sont pourvus au 12 avril 2018[2].

Ainsi, à l'issue du renouvellement général et des désignations complémentaires, 965 des 1 022 sections existantes fonctionnent. Sur les 57 sections dont le seuil de fonctionnement n'est pas atteint, 43 sont des sections agricultures.

II.3. Un dispositif de formation renforcé

Une obligation de formation initiale commune aux conseillers employeurs et salariés, en complément de la formation déjà dispensée par les organisations syndicales et professionnelles (décret du 28 avril 2017 relatif à la formation initiale et continue des conseillers prud'hommes) est désormais obligatoire pour tous les conseillers nouvellement désignés n'ayant jamais exercé de mandat prud'homal. Cette formation initiale sera d'une durée de cinq jours et son organisation est confiée à l'École nationale de la magistrature (ENM). Elle est opérationnelle en 2018 pour les nouveaux conseillers désignés.

Le programme de cette formation initiale, unique pour l'ensemble des conseillers employeurs et des conseillers salariés, est fixé par l'arrêté du 28 avril 2017.

Le dispositif de formation continue des conseillers prud'hommes géré par le ministère du Travail dans le cadre de conventions avec des organismes de formation rattachés aux organisations professionnelles et syndicales et les instituts du travail est maintenu. Pour ce faire, 23 établissements et/ou organismes ont été agréés[3]. Le budget consacré à cette action de formation est de 46 millions d'euros pour quatre ans.

---

1) Arrêté du 1er mars 2017 fixant le tableau de répartition entre les sections du conseil de prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021.

2) Arrêté du 12 avril 2018 portant nomination des conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021.

3) Arrêté du 30 mars 2018 fixant la liste des organismes et établissements publics d'enseignement supérieur agréés au titre de l'article R. 1442-2 du code du travail pour assurer la formation des conseillers prud'hommes.

III. DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES RENOUVELÉS ET FÉMINISÉS

La publication de l'arrêté portant nomination des conseillers prud'hommes le 14 décembre 2017, puis de l'arrêté complémentaire du 12 avril 2018 a permis d'assurer la nomination de 13 869 conseillers, sur 14 512 postes à pourvoir, dont 7 034 pour le collège salariés et 6 835 pour le collège employeurs. Le nombre de postes vacants est de 643, soit 4 % des sièges.

Renouvellement

Le taux de renouvellement est de 61 %, soit 8 422 nouveaux conseillers prud'hommes.

Parité

Le nombre de conseillères prud'hommes nommées est de 6 684, soit 48 % (contre 28,4 % lors de la mandature précédente) dont :

- 58,46 % en section activités diverses,
- 48,9 % en section commerce,
- 46,87 % en section encadrement,
- 45,94 % en section agriculture,
- 40,69 % en section industrie.

Âge

La moyenne d'âge des conseillers est de 53 ans. Les femmes ont en moyenne 51 ans (51 ans pour le collège employeurs et 50 ans pour le collège salariés). Les hommes quant à eux ont en moyenne 56 ans (58 ans collège employeurs et 54 ans pour le collège salariés).

Des conseillers majoritairement en activité

Sur les 13 869 conseillers nommés, 11 882 sont des personnes actives, 1 723 sont des retraités, 143, des demandeurs d'emplois, 68, des employeurs d'employé de maison et 53, des conjoints collaborateurs.

L'ensemble des modifications intervenues au cours des dernières années vont ainsi contribuer de façon certaine à l'amélioration de la qualité de la justice prud'homale.

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 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 paie simplifié, généralisé au 1er janvier 2018, n'est pas toujours suffisante pour déterminer la convention applicable. La rubrique est souvent réduite à une mention ambiguë (exemple : Bâtiment) ou à un numéro de brochure des *Journaux officiels*, qui peut regrouper plusieurs conventions. De plus, le numéro de brochure est insuffisant puisque toutes les conventions ne sont pas publiées dans ce format à ce jour ou que certaines brochures couvrent plusieurs IDCC.

Les employeurs, sur la déclaration sociale nominative (DSN), doivent désormais indiquer, *via* l'IDCC, la convention collective applicable à chacun de leurs salariés. La collecte de cette information devrait notamment permettre d'améliorer considérablement la connaissance statistique des effectifs salariés par regroupements de branches professionnelles.

Les brochures des conventions collectives qu'édite la direction de l'information légale et administrative (DILA - *Journaux officiels*) font mention de l'IDCC, comme c'est aussi le cas des informations disponibles sur le site de Légifrance (www.legifrance.gouv.fr). Par ailleurs, un moteur de recherche, disponible sur le site Internet du ministère chargé du Travail (www.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 BRANCHES SIGNÉS EN 2016 : RÉSULTATS DÉFINITIFS

ANNEXE 3 • LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2017

ANNEXE 4 • LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET DES ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2017

ANNEXE 5 • LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT EN 2017

ANNEXE 6 • LISTE DES BRANCHES EN COMMISSION MIXTE PARITAIRE (CMP)

ANNEXE 7 • LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES POUR LESQUELLES LA CNNC A RENDU UN PREMIER AVIS SUR UN PROJET DE RESTRUCTURATION

ANNEXE 8 • POIDS DES ORGANISATIONS SYNDICALES RECONNUES REPRÉSENTATIVES DANS LES BRANCHES AYANT FAIT L'OBJET D'UN ARRÊTÉ DE REPRÉSENTATIVITÉ AU *JOURNAL OFFICIEL* AU TITRE DE LA DEUXIÈME MESURE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE (2013-2016)

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 1er janvier et le 31 décembre 2017.

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 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 2017 et portés à la connaissance de la DGT avant le 25 mars 2018 sont pris en compte pour établir le Bilan de la négociation collective en 2017.

Les accords d'établissement, d'entreprise, d'unité économique et sociale (UES) et de groupe ainsi que les conventions et accords collectifs concernant les professions agricoles ou maritimes doivent être, quant à eux, déposés auprès de l'unité départementale (UD) 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 2017, et portés à la connaissance des UD avant le 31 décembre 2017 sont pris en compte pour établir le chapitre sur la négociation d'entreprise en 2017.

Liste des sigles utilisés

IDCC
identifiant des conventions collectives

N° de brochure
numéro de brochure des éditions des *Journaux officiels*

BOCC
numéro de *Bulletin officiel des conventions collectives* des éditions des *Journaux officiels*
www.journal-officiel.gouv.fr
rubrique BO convention collective

E
E étendu

Type de texte
AI accord interprofessionnel ou interbranches
AP accord professionnel
CC convention collective
AC accord
AV avenant
AIF avenant de niveau infranational (régional, départemental, etc.) à un texte de base national

Niveau géographique
N national
R régional
D départemental
A arrondissement

ANNEXE 2 • TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHES SIGNÉS EN 2016 : 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	1	1	23	23	24	24
Accords professionnels	21	25	57	63	78	88
Conventions collectives	2	2	618	648	620	650
Textes nationaux	**24**	**28**	**698**	**734**	**722**	**762**
Accords interprofessionnels	0	0	0	1	0	1
Accords professionnels	0	0	1	1	1	1
Conventions collectives	0	0	188	198	188	198
Textes régionaux	**0**	**0**	**189**	**200**	**189**	**200**
Accords interprofessionnels	3	4	2	2	5	6
Accords professionnels	0	0	1	1	1	1
Conventions collectives	0	0	91	95	91	95
Textes départementaux/locaux	**3**	**4**	**94**	**98**	**97**	**102**
TOTAL	**27**	**32**	**981**	**1032**	**1008**	**1064**
Dont : niveau interprofessionnel	*4*	*5*	*25*	*26*	*29*	*31*
niveau branche	*23*	*27*	*956*	*1006*	*979*	*1033*

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC).

1) Le nombre de textes provisoire est le nombre de textes publiés dans le Bilan de la négociation collective en 2016 pour des textes signés entre le 1er janvier et le 31 décembre 2016 et portés à la connaissance de la DGT avant le 17 mars 2017.
2) Le nombre de textes définitif est le nombre de textes signés entre le 1er janvier et le 31 décembre 2016 et portés à la connaissance de la DGT avant le 25 mars 2018.

ANNEXE 3 • LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2017

IDCC	Intitulé	Date de signature	Publication
TEXTES NATIONAUX			
3219	**Convention collective de branche des salariés en portage salarial Étendue le 28 avril 2017**	*22/03/2017*	*2017/14*
3220	**Convention collective nationale du personnel des Offices Publics de l'Habitat** *Remplace : accord collectif relatif au congé de formation économique sociale et syndicale dans la branche des Offices Publics de l'Habitat signé le 23/06/2010* *Remplace : accord collectif national sur la classification des emplois et sur les barèmes des rémunérations de base des personnels employés au sein des Offices Publics de l'Habitat signé le 24/11/2010* *Remplace : accord national pour une protection sociale complémentaire dans les Offices Publics de l'Habitat signé le 12/07/2012* *Remplace : accord collectif national cadre en faveur du développement de l'intéressement collectif dans les Offices Publics de l'Habitat signé le 19/06/2013* *Remplace : accord collectif national pour le développement du dialogue social dans les Offices Publics de l'Habitat signé le 09/07/2015* *Remplace : accord collectif national pour le développement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les Offices Publics de l'Habitat signé le 07/07/2016*	*06/04/2017*	*2017/18*
3221	**Convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse** *Remplace : convention collective nationale de travail des employés des agences de presse signée le 05/07/1976* *Remplace : convention collective des ouvriers des transmissions des bureaux français des agences télégraphiques internationales signée le 14/06/1973* *Remplace : convention collective du personnel d'encadrement des agences de presse signée le 01/01/1996*	*07/04/2017*	*2017/22*

IDCC	Intitulé	Date de signature	Publication
TEXTES NATIONAUX SUITE			
3222	**Convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes** *Remplace : accord national du 15 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles signé le 15/12/2011* *Remplace : accord national portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi dans les industries du bois pour le bâtiment et la fabrication de menuiserie industrielle signé le 27/10/1995* *Remplace : accord national relatif au bilan de compétences et au passeport formation dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles signé le 10/03/2009* *Remplace : accord national du 27 octobre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles signé le 27/10/2011* *Remplace : accord national relatif au capital de temps de formation dans les industries du bois pour le bâtiment et la fabrication de menuiseries industrielles signé le 23/09/1998* *Remplace : accord national relatif à la formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés relevant des secteurs de menuiseries, de charpentes, et constructions industrialisées portes planes, escaliers signé le 27/10/1995* *Remplace : convention collective nationale des menuiseries charpentes et constructions industrialisées et des portes planes signée le 31/03/1955* *Remplace : accord national relatif aux classifications d'emplois et à la détermination des salaires minima dans les industries du bois pour le bâtiment et la fabrication de menuiseries industrielles dans le cadre de la convention collective des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées signé le 28/06/2002*	*19/01/2017*	*2017/23*
3224	**Convention collective nationale des employés et des cadres des éditeurs de la presse magazine** *Remplace : convention collective nationale des cadres des éditeurs de la presse magazine signée le 28/11/2013* *Remplace : convention collective nationale des employés des éditeurs de la presse magazine signée le 28/11/2013*	*30/10/2017*	*2017/50*
3226	**Convention collective nationale de la poissonnerie** *Remplace : accord relatif à la formation professionnelle dans le secteur du commerce du poisson signé le 08/07/1993*	*28/11/2017*	*2018/5*

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC).

ANNEXE 4 • LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2017

	Intitulé	Date de signature	BOCC	Date de l'arrêté d'extension (1)
TEXTES NATIONAUX				
AI**	**Indemnisation du chômage** Convention relative à l'assurance-chômage *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* *Remplace : 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*	*14/04/2017*		
AI	**Prévoyance des cadres** Accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres	*17/11/2017*	*2018/2*	
AI	**Régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO** Accord national interprofessionnel instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire *Remplace : convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947* *Remplace : accord national interprofessionnel concernant la retraite des salariés non-cadres du 8 décembre 1961*	*17/11/2017*	*2018/2*	
AP*	**Métallurgie contrat de professionnalisation** Accord national du relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie	*10/01/2017*	*2017/10*	*28/04/2017*
AP**	**Bâtiment contrat de génération** Accord collectif national relatif au contrat de génération dans le bâtiment *Remplace : accord collectif national du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans le bâtiment*	*05/01/2017*	*2017/12*	*12/06/2017*
AP**	**Électriques et gazières industries dialogue social** Accord relatif au dialogue social dans la branche des industries électriques et gazières	*15/12/2017*	*2018/8*	
AP**	**Électriques et gazières industries hausse CSG** Accord portant sur les mesures exceptionnelles de compensation de la hausse de la contribution sociale généralisée au 1er janvier 2018 dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières	*15/12/2017*	*2018/7*	
AP**	**Électriques gazières industries primes indemnités 2018** Accord relatif aux primes et indemnités des industries électriques et gazières *Remplace : accord relatif aux primes et indemnités des industries électriques et gazières*	*15/12/2017*	*2018/4*	
AP**	**Professions réglementées modalités de négociation** Accord-cadre définissant les modalités de négociation	*19/05/2017*	*2017/36*	

	Intitulé	Date de signature	BOCC	Date de l'arrêté d'extension (1)
TEXTES NATIONAUX (suite)				
AP**	**Travail temporaire accord de méthode prévoyance** Accord de méthode visant à l'élaboration d'un accord relatif aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non-cadres au sein de la branche du travail temporaire	*19/05/2017*	*2017/36*	
AP**	**Travaux publics contrat de génération** Accord collectif national relatif au contrat de génération dans les travaux publics	*05/01/2017*	*2017/10*	*12/06/2017*
AP	**Bois importation collecte contribution formation** Accord national relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans l'industrie des panneaux à base de bois	*13/12/2017*	*2018/13*	
AP	**Électriques gazières industries droits familiaux** Accord relatif à l'évolution des droits familiaux des industries électriques et gazières	*15/12/2017*	*2018/4*	
AP	**Papier-carton accord de méthode restructuration** Accord de méthode pour la négociation d'un rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur papier-carton	*29/03/2017*	*2017/29*	
AP	**Particulier employeur paritarisme dialogue social** Accord interbranche relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social (branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur)	*29/03/2017*	*2017/20*	*03/10/2017*
AP	**Particulier employeur valorisation emploi** Accord interbranche instituant un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile (branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur)	*27/02/2017*	*2017/15*	*26/12/2017*
AP	**Transformation laitière prévention de pénibilité** Accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière	*29/06/2017*	*2017/37*	
AP	**Travail temporaire création AGF - CPPNT** Accord relatif à la création de l'association AGF - CPPNTT	*19/05/2017*	*2017/36*	*06/02/2018*
AP	**Travail temporaire santé-sécurité au travail** Accord relatif à la santé et à la sécurité au travail des salariés intérimaires dans les entreprises de travail temporaire	*03/03/2017*	*2017/15*	

	Intitulé	Date de signature	BOCC	Date de l'arrêté d'extension [1]
TEXTES RÉGIONAUX				
AP	**Bâtiment Limousin couverture frais de santé** Accord collectif relatif à la couverture complémentaire de frais de santé des ouvriers du bâtiment des entreprises jusqu'à 10 salariés, des employés et techniciens de maîtrise et des cadres du bâtiment des départements de Corrèze, de Creuse et de Haute-Vienne *Remplace : accord professionnel relatif à la prévoyance complémentaire dans le bâtiment région du Limousin*	*22/05/2017*	*2017/34*	
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX				
AI	**Moselle commerces ouverture dimanche** Accord collectif territorial (Moselle) relatif aux contreparties accordées aux salariés à l'occasion du travail exceptionnel de certains dimanches et de certains jours fériés dans les commerces	*27/03/2017*	*2017/18*	

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC).

*** Texte avec une date de fin prévue.*

1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau.

ANNEXE 5 • LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT EN 2017

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	Nº de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Acteurs du lien social et familial (1261)**		3218	
	Avenant n° 01-17 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	*08/03/2017*		*2017/23*
	Avenant n° 02-17 indemnités kilométriques	*29/06/2017*		*2017/45*
	Avenant n° 03-17 régime complémentaire santé	*10/10/2017*		*2017/45*
	Avenant n° 04-17 salaires	*19/12/2017*		*2018/7*
CCNE	**Activités de marchés financiers (CCNM) (2931)**		3257	
	Avenant n° 2 régimes prévoyance et frais de santé	*31/08/2017*		*2017/41*
CCNE	**Administrateurs mandataires judiciaires (2706)**		3353	
	Avenant n° 15 forfait annuel en jours	*06/04/2017*		*2017/40*
	Protection membres délégations syndicales	*06/04/2017*		*2017/40*
	Avenant n° 17 mise en place CPPNI	*01/06/2017*		*2017/40*
	Avenant n° 18 ordre public conventionnel	*01/06/2017*		*2017/40*
	Avenant n° 19 modifiant l'accord du 5 février 2009 régime de prévoyance	*01/06/2017*		*2017/40*
	Avenant n° 20 modifiant l'accord du 26 février 2015 frais de santé	*01/06/2017*		*2017/40*
CCNE	**Aéraulique installation entretien réparation (1412)**		3023	
	Avenant n° 62 salaires minima conventionnels et primes	*01/02/2017*		*2017/13*
	Avenant n° 6 à l'accord du 27 mars 2006 prévoyance	*05/04/2017*		*2017/24*
	Structuration du dialogue social, mise en place CPPNI	*28/06/2017*		*2017/40*
	Avenant n° 62 (texte attaché) mise à jour certifications	*25/10/2017*		*2018/12*
CCNE	**Aide soins services à domicile (BAD) (2941)**		3381	
	Avenant aux avenants n° 29/2016, n° 30/2016 et n° 31/2016	*30/03/2017*		*2017/42*
	Avenant n° 35/2017 valeur du point 2017	*25/04/2017*		-
	Avenant n° 32/2017 commissions paritaires	*23/05/2017*		*2017/42*
	Avenant n° 33/2017 mise en place CPPNI	*23/05/2017*		*2017/42*
	Avenant n° 34/2017 formation professionnelle	*23/05/2017*		*2017/44*
CCNE	**Alimentation maisons gérants succursales (1314)**		3007	
	Avenant n° 64 minima garantis indemnités et congés	*23/01/2017*		*2018/13*
CCNE	**Ameublement fabrication (1411)**		3155	
	Salaires professionnels catégoriels 1er avril 2017	*16/03/2017*		*2017/22*
	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	*31/05/2017*		*2017/43*
	Avenant n° 7 à l'accord du 26 avril 2005 régime de prévoyance	*09/10/2017*		*2018/8*
	Avenant modifiant l'accord du 6 juillet 2015 formation professionnelle	*12/12/2017*		*2018/7*
CCNE	**Ameublement négoce (1880)**		3056	
	Mise en place CPPNI	*31/01/2017*		*2017/15*
	Salaires minima au 1er février 2017	*31/01/2017*		*2017/11*
	Don de jours, repos et congés pour événements familiaux	*29/03/2017*		*2017/28*
	Participation	*11/10/2017*		*2018/11*
	Mise en place de l'intéressement	*14/11/2017*		*2018/12*
	Protection négociateurs nationaux	*14/11/2017*		*2018/12*
CCNE	**Animation (1518)**		3246	
	Avenant n° 159 valeur du point	*02/03/2017*		*2017/17*
	Avenant n° 160 mise en place CPPNI	*08/06/2017*		*2017/36*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Architecture entreprises (2332)**		3062	
	Valeur du point 2017 Rhône-Alpes	*03/01/2017*		*2017/48*
	Valeur du point 2017 Corse	*04/01/2017*		*2017/48*
	Valeur du point 2017 Picardie	*05/01/2017*		*2017/48*
	Valeur du point 2017 Nord - Pas-de-Calais	*06/01/2017*		*2017/48*
	Valeur du point 2017 Guadeloupe	*09/01/2017*		*2017/48*
	Valeur du point 2017 Martinique	*11/01/2017*		*2017/48*
	Valeur du point 2017 Guyane	*13/01/2017*		*2017/48*
	Valeur du point 2017 Bourgogne	*23/01/2017*		*2017/48*
	Valeur du point 2017 Auvergne	*27/01/2017*		*2017/48*
	Valeur du point 2017 Centre	*17/02/2017*		*2017/48*
	Valeur du point 2017 Aquitaine	*23/03/2017*		*2017/48*
	Valeur du point 2017 Champagne-Ardenne	*23/03/2017*		*2017/48*
	Valeur du point 2017 Franche-Comté	*23/03/2017*		*2017/48*
	Valeur du point 2017 La Réunion	*23/03/2017*		*2017/48*
	Valeur du point 2017 Pays de la Loire	*23/03/2017*		*2017/48*
	Valeur du point 2017 Midi-Pyrénées	*23/03/2017*		*2017/48*
	Valeur du point 2018 Lorraine	*21/11/2017*		*2018/12*
	Valeur du point 2018 Alsace	*22/11/2017*		*2018/12*
	Mise en place CPPNI	*23/11/2017*		*2018/4*
	Valeur du point 2018 Limousin	*24/11/2017*		*2018/12*
	Valeur du point 2018 Auvergne	*01/12/2017*		*2018/12*
	Valeur du point 2018 Provence-Alpes-Côte d'Azur	*01/12/2017*		*2018/12*
	Valeur du point 2018 Champagne-Ardenne	*04/12/2017*		*2018/13*
	Valeur du point 2018 Franche-Comté	*12/12/2017*		*2018/13*
CCNE	**Architecture, urbanisme, environnement conseils (2666)**		3348	
	Avenant n° 24 valeur du point	*12/12/2017*		*2018/9*
	Avenant n° 25 mise en place CPPNI	*12/12/2017*		*2018/8*
CCNE	**Artistes interprètes télévision émissions (1734)**		3278	
	Barèmes de rémunération au 1er février 2017	*06/02/2017*		*2017/26*
CCNE	**Artistiques culturelles entreprises (1285)**		3226	
	Plafond congés spectacle CCNEAC	*04/05/2017*		*2017/29*
	Salaires minima au 1er juillet 2017	*01/07/2017*		*2017/34*
	Avenant modifiant l'article X-3	*06/12/2017*		*2018/15*
CCNE	**Assainissement et maintenance industrielle (2272)**		3309	
	Avenant n° 29 salaires indemnités d'astreinte et de repas	*24/03/2017*		*2017/23*
CCNE	**Assistance sociétés (1801)**		3279	
	Avenant n° 35 frais de déplacement réunions paritaires	*20/01/2017*		*2017/31*
	Avenant n° 36 rémunérations et frais de transport	*20/01/2017*		*2017/14*
	Périodicité de négociation de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	*26/06/2017*		*2017/36*
	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	*03/07/2017*		*2017/38*
	Avenant n° 38 mise en place CPPNI	*20/10/2017*		*2018/3*
	Avenant n° 37 congés spéciaux pour événements familiaux	*22/12/2017*		*2018/12*
CCNE	**Assurances agences générales personnel (2335)**		3115	
	Avenant n° 18 mise en place CPPNI	*21/02/2017*		*2017/16*
	Avenant n° 18 à l'accord du 2 juin 2003 salaires minima annuels bruts	*11/12/2017*		*2018/5*
	Avenant n° 2 formation professionnelle tout au long de la vie	*11/12/2017*		*2018/5*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Assurances inspection sociétés (1679)**		3267	
	Rémunérations minimales 2017	*02/05/2017*		*2017/31*
CCNE	**Assurances réassurances courtage entreprises (2247)**		3110	
	Annexes 1 et 2 - mise en place CPPNI	*28/04/2017*		*2017/42*
	Accord de méthode ordre public conventionnel	*28/04/2017*		*2017/42*
	GPEC	*28/04/2017*		*2017/42*
	Répartition fonds d'affectation 2016 aux CFA	*22/06/2017*		*2017/42*
	Mise en place du dispositif CQP	*26/10/2017*		*2018/8*
	Prévoyance frais médicaux (annexe 7)	*26/10/2017*		*2018/8*
	Taux de contribution à la formation professionnelle	*23/11/2017*		*2018/8*
CCNE	**Assurances sociétés (1672)**			
	Rémunérations minimales 2017	*02/05/2017*	*3265*	*2017/31*
CCNE	**Ateliers chantiers d'insertion (3016)**		*3379*	
	Mise en place CPPNI	*28/06/2017*		*2017/39*
	Avenant n° 22 à l'accord du 17 juin 2010 régime de prévoyance	*28/06/2017*		*2017/50*
	Avenant n° 23 salaires minima 2018	*09/11/2017*		*2018/6*
	Avenant n° 24 dialogue social, droit syndical et IRP	*09/11/2017*		*2018/8*
	Avenant n° 3 remboursement frais de santé	*20/12/2017*		*2018/13*
CCNE	**Audiovisuel électronique équipement ménager commercial (1686)**		3076	
	Avenant n° 46 rémunérations au 1er avril 2017	*16/02/2017*		*2017/17*
	Régime frais de santé	*13/04/2017*		*2017/39*
	Avenant n° 47 mise en place CPPNI	*14/06/2017*		*2017/36*
CCNE	**Automobile cabinets d'expertises (1951)**		3295	
	Avenant n° 60 régime frais de soins de santé	*20/03/2017*		*2017/20*
	Avenant n° 61 de mise en place CPPNI	*25/04/2017*		*2017/42*
	Avenant n° 63 modifiant l'accord du 22 mars 2004 prévoyance complémentaire	*12/10/2017*		*2018/12*
	Avenant n° 64 création fonds social	*12/10/2017*		*2018/12*
CCNE	**Automobile services (1090)**		3034	
	Avenant n° 1 à l'accord du 15 mai 2007 sur RNQSA et RNCSA	*22/02/2017*		*2017/16*
	Capital fin de carrière en cas de retraite anticipée	*22/03/2017*		*2017/20*
	Avenant n° 12 à l'accord du 26 avril 1994 statuts de l'ANFA	*22/03/2017*		*2017/20*
	Avenant n° 83 santé et sécurité salariés	*22/03/2017*		*2017/20*
	Santé et sécurité salaries	*22/03/2017*		*2017/20*
	Commissions paritaires régionales	*28/03/2017*		*2017/20*
	Actualisation RNQSA et RNCSA 2e semestre	*27/06/2017*		*2017/39*
	Cotisations prévoyance obligatoire 2018	*27/06/2017*		*2017/35*
	Mise en place commissions paritaires régionales	*27/06/2017*		*2017/35*
	Avenant n° 2 à l'accord du 15 mai 2007 sur RNQSA et RNCSA	*11/07/2017*		*2017/39*
	Avenant n° 84 barèmes de salaires minima	*19/09/2017*		*2017/43*
	RNQSA et RNCSA 2018	*20/12/2017*		*2018/8*
CCNE	**Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes (2583)**		3336	
	RAG 2017	*29/05/2017*		*2017/30*
CCNE	**Avocats cabinets personnel salarié (1000)**		3078	
	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	*02/06/2017*		*2017/50*
	Ordre public conventionnel	*07/07/2017*		*2017/45*
	Mise en place CPPNI	*15/09/2017*		*2017/50*
	Avenant n° 117 régime de prévoyance	*20/10/2017*		*2018/2*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	Nº de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Avocats salariés (1850)**		3078	
	Avenant n° 17 salaires au 1er mars 2017	*27/01/2017*		*2017/20*
	Mise en place CPPNI	*15/09/2017*		*2018/3*
	Avenant n° 18 gestion fonds du paritarisme	*15/09/2017*		*2017/50*
	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	*17/11/2017*		*2018/7*
CCNE	**Banque (2120)**		3161	
	Salaires minima 2017	*13/01/2017*		*2017/15*
	Égalité professionnelle, mixité, parité entre les femmes et les hommes	*17/03/2017*		*2017/26*
	Congés pour événements familiaux	*18/09/2017*		*2017/47*
	Intéressement	*21/11/2017*		*2018/5*
	Mise en place CPPNI	*08/12/2017*		*2018/12*
CCNE	**Bâtiment ETAM (2609)**		3002	
	Salaires minima au 1er avril 2017 Champagne-Ardenne	*25/01/2017*		*2017/15*
	Salaires appointements minimaux au 1er avril 2017 Pays de la Loire	*26/01/2017*		*2017/12*
	Salaires minimaux 2017 Hauts-de-France	*27/01/2017*		*2017/12*
	Accord-cadre convergence négociation salariale et indemnisation de petits déplacements Occitanie	*02/02/2017*		*2017/16*
	Salaires minima 2017 Rhône-Alpes	*02/02/2017*		*2017/13*
	Avenant n° 1 salaires minima au 1er avril 2017 Bourgogne-Franche-Comté	*07/02/2017*		*2017/17*
	Salaires minima 2017 Lorraine	*13/02/2017*		*2017/13*
	Salaires minima au 1er avril 2017 Occitanie	*28/02/2017*		*2017/16*
	Salaires minima au 1er juin 2017 Centre-Val de Loire	*06/04/2017*		*2017/27*
	Salaires minima au 1er mai 2017 Nouvelle Aquitaine	*12/04/2017*		*2017/36*
	Salaires minima au 1er juin 2017 Auvergne-Rhône-Alpes	*12/04/2017*		*2017/26*
	Appointements minimaux 2018 Pays de la Loire	*16/11/2017*		*2018/3*
	Salaires minimaux 2018 Seine-et-Marne	*27/11/2017*		*2018/4*
	Salaires minima 2018 Bretagne	*06/12/2017*		*2018/13*
	Salaires minimaux au 1er février 2018 Hauts-de-France	*08/12/2017*		*2018/13*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	Nº de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) (1596)**		3193	
	Salaires minima au 1er avril 2017 Champagne-Ardenne	*25/01/2017*		*2017/15*
	Indemnités de petits déplacements Hauts-de-France	*27/01/2017*		*2017/12*
	Salaires minimaux 2017 Hauts-de-France	*27/01/2017*		*2017/12*
	Salaires minima 2017 Rhône-Alpes	*02/02/2017*		*2017/13*
	Avenant n° 1 indemnités de petits déplacements 2017 Bourgogne-Franche-Comté	*07/02/2017*		*2017/17*
	Avenant n° 1 salaires minima au 1er avril 2017 Bourgogne-Franche-Comté	*07/02/2017*		*2017/17*
	Salaires minima 2017 Lorraine	*13/02/2017*		*2017/13*
	Indemnités de petits déplacements au 1er avril 2017 Occitanie	*28/02/2017*		*2017/16*
	Salaires minima au 1er avril 2017 Occitanie	*28/02/2017*		*2017/16*
	Indemnités de petits déplacements au 1er mai 2017 Nouvelle Aquitaine	*12/04/2017*		*2017/36*
	Salaires minima au 1er mai 2017 Nouvelle Aquitaine	*12/04/2017*		*2017/36*
	Indemnités de repas et petits déplacements Auvergne-Rhône-Alpes	*12/04/2017*		*2017/26*
	Salaires minima au 1er juin 2017 Auvergne-Rhône-Alpes	*12/04/2017*		*2017/26*
	Salaires minima au 1er juin 2017 Centre-Val de Loire	*24/04/2017*		*2017/30*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Pays de la Loire	*16/11/2017*		*2018/3*
	Salaires minimaux 2018 Pays de la Loire	*16/11/2017*		*2018/3*
	Salaires minimaux 2018 Seine-et-Marne	*27/11/2017*		*2018/4*
	Salaires minima 2018 Grand-Est	*28/11/2017*		*2018/13*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Bretagne	*06/12/2017*		*2018/13*
	Salaires minima 2018 Bretagne	*06/12/2017*		*2018/13*
	Indemnités de petits déplacements Hauts-de-France	*08/12/2017*		*2018/13*
	Salaires minimaux 2018 Hauts-de-France	*08/12/2017*		*2018/13*

	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	
	Salaires minima au 1er avril 2017 Champagne-Ardenne	*25/01/2017*		*2017/15*
	Indemnités de petits déplacements Hauts-de-France	*27/01/2017*		*2017/12*
	Salaires minimaux 2017 Hauts-de-France	*27/01/2017*		*2017/12*
	Accord-cadre de convergence pour négociation salariale et indemnités de petits déplacements Occitanie	*02/02/2017*		*2017/16*
	Salaires minima 2017 Rhône-Alpes	*02/02/2017*		*2017/13*
	Indemnités de petits déplacements 2017 Bourgogne-Franche-Comté	*07/02/2017*		*2017/17*
	Salaires minima au 1er avril 2017 Bourgogne-Franche-Comté	*07/02/2017*		*2017/17*
	Salaires minima 2017 Lorraine	*13/02/2017*		*2017/13*
	Indemnités de petits déplacements au 1er avril 2017 Occitanie	*28/02/2017*		*2017/16*
	Salaires minima au 1er avril 2017 Occitanie	*28/02/2017*		*2017/16*
	Salaires minima au 1er mai 2017 Nouvelle Aquitaine	*12/04/2017*		*2017/36*
	Indemnités de petits déplacements au 1er mai 2017 Nouvelle Aquitaine	*12/04/2017*		*2017/36*
	Indemnités de repas et petits déplacements Auvergne-Rhône-Alpes	*12/04/2017*		*2017/26*
	Salaires minimaux à compter du 1er juin 2017 Auvergne-Rhône-Alpes	*16/11/2017*		*2018/3*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Pays de la Loire	*27/11/2017*		*2018/4*
	Salaires minima 2018 Pays de la Loire	*28/11/2017*		*2018/13*
	Salaires minimaux 2018 Seine-et-Marne	*06/12/2017*		*2018/13*
	Salaires minima 2018 Grand-Est	*06/12/2017*		*2018/13*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Bretagne	*08/12/2017*		*2018/13*
	Salaires minima 2018 Bretagne	*08/12/2017*		*2018/13*
	Indemnités de petits déplacements Hauts-de-France	*08/12/2017*		*2018/13*
	Salaires minimaux 2018 Hauts-de-France	*08/12/2017*		*2018/13*
CCNE	**Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567)**		3051	
	Avenant n° 3 à l'accord du 11 décembre 2009 paritarisme	*28/02/2017*		*2017/15*
	Salaires et primes de panier au 1er mars 2017	*01/03/2017*		*2017/22*
	Champ d'application	*27/09/2017*		*2017/50*
CCNE	**Biologie médicale laboratoires extrahospitaliers (959)**		3114	
	Indemnisation délégués syndicaux	*26/01/2017*		*2017/33*
	Salaires minima au 1er juillet 2017	*11/07/2017*		*2017/43*
CCNE	**Blanchisserie-teinturerie et nettoyage (2002)**		3074	
	Salaires minima 2017	*22/03/2017*		*2017/26*
CCNE	**Bois scieries travail mécanique (158)**		3041	
	Avenant n° 20 salaires minima au 1er juillet 2017	*14/03/2017*		*2017/36*
CCNE	**Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992)**		3101	
	Avenant n° 52 salaires au 1er février 2017	*18/01/2017*		*2017/10*
	Avenant n° 53 ancienneté	*08/03/2017*		*2017/21*
	Avenant n° 54 départ à la retraite	*29/06/2017*		*2017/39*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Boulangerie-pâtisserie entreprises artisanales (843)**		3117	
	Avenant n° 51 salaires minima au 1er février 2017 Île-de-France	*18/01/2017*		*2017/27*
	Avenant n° 7 grille de salaires Bouches-du-Rhône	*06/03/2017*		*2017/19*
	Avenant n° 1 salaire apprentis Bouches-du-Rhône	*30/10/2017*		*2018/11*
	Avenant n° 116 salaire horaire minimum	*16/01/2017*		*2017/12*
	Avenant n° 22 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 remboursement complémentaire frais de soins de santé	*24/05/2017*		*2017/29*
	Avenant n° 117 champ géographique (de la Réunion)	*01/06/2017*		*2017/37*
	Règlement intérieur commissions paritaires régionales de la boulangerie-pâtisserie	*29/06/2017*		*2018/10*
	Avenant n° 118 régime de prévoyance	*07/12/2017*		*2018/4*
	Avenant n° 23 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 remboursement complémentaire frais de soins de santé complémentaire frais de soins santé	*07/12/2017*		*2018/4*
CCNE	**Boulangerie-pâtisserie industrielle (1747)**		3102	
	Avenant n° 23 salaires minima au 1er avril 2017	*19/04/2017*		*2017/26*
CCNE	**Bricolage vente au détail en libre-service (1606)**		3232	
	CQP « vendeur(euse) » et « hôte(sse) de caisse »	*01/09/2017*		*2017/51*
	Formation professionnelle	*08/09/2017*		*2018/5*
CCNE	**Bureaux d'études techniques (1486)**		3018	
	Avenant n° 44 minima conventionnels	*30/03/2017*		*2017/21*
	Mise en place CPPNI	*14/12/2017*		*2018/9*
CCNE	**Cabinets dentaires (1619)**		3255	
	Salaires et primes 2017	*10/02/2017*		*2017/14*
	Avenant commission nationale paritaire de conciliation (CNPC)	*16/03/2017*		*2017/24*
	Salaires au 1er décembre 2017	*27/10/2017*		*2018/2*
CCNE	**Cabinets médicaux (1147)**		3168	
	Avenant n° 70 salaires minima 2017	*12/01/2017*		*2017/12*
	Avenant n° 71 cotisations de l'annexe 1 régime de prévoyance	*09/03/2017*		*2017/27*
CCNE	**Cafétérias et assimilés chaînes (2060)**		3297	
	Avenant n° 15 négociation annuelle de branche	*04/05/2017*		*2017/29*
	Avenant n° 16 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	*15/11/2017*		*2018/11*
CCNE	**Camping industrie (1618)**		3176	
	Avenant n° S 35 salaires minima 2017	*26/01/2017*		*2017/24*
CCNE	**Caoutchouc industrie (45)**		3046	
	Salaires minima garantis 2017	*17/05/2017*		*2017/30*
	Désignation OPCALIA et missions de la CPNE	*26/09/2017*		*2017/46*
CCNE	**Carrières matériaux industrie cadres (211)**		3081	
	Avenant n° 44 salaires minimaux 2017	*08/03/2017*		*2017/28*
	Mise en place CPPNI	*07/06/2017*		*2017/46*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Carrières matériaux industrie ETAM (135)**		3081	
	Salaires minima 2017 Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse	*29/03/2017*		*2017/24*
	Salaires minima 2017 Auvergne-Rhône-Alpes	*18/04/2017*		*2017/24*
	Salaires minima 2017 Aquitaine	*21/04/2017*		*2017/28*
	Salaires minima 2017 Hauts-de-France	*24/04/2017*		*2017/37*
	Salaires minima 2017 Centre-Val de Loire	*28/04/2017*		*2017/29*
	Salaires minima et primes 2017 Bretagne	*02/05/2017*		*2017/33*
	Salaires minimaux 2017 Lorraine	*04/05/2017*		*2017/28*
	Salaires minima 2017 Champagne-Ardenne	*09/05/2017*		*2017/33*
	Salaires minima 2017 Limousin	*15/05/2017*		*2017/38*
	Salaires minimaux 2017 Alsace	*16/05/2017*		*2017/34*
	Salaires minima 2017 Pays de la Loire	*23/05/2017*		*2017/38*
	Salaires minima 2017 Poitou-Charentes	*23/05/2017*		*2017/34*
	Avenant n° 35 salaires 2017 Languedoc-Roussillon	*30/05/2017*		*2017/29*
	Accord de méthode fusion CCN	*07/06/2017*		*2017/46*
	Mise en place CPPNI	*07/06/2017*		*2017/46*
	Salaires minima 2017 Midi-Pyrénées	*04/07/2017*		*2017/39*
	Salaires minima 2017 Île-de-France	*07/09/2017*		*2017/43*
	Salaires minimaux au 1er juillet 2017 Bourgogne-Franche-Comté	*27/10/2017*		*2017/52*
CCNE	**Carrières matériaux industrie ouvriers (87)**		3081	
	Salaires minima 2017 Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse	*29/03/2017*		*2017/24*
	Salaires minima 2017 Auvergne-Rhône-Alpes	*18/04/2017*		*2017/24*
	Salaires minima 2017 Aquitaine	*21/04/2017*		*2017/28*
	Salaires minima 2017 Hauts-de-France	*24/04/2017*		*2017/37*
	Salaires minima 2017 Centre-Val de Loire	*28/04/2017*		*2017/29*
	Salaires minima et primes 2017 Bretagne	*02/05/2017*		*2017/33*
	Salaires minimaux 2017 Lorraine	*04/05/2017*		*2017/28*
	Salaires minima 2017 Champagne-Ardenne	*09/05/2017*		*2017/33*
	Salaires minima 2017 Limousin	*15/05/2017*		*2017/38*
	Salaires minimaux 2017 Alsace	*16/05/2017*		*2017/34*
	Salaires minima 2017 Pays de la Loire	*23/05/2017*		*2017/38*
	Salaires minima 2017 Poitou-Charentes	*23/05/2017*		*2017/34*
	Accord de méthode fusion de la convention	*07/06/2017*		*2017/46*
	Mise en place CPPNI	*07/06/2017*		*2017/46*
	Avenant n° 35 salaires 2017 Languedoc-Roussillon	*30/05/2017*		*2017/29*
	Salaires minima 2017 Midi-Pyrénées	*04/07/2017*		*2017/39*
	Salaires minima 2017 Île-de-France	*07/09/2017*		*2017/43*
	Salaires minimaux au 1er juillet 2017 Bourgogne-Franche-Comté	*27/10/2017*		*2017/52*
CCNE	**Cartonnage industrie (489)**		3135	
	Accord de méthode révision de la convention	*28/02/2017*		*2017/17*
	Avenant n° 155 salaires minima au 1er avril 2017	*28/02/2017*		*2017/17*
	Avenant n° 1 à l'avenant n° 152 du 5 octobre 2015 complémentaire santé	*15/11/2017*		*2018/8*
CCNE	**Casinos (2257)**		3167	
	Avenant n° 3 frais de santé	*17/11/2017*		*2018/1*
	Avenant n° 25 rémunérations minimales mensuelles	*14/12/2017*		*2018/7*
CCNE	**Céramiques industries (1558)**		3238	
	Instances paritaires	*29/11/2017*		*2018/12*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Chaînes thématiques (2411)**		3319	
	Accord de salaires au 1er août 2017	*19/06/2017*		*2017/40*
	Avenant n° 4 révision convention et annexe 1 classification	*19/06/2017*		*2017/40*
CCNE	**Charcuterie de détail (953)**		3133	
	Avenant n° 28 salaires 2017	*10/01/2017*		*2017/17*
	Avenant n° 30 travail à temps partiel	*09/03/2017*		*2017/47*
	Avenant n° 31 promotion et recrutement	*05/07/2017*		*2017/47*
CCNE	**Charcutières industries (1586)**		3125	
	Salaires minima professionnels garantis 2017	*08/03/2017*		*2017/17*
	Avenant n° 6 régime de prévoyance	*13/10/2017*		*2017/52*
CCNE	**Chaussure industrie (1580)**		3163	
	Salaires minima 2017 (coefficient < 200)	*07/04/2017*		*2017/29*
	Salaires minima 2017 (coefficient > ou = 200)	*07/04/2017*		*2017/29*
	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité	*21/12/2017*		*2018/9*
CCNE	**Ciments industrie fabrication cadres (363)**		3280	
	Missions et organisation de la CPPNI	*07/06/2017*		*2017/37*
CCNE	**Ciments industrie fabrication ETDAM (833)**		3280	
	Salaires (valeur du point, salaires mensuels garantis) et primes au 1er mars 2017	*17/05/2017*		*2017/37*
	Missions et organisation de la CPPNI	*07/06/2017*		*2017/37*
CCNE	**Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892)**		3280	
	Définition emplois et minima sociaux	*20/11/2017*		*2017/37*
	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	*11/12/2017*		*2017/37*
CCNE	**Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892)**		3174	
	Définition emplois et minima sociaux	*20/11/2017*		*2018/5*
	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	*11/12/2017*		*2018/11*
CCNE	**Cinéma distribution employés et ouvriers (716)**		3174	
	Définition emplois et minima sociaux	*20/11/2017*		*2018/5*
	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	*11/12/2017*		*2018/11*
CCNE	**Cinéma exploitation (1307)**		3097	
	Avenant n° 58 barème salaires minima 2017	*24/01/2017*		*2017/12*
	Avenant n° 59 mise en place CPPNI	*11/05/2017*		*2017/38*
	Avenant n° 60 classifications professionnelles	*11/07/2017*		*2017/42*
	Avenant n° 61 salaires indemnités et primes au 1er août 2017	*11/07/2017*		*2017/42*
	Négociations de branche	*20/12/2017*		*2018/12*
CCNE	**Coiffure (2596)**		3159	
	Avenant à l'accord du 29 septembre 1967 ouverture du dimanche Landes	*05/10/2017*		*2017/44*
	Mise en place CPPNI	*21/03/2017*		*2017/26*
	Avenant n° 2 à l'avenant n° 11 régime frais de santé	*21/03/2017*		*2017/26*
	Avenant n° 40 rémunérations et prime d'ancienneté	*21/03/2017*		*2017/24*
CCNE	**Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408)**		3004	
	Salaires minima au 1er juillet 2017	*08/06/2017*		*2017/30*
CCNE	**Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216)**		3305	
	Avenant n° 61 apprentissage et partenariat CFA	*25/04/2017*		*2017/47*
	Avenant n° 62 salaires minima conventionnels	*07/06/2017*		*2017/35*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Commerce détail non alimentaire (1517)**		3251	
	Avenant n° 6 salaires minima 2017	*26/01/2017*		*2017/11*
	Dialogue social et mise en place CPPNI	*13/04/2017*		*2017/28*
	Préparation réunions	*13/04/2017*		*2017/28*
	Priorités objectifs formation professionnelle	*13/04/2017*		*2017/28*
	Prorogation accord du 25 novembre 2014 temps partiel	*13/04/2017*		*2017/28*
	Création CQP interbranche « vendeur conseil » en magasin adapté au secteur maroquinerie	*06/07/2017*		*2017/44*
	Avenant n° 4 à l'accord du 22 juin 2015 complémentaire santé	*22/11/2017*		*2018/13*
	Avenant n° 5 a accord du 22 juin 2015 maintien garanties	*22/11/2017*		*2018/13*
CCNE	**Commerces de gros (573)**		3044	
	Salaires minima conventionnels au 1er mars 2017	*02/03/2017*		*2017/16*
	Création de deux CQP en logistique	*24/04/2017*		*2017/29*
	Fusion avec la convention commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et négociants-distributeurs de levure (IDCC 1624)	*30/10/2017*		*2018/3*
CCNE	**Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286)**		3224	
	Avenant n° 35 à l'annexe III salaires	*17/01/2017*		*2017/17*
CCNE	**Confiserie chocolaterie commerce de gros (1624)**		3045	
	Salaires minima au 1er mai 2017	*03/04/2017*		*2017/27*
	Désignation OPCA interprofessionnel	*27/06/2017*		*2017/36*
	Formation professionnelle tout au long de la vie	*27/06/2017*		*2017/36*
CCNE	**Coopération maritime salariés non navigants (2494)**		3326	
	Avenant n° 15 salaires minima 2017	*20/01/2017*		*2017/12*
CCNE	**Cordonnerie multiservice (1561)**		3015	
	Salaires minima 2017	*19/06/2017*		*2018/13*
CCNE	**Cuirs et peaux industrie (207)**		3058	
	Avenant n° 66 SS salaires minima 2017	*11/01/2017*		*2017/10*
	Don de jours de repos	*19/09/2017*		*2017/47*
	Mise en place CPPNI	*19/09/2017*		*2017/47*
CCNE	**Cynégétiques structures associatives personnels (2697)**		3327	
	Avenant n° 13 rémunération	*30/05/2017*		*2017/29*
	Accord de méthode négociation	*05/09/2017*		*2017/41*
	Avenant n° 14 mise en place CPPNI	*05/09/2017*		*2017/41*
CCNE	**Déchet activités (2149)**		3156	
	Avenant n° 56 salaires minima conventionnels	*17/02/2017*		*2017/14*
	Avenant n° 57 salaires minima conventionnels	*28/11/2017*		*2018/7*
CCNE	**Dentaire laboratoires prothèses (993)**		3254	
	Protocole d'accord ancienneté	*20/06/2017*		*2017/35*
	Avenant participations salariés aux négociations collectives nationales	*30/06/2017*		*2017/35*
	Avenant n° 6 régime de prévoyance	*05/12/2017*		*2018/13*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Dentaires fournitures négoce (635)**		3033	
	Salaires minima 2017	*30/05/2017*		*2017/39*
CCNE	**Désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D) (1605)**		3260	
	Création de CQP de branche	*11/01/2017*		*2017/11*
	Revalorisation salaires 2017	*28/06/2017*		*2017/35*
	Mise en place CPPNI	*20/12/2017*		*2018/12*
	Revalorisation salaires 2018	*20/12/2017*		*2018/13*
CCNE	**Distributeurs conseils hors domicile (1536)**		3121	
	Avenant n° 2017/1 salaires minima conventionnels 2017	*11/04/2017*		*2017/28*
	Avenant n° 2017/2 à l'accord du 1er décembre 2016 prévoyance	*27/09/2017*		*2017/52*
	Avenant n° 2017/3 mise en place CPPNI	*08/11/2017*		*2018/11*
	Avenant n° 2017/4 rémunérations	*08/11/2017*		*2018/11*
	Avenant n° 2017/5 temps de travail	*08/11/2017*		*2018/11*
CCNE	**Distribution directe entreprises (2372)**		3316	
	Avenant n° 1 à l'accord du 31 janvier 2014 complémentaire frais de santé	*21/11/2017*		*2018/4*
CCNE	**Eau et assainissement (entreprises des services) (2147)**		3302	
	Avenant n° 15 salaires NAO 2017	*21/06/2017*		*2017/31*
CCNE	**Eaux boissons sans alcool production (1513)**		3247	
	Création CQP « conducteur mécanicien »	*31/03/2017*		*2017/26*
	Avenant n° 35 salaires minima au 1er avril 2017	*31/03/2017*		*2017/26*
	Avenant n° 1 mise en place CPPNI	*06/12/2017*		*2018/10*
CCNE	**Enchères publiques et commissaires-priseurs (2785)**		3363	
	Barème valeur du point 2017	*10/01/2017*		*2017/10*
	Définition ordre public conventionnel	*07/03/2017*		*2017/21*
	Forfait annuel en jours	*25/04/2017*		*2017/27*
	Mise en place CPPNI	*17/10/2017*		*2017/51*
CCNE	**Enseignement privé indépendant (2691)**		3351	
	Avenant n° 1 salaires annexe NAO 2017	*11/01/2017*		*2017/10*
	Avenant n° 1 à l'accord du 12 janvier 2016 création catégorie temporaire cadres	*05/04/2017*		*2017/26*
	Avenant n° 38 salaires NAO 2017	*05/04/2017*		*2017/26*
	Régime professionnel de santé 2018 - 2022	*04/07/2017*		*2017/34*
	Avenant n° 37 personnels enseignants	*08/11/2017*		*2017/49*
CCNE	**Entreprises filière sport-loisirs (1557)**		3049	
	Champ d'application et dénomination	*06/11/2017*		*2018/9*
	Contreparties au travail dominical	*06/11/2017*		*2018/9*
	Champ application et fabrication articles sport	*07/12/2017*		*2018/9*
CCNE	**Entreprises techniques service création événement (2717)**		3355	
	Salaires au 1er mars 2017 - NAO 2017	*20/03/2017*		*2017/17*
CCNE	**Equipements thermiques cadres ingénieurs assimilés (1256)**		3042	
	RMAG	*20/07/2017*		*2017/46*
CCNE	**Equipements thermiques OETAM (998)**		3042	
	RMAG	*20/07/2017*		*2017/46*
CCNE	**Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790)**		3275	
	Avenant n° 56 rémunérations conventionnelles au 1er avril 2017	*16/02/2017*		*2017/15*
CCNE	**Esthétique-cosmétique enseignement parfumerie (3032)**		3145	
	Avenant n° 14 commissions nationales paritaires	*02/02/2017*		*2017/12*
	Avenant n° 15 formation professionnelle et classifications et définitions emplois	*22/06/2017*		*2017/44*
	Avenant n° 16 salaires minima	*06/07/2017*		*2017/44*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Expertises évaluations industrielles entreprises (915)**		3145	
	Avenant n° 64 salaires minima annexes I, II et III	*24/01/2017*		*2017/15*
	Avenant n° 65 mise en place CPPNI	*05/04/2017*		*2017/35*
CCNE	**Experts comptables et commissaires aux comptes (787)**		3020	
	Avenant n° 40 salaires minima	*03/02/2017*		*2017/12*
	Instances de négociation collective et CPPNI	*20/04/2017*		*2017/30*
	Ordre public conventionnel	*20/04/2017*		*2017/30*
	Congés spéciaux	*22/11/2017*		*2018/5*
	Financement de la formation professionnelle	*08/12/2017*		*2018/5*
CCNE	**Exploitations frigorifiques (200)**		3178	
	Avenant n° 85 salaires et primes 2017	*23/03/2017*		*2017/29*
	Avenant n° 86 mise en place CPPNI	*22/09/2017*		*2017/50*
CCNE	**Ferroviaire convention dispositions générales (3217)**			
	Formation professionnelle	*06/06/2017*		*2017/31*
CCNE	**Fleuristes animaux familiers (1978)**		3010	
	Avenant n° 1 à l'accord du 19 octobre 2016 CQP « assistant fleuriste »	*19/05/2017*		*2017/29*
	Formation professionnelle	*14/06/2017*		*2017/32*
	Avenant n° 1 à l'accord du 9 décembre 2009 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	*14/06/2017*		*2017/32*
	Ordre public conventionnel	*30/06/2017*		*2017/37*
	Prime d'ancienneté	*30/06/2017*		*2017/37*
CCNE	**Formation organismes (1516)**		3249	
	Classification conventionnelle emplois métiers	*16/01/2017*		*2017/13*
	Avenant à l'accord du 3 juillet 1992 prévoyance	*07/06/2017*		*2017/39*
	Création CQP « conseiller (ère) commercial(e) formation »	*14/09/2017*		*2018/9*
	Avenant à l'accord du 19 novembre 2015 couverture complémentaire obligatoire frais de santé	*22/11/2017*		*2018/9*
	Accord modifiant les articles 18-1 dialogue social branche et 18-2 commissions paritaires	*01/12/2017*		*2018/9*
CCNE	**Foyers services jeunes travailleurs organismes (2336)**		3014	
	Avenant n° 42 négociation annuelle salariale 2017	*15/02/2017*		*2017/14*
	Avenant n° 43 classification emploi - repère n° 5	*26/04/2017*		*2017/29*
	Accord de prorogation de l'avenant n° 12 du 9 janvier 2014 sécurisation emploi et temps partiel	*14/12/2017*		*2018/8*
	Formation professionnelle	*14/12/2017*		*2018/13*
	Avenant n° 45 fonds d'aide au paritarisme	*14/12/2017*		*2018/13*
	Avenant à l'accord du 9 janvier 2014 sécurisation emploi temps partiel	*14/12/2017*		*2018/8*
CCNE	**Fruits légumes épicerie produits laitiers (1505)**		3244	
	Avenant n° 124 évolution grille salaires	*30/01/2017*		*2017/12*
	Avenant n° 125 à l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 frais de soins de santé	*05/07/2017*		*2017/38*
CCNE	**Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043)**		3144	
	Avenant n° 88bis classification	*30/01/2017*		*2017/12*
	Avenant n° 93 mise en place CPPNI	*29/05/2017*		*2017/45*
	Avenant n° 94 courriers et colis	*29/05/2017*		*2017/45*
	Avenant n° 95 annexe II salaires	*06/10/2017*		*2018/1*
	Avenant n° 3 prévoyance et frais de santé	*07/11/2017*		*2018/1*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Géomètres experts, géomètres, topographes (2543)**		3205	
	Jours fériés	*05/01/2017*		*2017/13*
	Salaires minima 2017	*05/01/2017*		*2017/11*
	Trajectoires professionnelles salaries	*07/06/2017*		*2017/44*
	Mise en place CPPNI	*26/10/2017*		*2017/52*
	Avenant régime de prévoyance	*26/10/2017*		*2017/52*
	Avenant n° 7 taux contribution formation	*14/12/2017*		*2018/4*
CCNE	**Golf (2021)**		3283	
	Avenant n° 69 formation professionnelle tutorat	*07/11/2017*		*2018/12*
CCNE	**Habillement articles textiles commerce de détail (1483)**		3241	
	Avenant n° 23 salaires minima 2017	*21/03/2017*		*2017/20*
	Avenant n° 1 à l'accord du 4 novembre 2015 frais de santé	*26/09/2017*		*2017/47*
	Formation professionnelle continue	*07/11/2017*		*2018/2*
	Avenant n° 2 à l'accord du 9 octobre 2015 prévoyance	*07/11/2017*		*2018/2*
CCNE	**Habillement commerce succursales (675)**		3065	
	Salaires minima garantis au 1er septembre 2017	*05/04/2017*		*2017/23*
	Dérogation au repos dominical	*04/07/2017*		*2017/36*
CCNE	**Habillement industries (247)**		3098	
	Avenant à l'avenant n° 1 du 10 décembre 2004 formation	*06/07/2017*		*2017/41*
CCNE	**Habitat protection PACT et ARIM (1278)**		3221	
	Avenant à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 prévoyance	*21/03/2017*		*2017/38*
CCNE	**Habitat social organisations professionnelles (2526)**		3330	
	Avenant n° 18 révision de la classification	*20/09/2017*		*2017/44*
	Avenant n° 17 bis institutions représentatives du personnel	*06/12/2017*		*2018/12*
	Avenant n° 19 congés exceptionnels	*06/12/2017*		*2018/12*
CCNE	**Hélicoptères personnel navigant technique (1944)**		3288	
	Avenant n° 18 salaires 2017 et primes	*16/06/2017*		*2017/35*
CCNE	**HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150)**		3190	
	Mise en conformité CCN	*22/06/2017*		*2017/33*
	Avenant n° 1 à l'accord de méthode du 6 octobre 2016	*22/06/2017*		*2017/33*
	Avenant n° 9 barèmes de rémunérations	*22/06/2017*		*2017/33*
	Avenant rectificatif de l'avenant n° 1 du 22 juin 2017	*23/11/2017*		*2018/8*
	Avenant n° 10 barèmes de rémunérations	*14/12/2017*		*2018/9*
CCNE	**Horlogerie (1044)**		3152	
	Avenant à l'accord du 30 avril 2004 forfait annuel en jours	*27/01/2017*		*2017/10*
	Avenant modifiant l'avenant n° 1 du 17 décembre 1979 cadres	*24/11/2017*		*2018/13*
	Avenant n° 45 à l'annexe II du 24 novembre 2017 salaire	*24/11/2017*		*2018/13*
	Avenant n° 8 à l'accord du 13 février 2008 régime de prévoyance	*24/11/2017*		*2018/13*
CCNE	**Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487)**		3240	
	Avenant n° 34 création de trois CQP	*02/03/2017*		*2017/30*
	Avenant n° 35 primes d'ancienneté	*02/03/2017*		*2017/28*
	Avenant n° 36 rupture contrat travail	*02/03/2017*		*2017/28*
	Avenant n° 22 salaires	*20/12/2017*		*2018/11*
CCNE	**Hospitalisation privée (2264)**		3307	
	Avenant à l'annexe du 10 décembre 2002 salaires	*25/01/2017*		*2017/13*
	Avenant n° 27 valeur du point et rémunération annuelle garantie	*12/07/2017*		*2017/43*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Hôtellerie de plein air (1631)**		3271	
	Avenant n° 12 à l'accord du 9 mars 2004 régime de prévoyance	*17/01/2017*		*2017/11*
	Formation professionnelle	*01/03/2017*		*2017/14*
	Création de la commission paritaire sociale Corse	*20/03/2017*		*2017/43*
	Avenant n° 37 travail saisonnier	*17/07/2017*		*2017/37*
CCNE	**Hôtels cafés restaurants (HCR) (1979)**		3292	
	Avenant n° 4 à l'accord du 6 octobre 2010 frais de santé	*31/03/2017*		*2017/29*
	Avenant n° 5 à l'accord du 6 octobre 2010 frais de santé	*13/10/2017*		*2017/49*
	Avenant n° 6 à l'accord du 6 octobre 2010 frais de santé	*13/10/2017*		*2017/49*
	Avenant n° 25 salaires (minima conventionnels)	*09/06/2017*		*2017/34*
	Avenant n° 26 permis de former en alternance	*13/10/2017*		*2017/51*
	Avenant n° 27 prévoyance	*13/10/2017*		*2017/49*
CCNE	**Huissiers de justice (1921)**		3037	
	Avenant n° 58 ordre public conventionnel	*23/05/2017*		*2017/30*
	Avenant n° 59 à l'avenant n° 48 du 13 mars 2015 complémentaire santé	*05/07/2017*		*2017/38*
	Avenant n° 60 grille salaires au 1er janvier 2018	*17/10/2017*		*2017/47*
	Avenant n° 61 mise en place CPPNI	*17/10/2017*		*2017/47*
CCNE	**Immobilier (1527)**		3090	
	Avenant à l'annexe II salaires 2017 (résidence tourisme)	*09/02/2017*		*2017/12*
	Avenant n° 72 annexe II salaires 2017	*01/03/2017*		*2017/20*
	Avenant n° 73 forfait annuel en jours	*05/12/2017*		*2018/8*
CCNE	**Importation exportation commission courtage (43)**		3100	
	Exercice droit syndical	*23/03/2017*		*2017/24*
	Salaires minima grille 2017	*23/03/2017*		*2017/24*
	Formation professionnelle	*11/12/2017*		*2018/2*
CCNE	**Imprimerie de labeur et industries graphiques (184)**		3138	
	Politique salariale 2017	*16/01/2017*		*2017/10*
	Régime de prévoyance conventionnelle	*11/12/2017*		*2018/11*
CCNE	**Industries alimentaires diverses 5 branches (3109)**		3384	
	Avenant n° 8 salaires minima conventionnels	*02/03/2017*		*2017/30*
CCNE	**Instruments à écrire et industries connexes (715)**		3171	
	Avenant n° 43 salaires et primes au 1er juillet 2017	*19/06/2017*		*2017/38*
CCNE	**Jardineries graineteries (1760)**		3272	
	Avenant n° 5 à l'accord du 11 juin 2009 prévoyance	*24/01/2017*		*2017/11*
	Ancienneté pour contrats saisonniers	*27/06/2017*		*2017/36*
	Salaires minima au 1er juillet 2017	*27/06/2017*		*2017/36*
	Avenant n° 6 à l'accord du 11 juin 2009 régime de prévoyance	*15/12/2017*		*2018/8*
CCNE	**Jeux jouets industries (1607)**		3130	
	Avenant n° 74 salaires minima conventionnels au 1er mai 2017	*25/04/2017*		*2017/36*
	Avenant n° 75 mise en place CPPNI	*15/06/2017*		*2017/40*
CCNE	**Journalistes (1480)**		3136	
	Salaires minima garantis (agences de presse)	*18/01/2017*		*2017/12*
	Salaires minima	*25/01/2017*		*2017/17*
	Barèmes salaires 2017 presse quotidienne nationale	*05/04/2017*		*2017/32*
	Salaires NAO 2017 presse périodique régionale	*10/05/2017*		*2017/31*
	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	*08/06/2017*		*2017/44*
	Avenant à l'accord du 29 mars 2005 formation professionnelle	*06/11/2017*		*2018/9*
	Salaires presse périodique régionale	*07/11/2017*		*2017/51*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Laitière industrie (112)**		3124	
	Avenant n° 35 à l'annexe I bis de la CCN rémunération mensuelle minimale au 1er avril 2017	*22/03/2017*		*2017/24*
	Avenant n° 20 à l'annexe I ter prime d'ancienneté	*22/03/2017*		*2017/24*
	Avenant n° 2 à l'annexe I quater prime d'ancienneté	*22/03/2017*		*2017/24*
	Avenant n° 47 à l'annexe I de la CCN salaires au 1er avril 2016	*22/03/2017*		*2017/24*
	Mise en place CPPNI	*27/09/2017*		*2017/49*
	Avenant n° 37 CPPNI	*27/09/2017*		*2017/49*
CCNE	**Librairie (3013)**		3252	
	Avenant n° 3 à l'accord du 5 décembre 2015 négociation collective	*18/01/2017*		*2017/12*
	Avenant modifiant certaines dispositions de la CCN	*10/05/2017*		*2017/31*
	Salaires minima et prime d'ancienneté	*10/05/2017*		*2017/31*
	Avenant n° 1 à l'accord du 2 juillet 2015 au régime de santé	*19/09/2017*		*2017/45*
CCNE	**Lin rouissage teillage (1659)**		3264	
	Avenant n° 29 salaires minima au 1er février 2017	*02/02/2017*		*2018/12*
	Avenant n° 1 à l'accord du 24 mai 2016 prévoyance	*23/03/2017*		*2018/12*
	Pénibilité	*23/03/2017*		*2018/12*
CCNE	**Logistique entreprises communication directe (1611)**		3261	
	Salaires minima au 1er avril 2017 et 1er septembre 2017	*23/02/2017*		*2017/17*
	Avenant n° 4 à l'accord du 9 novembre 2006 garanties collectives	*23/11/2017*		*2018/8*
CCNE	**Maisons d'étudiants (1671)**		3266	
	Avenant n° 64 valeur du point conventionnel, égalité professionnelle	*14/09/2017*		*2017/49*
CCNE	**Mannequins agences (2397)**		3318	
	Rémunérations NAO 2017	*25/04/2017*		*2017/26*
	Avenant n° 6 modifiant les articles 8 catégories de prestations et 12 rémunération minimale	*17/05/2017*		*2017/29*
	Avenant n° 1 à l'accord du 1er juin 2012 santé au travail	*21/09/2017*		*2017/42*
	Avenant n° 8 CPNEFP	*19/10/2017*		*2017/47*
	Avenant n° 9 mise en place CPPNI	*19/10/2017*		*2017/47*
	Rémunérations NAO 2018	*19/10/2017*		*2017/46*
CCNE	**Manutention ferroviaire travaux connexes (538)**		3170	
	Dialogue social	*10/05/2017*		*2017/36*
	Avenant à l'accord du 29 juin 2005 régime professionnel frais de santé	*14/09/2017*		*2017/42*
	Avenant complétant l'avenant n° 101 du 2 juillet 2015 salaires 2018	*28/09/2017*		*2017/47*
	Avenant n° 101 salaires garantis et primes 2018	*28/09/2017*		*2017/43*
	Avenant à l'accord du 15 décembre 2015 formation professionnelle	*06/12/2017*		*2018/4*
CCNE	**Mareyeurs-expéditeurs (1589)**		3256	
	Avenant à l'annexe II salaires au 1er juin 2017	*18/05/2017*		*2017/30*
	Avenant n° 44 réécriture CCN	*18/05/2017*		*2017/30*
CCNE	**Maroquinerie, articles voyage, cuir, sellerie (2528)**		3157	
	Salaires 2017 secteur ganterie	*04/05/2017*		*2017/47*
	Mise en place CPPNI	*01/09/2017*		*2017/51*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Matériaux construction négoce (3216)**			
	Avenant n° 14 salaires conventionnels OETAM	*21/03/2017*		*2017/21*
	Avenant n° 15 salaires conventionnels cadres	*21/03/2017*		*2017/21*
	Mise en place CPPNI	*19/09/2017*		*2018/8*
	Avenant de mise en conformité modifications techniques	*07/11/2017*		*2018/7*
	Avenant de mise en conformité temps de travail	*12/12/2017*		*2018/12*
CCNE	**Médicotechniques négoce et prestations de service (1982)**		3286	
	Ordre public conventionnel	*18/05/2017*		*2017/32*
	Salaires minima annexe II	*18/05/2017*		*2017/32*
	Avenant n° 1 à l'accord du 2 décembre 2015 régime professionnel de santé	*06/07/2017*		*2017/40*
CCNE	**Métallurgie ingénieurs et cadres (650)**		3025	
	Salaires (appointements minimaux) 2017	*20/01/2017*		*2017/11*
CCNE	**Métiers de la transformation des grains (1930)**		3060	
	Avenant n° 1 à l'annexe II salaires et prime de vacances	*17/01/2017*		*2017/12*
	Avenant n° 2 préavis de départ à la retraite	*24/05/2017*		*2017/37*
	Avenant n° 3 pause quotidienne	*24/05/2017*		*2017/37*
	Avenant n° 4 clause de non-concurrence	*05/07/2017*		*2017/43*
CCNE	**Missions locales et PAIO (2190)**		3304	
	Avenant n° 60 valeur du point	*02/08/2017*		*2017/38*
	Avenant n° 61 modifiant l'avenant n° 57 du 17 décembre 2015 prévoyance	*02/08/2017*		*2017/38*
CCNE	**Mutualité (2128)**		3300	
	Avenant n° 21 mise en place CPPNI	*01/06/2017*		*2017/34*
	Agenda social CPPNI pour 2017/2018	*02/11/2017*		*2017/52*
	Avenant n° 22 maladie et accident du travail	*08/12/2017*		*2018/7*
	Avenant n° 23 prorogation contribution formation	*08/12/2017*		*2018/12*
CCNE	**Navigation de plaisance (1423)**		3187	
	Avenant n° 53 liste CQP	*04/04/2017*		*2017/28*
	Avenant n° 54 annexe VI salaires minima	*04/04/2017*		*2017/28*
	Avenant n° 55 positionnement CQP	*28/06/2017*		*2017/38*
CCNE	**Navigation personnel sédentaire (2972)**		3216	
	Avenant n° 6 congés pour événements familiaux	*26/01/2017*		*2017/14*
CCNE	**Notariat (2205)**		3134	
	Paritarisme, financement syndicats	*19/01/2017*		*2017/11*
	Avenant n° 33 salaires	*23/02/2017*		*2017/13*
	Avenant n° 34 mise en place CPPNI	*18/05/2017*		*2017/29*
	Document unique d'évaluation des risques professionnels	*13/07/2017*		*2017/37*
	Prévention des risques psychosociaux (RPS)	*21/09/2017*		*2017/43*
	Avenant n° 2 à l'accord du 9 septembre 2015 complémentaire frais de santé	*19/10/2017*		*2017/47*
	Financement syndicats	*21/12/2017*		*2018/9*
CCNE	**Œufs conditionnement commerce transformation (2075)**		3184	
	Salaires minima conventionnels 2017	*29/03/2017*		*2017/27*
CCNE	**Optique lunetterie de détail (1431)**		3084	
	Avenant à l'accord du 14 juin 2011 prévoyance	*07/12/2017*		*2018/10*
CCNE	**Papeterie fournitures de bureau commerce de détail (1539)**		3252	
	Salaires minima 2017	*11/01/2017*		*2017/11*
	Avenant à l'avenant du 30 novembre 2016 classification	*01/03/2017*		*2017/18*
CCNE	**Papiers cartons distribution commerce gros OETAM (802)**		3158	
	Avenant n° 6 à l'accord du 19 novembre 2008 salaires et primes	*12/07/2017*		*2017/43*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Papiers cartons distribution commerce ingénieurs cadres (925)**		3054	
	Avenant n° 6 à l'accord du 19 novembre 2008 salaires et primes	*12/07/2017*		*2017/43*
CCNE	**Papiers cartons production OETAM (1492)**		3242	
	Avenant n° 38 prime de panier de nuit au 1er juillet 2017	*31/05/2017*		*2017/38*
CCNE	**Papiers cartons transformation OETAM (1495)**		3250	
	Avenant n° 37 prime de panier de nuit au 1er juillet 2017	*31/05/2017*		*2017/38*
CCNE	**Particulier employeur salariés (2111)**		3180	
	Avenant champ d'application géographique	*18/07/2017*		*2018/7*
CCNE	**Pâtisserie (1267)**		3215	
	Avenant n° 86 barème et grille de salaires	*19/01/2017*		*2017/10*
CCNE	**Personnels navigants officiers transport maritime (3223)**			
	Régime de prévoyance	*22/03/2017*		*2017/25*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Pharmaceutique industrie (176)**		3104	
	Frais logement et nourriture métiers de promotion	*12/01/2017*		*2017/11*
	Avenant à l'accord du 19 novembre 2014 formation et GPEC	*16/03/2017*		*2017/18*
	Mise en place CPPNI	*16/03/2017*		*2017/30*
	Salaires minima 2017	*16/03/2017*		*2017/18*
	Avenant à l'accord du 22 juin 2007 frais de santé anciens salariés	*06/07/2017*		*2017/39*
	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	*06/07/2017*		*2017/39*
	Avenant à l'accord du 9 juillet 2015 prévoyance	*23/11/2017*		*2018/8*
	Avenant à l'accord du 22 juin 2007 réserve de couverture frais de santé anciens salariés	*23/11/2017*		*2018/8*
	Avis CPPNI temps de pause rémunéré	*23/11/2017*		*2018/8*
	Salaires minima 2018	*23/11/2017*		*2018/8*
CCNE	**Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555)**		3063	
	Salaires minima 2017	*18/01/2017*		*2017/13*
	GPEC	*11/05/2017*		*2017/33*
	Salaires minima 2018 (RMMG et RAG)	*13/12/2017*		*2018/9*
CCNE	**Pharmaceutique répartition (1621)**		3262	
	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	*11/07/2017*		*2017/38*
	Salaires minima 2017	*11/07/2017*		*2017/38*
	Mise en place CPPNI	*15/12/2017*		*2018/7*
CCNE	**Pharmacie d'officine (1996)**		3052	
	Prévoyance et frais de santé cadres	*20/03/2017*		*2017/19*
	Prévoyance et frais de santé non-cadres	*20/03/2017*		*2017/19*
	Avenant à l'accord du 17 janvier 2007 aides et remplacements	*11/05/2017*		*2017/26*
	Régimes de prévoyance et frais de santé	*11/05/2017*		*2017/26*
	Révision et actualisation de la convention	*11/05/2017*		*2017/26*
	APGIS prévoyance et frais de santé	*02/10/2017*		*2017/48*
	Commission nationale paritaire de l'emploi (CNPE)	*02/10/2017*		*2017/45*
	Développement paritarisme financement négociation	*02/10/2017*		*2017/45*
	Prévoyance et frais de soins de santé	*02/10/2017*		*2017/51*
	Avenant à l'accord du 2 octobre 2017 APGIS prévoyance et frais de santé	*04/12/2017*		*2018/13*
CCNE	**Photographie professions (3168)**			
	Salaires minima 2017	*07/03/2017*		*2017/22*
	Aménagement et organisation du temps de travail	*06/09/2017*		*2017/46*
	Avenant n° 5 à l'accord du 5 décembre 2012 cotisations prévoyance	*06/09/2017*		*2017/46*
CCNE	**Plasturgie (292)**		3066	
	Avenant à l'annexe V équipes de suppléance	*08/03/2017*		*2017/38*
	Avenant n° 1 à l'accord du 20 juin 2012 paritarisme	*26/04/2017*		*2017/27*
	Abondement CPF	*21/06/2017*		*2017/41*
	Jours de congés pour événements familiaux	*21/06/2017*		*2017/41*
	Don de jours pour les aidants	*22/11/2017*		*2018/3*
	Salaires minima mensuels 2018	*12/12/2017*		*2018/5*
	Accord de méthode révision OPCA	*20/12/2017*		*2018/11*
CCNE	**Poissonnerie (1504)**		3243	
	Avenant n° 91 salaire mensuel 2017	*11/01/2017*		*2017/20*
CCNE	**Pôle emploi (2847)**		3367	
	Salaires 2017	*28/02/2017*		*2017/14*
	Qualité de vie au travail (QVT)	*17/03/2017*		*2017/18*
	Classification emplois et révision d'articles	*22/11/2017*		*2018/4*
CCNE	**Pompes funèbres (759)**		3269	
	Salaires 2017	*07/02/2017*		*2017/39*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	Nº de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Portage de presse (2683)**		3350	
	Mise en place CPPNI	*05/05/2017*		*2017/36*
	Rémunération minimale au 1er mai 2017	*05/05/2017*		*2017/36*
CCNE	**Portage salarial - salariés (3219)**			
	Accord de méthode négociation	*22/03/2017*		*2017/14*
	Désignation de l'OPCA	*25/07/2017*		*2017/41*
CCNE	**Ports de plaisance (1182)**		3183	
	Pénibilité	*08/06/2017*		*2017/37*
	Nomenclature emplois	*18/10/2017*		*2017/50*
	T ravail saisonnier	*06/12/2017*		*2018/8*
	Valeur du point 2018	*06/12/2017*		*2018/8*
CCNE	**Ports et manutention CCN unifiée (3017)**			
	Avenant n° 2 à l'accord du 16 avril 2011 cessation anticipée d'activité	*16/02/2017*		*2017/22*
	Avenant n° 6 salaires minimaux garantis NAO 2017	*16/02/2017*		*2017/22*
	Avenant n° 7 révision de la CCN	*16/02/2017*		*2017/22*
	Avenant n° 8 révision garantie de ressources	*16/02/2017*		*2017/22*
	Rémunérations ouvriers dockers occasionnels 2017 Montoir Saint-Nazaire	*06/04/2017*		*2017/46*
	Revalorisation grilles et primes ouvriers dockers 2017 Montoir Saint-Nazaire	*06/04/2017*		*2017/46*
	Revalorisation rentes retraite supplémentaire	*10/05/2017*		*2017/41*
	Avenant n° 2 à l'accord du 15 avril 2011 pénibilité spécifique	*27/10/2017*		*2018/7*
	Avenant n° 4 à l'accord du 17 décembre 2015 régime de prévoyance	*23/11/2017*		*2018/13*
CCNE	**Prestataires de services secteur tertiaire (2098)**		3301	
	Mise en place CPPNI	*15/05/2017*		*2017/32*
	Contributions formation professionnelle	*16/10/2017*		*2017/50*
	Avenant n° 3 régime de prévoyance	*13/11/2017*		*2018/1*
	Avenant régime frais de santé	*13/11/2017*		*2018/1*
CCNE	**Prévention sécurité entreprises (1351)**		3196	
	Financement maintien et actualisation compétences agents de sécurité « MAC »	*14/12/2017*		*2018/6*
CCNE	**Production audiovisuelle (2642)**		3346	
	Annexe 1 réalisateurs accord d'étape	*15/02/2017*		*2017/19*
	Avenant n° 8 mise en place CPPNI	*21/06/2017*		*2017/38*
	Avenant n° 9 salaires minima	*07/07/2017*		*2017/38*
	Avenant n° 10 convention de forfait	*20/12/2017*		*2018/12*
CCNE	**Production cinématographique titres I – II – III – IV (3097)**			
	Avenant à l'accord du 24 juillet 2015 salaires	*18/04/2017*		*2017/27*
	Avenant salaires de l'équipe technique (titre II)	*20/07/2017*		*2017/38*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Production de films d'animation (2412)**		3314	
	Avenant n° 10 CDD et CCD d'usage	*25/10/2017*		*2017/49*
CCNE	**Produits alimentaires élaborés industries (1396)**		3127	
	Barème salaires minima au 1er février 2017 Bretagne Ouest Atlantique	*10/02/2017*		*2017/12*
	Avenant n° 105 reconduction contrats saisonniers	*24/02/2017*		*2017/16*
	Avenant n° 106 salaires minima 2017	*24/02/2017*		*2017/16*
	Avenant n° 107 création de la CPPNI	*05/10/2017*		*2018/1*
	Forfait annuel en heures ou en jours	*13/12/2017*		*2018/11*
CCNE	**Produits du sol engrais négoce et industrie (1077)**		3165	
	Avenant n° 65 salaires minima 2017	*25/01/2017*		*2017/19*
	Mise en place CPPNI	*11/07/2017*		*2017/45*
	Prévoyance non-cadres	*11/07/2017*		*2017/45*
CCNE	**Promotion immobilière (1512)**		3248	
	Avenant n° 38 salaires minima conventionnels 2017	*16/05/2017*		*2017/28*
	Avenant n° 3 à l'accord du 19 octobre 2011 prévoyance-santé	*27/10/2017*		*2018/4*
	Avenant n° 2 à l'accord du 10 novembre 2005 formation	*17/11/2017*		*2018/4*
	Avenant n° 39 mise en place CPPNI	*17/11/2017*		*2018/4*
CCNE	**Propreté entreprises et services associés (3043)**		3173	
	Avenant n° 10 frais de santé personnel non cadre	*14/09/2017*		*2017/42*
	Accord de méthode agenda social	*20/09/2017*		*2017/42*
	Avenant n° 1 à l'accord du 3 mars 2015 prime annuelle	*20/09/2017*		*2017/44*
	Avenant n° 16 à l'accord du 25 juin 2002 salaires	*20/09/2017*		*2017/44*
	Indemnité de transport	*20/09/2017*		*2017/44*
CCNE	**Publicité (86)**		3073	
	Salaires minima 2017	*10/01/2017*		*2017/10*
	CQP	*27/02/2017*		*2017/15*
	Indemnité de fin de carrière	*03/05/2017*		*2017/27*
CCNE	**Quincaillerie commerce employés et personnel maîtrise (1383)**		3311	
	Salaires minima conventionnels 2017	*19/01/2017*		*2017/15*
	Formation professionnelle tout au long de la vie	*23/11/2017*		*2018/9*
CCNE	**Quincaillerie commerces cadres (731)**		3311	
	Formation professionnelle tout au long de la vie	*19/01/2017*		*2017/25*
	Salaires minima conventionnels 2017	*19/01/2017*		*2017/15*
CCNE	**Radiodiffusion (1922)**		3285	
	Salaires minima	*25/01/2017*		*2017/17*
	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	*08/06/2017*		*2017/44*
CCNE	**Récupération industries et commerces (637)**		3228	
	Congés pour événements familiaux	*10/02/2017*		*2017/13*
	Contrat de génération	*10/02/2017*		*2017/13*
	Développement de l'apprentissage	*10/02/2017*		*2017/24*
	Salaires applicables au 1er avril 2017	*04/04/2017*		*2017/26*
	Avenant n° 13 régime de prévoyance	*11/09/2017*		*2017/46*
	Indemnisation maladie ou accident	*09/10/2017*		*2018/2*
	Salaires minima conventionnels 2018	*09/10/2017*		*2018/3*
	Financement dialogue social	*06/12/2017*		*2018/12*
	Mise en place CPPNI	*06/12/2017*		*2018/4*
	Indemnités de licenciement	*06/12/2017*		*2018/7*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Remontées mécaniques et domaines skiables (454)**		3122	
	Avenant n° 68 formation professionnelle	*29/11/2017*		*2018/11*
	Avenant n° 69 mise en place CPPNI	*29/11/2017*		*2018/11*
	Avenant n° 70 salaires minima au 1er décembre 2017	*29/11/2017*		*2018/11*
CCNE	**Reprographie (706)**		3027	
	Classification employés	*30/05/2017*		*2017/29*
CCNE	**Restauration rapide (1501)**		3245	
	Avenant n° 50 classifications des postes	*22/03/2017*		*2017/24*
	Avenant n° 51 salaires prime jours fériés et repos	*22/03/2017*		*2017/24*
	Avenant n° 52 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	*18/10/2017*		*2018/17*
	Avenant n° 4 à l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 prévoyance complémentaire et action sociale	*08/11/2017*		*2018/9*
CCNE	**Retraite complémentaire institutions (1794)**		3276	
	Qualité de vie au travail (QVT)	*02/03/2017*		*2017/20*
	Rémunérations mensuelles garanties	*13/04/2017*		*2017/27*
	Avenant n° 19 droit syndical fonctionnement instances	*13/09/2017*		*2017/44*
CCNE	**Sérigraphie industrie (614)**		3137	
	Référentiels CQP	*17/03/2017*		*2017/18*
CCNE	**Services à la personne entreprises (3127)**		3370	
	Avenant n° 2 salaires minima conventionnels	*25/01/2017*		*2017/13*
	Mise en place CPPNI	*13/02/2017*		*2017/21*
	Avenant chapitre II section 3 temps partiel	*06/10/2017*		*2017/49*
CCNE	**Services de santé au travail interentreprises (SSTI) (897)**		3031	
	Contrat de génération intergénérationnel	*22/02/2017*		*2017/18*
	Avenant indemnisation frais de déplacement et repas 2017	*22/02/2017*		*2017/18*
	Salaires (RMAG) 2017	*22/02/2017*		*2017/18*
	Avenant n° 1 contrat de génération	*31/05/2017*		*2017/31*
	Insertion maintien emploi travailleurs handicapes	*21/06/2017*		*2017/41*
	Formation professionnelle tout au long de la vie	*11/10/2017*		*2017/52*
CCNE	**Spectacle vivant entreprises du secteur privé (3090)**		3372	
	Avenant d'adhésion du CAMULC	*21/06/2017*		*2017/39*
	Avenant CDD d'usage (liste emplois)	*06/09/2017*		*2017/52*
	Avenant forfait en jours	*06/09/2017*		*2017/52*
	Avenant garantie frais de soins de santé	*12/10/2017*		*2018/1*
CCNE	**Sport (2511)**		3328	
	Accord de méthode négociation pluriannuelle CCN	*11/01/2017*		*2017/10*
	Avenant n° 116 salaires	*04/05/2017*		*2017/30*
	Avenant n° 117 mise en place CPPNI	*01/06/2017*		*2017/36*
	Avenant n° 119 prorogation désignation OPCA UNIFORMATION	*14/06/2017*		*2017/36*
	Avenant n° 118 travail à temps partiel (chapitre IV)	*15/06/2017*		*2017/36*
	Avenant n° 120 travail à temps partiel (chapitre XII)	*15/06/2017*		*2017/36*
	Avenant n° 121 CQP « animateur de tennis »	*13/09/2017*		*2018/2*
	Avenant n° 122 CQP « animateur bouliste »	*13/09/2017*		*2018/2*
	Avenant n° 123 forfait annuel en jours	*18/10/2017*		*2018/2*
	Avenant n° 124 travail à temps partiel (chapitre IV)	*07/11/2017*		*2018/8*
	Avenant n° 125 travail à temps partiel (chapitre XII)	*07/11/2017*		*2018/8*
	Avenant n° 1 à l'accord du 6 novembre 2015 frais de santé	*07/11/2017*		*2018/8*
CCNE	**Télécommunications (2148)**		3303	
	Mise en place CPPNI	*03/02/2017*		*2017/13*
	Salaires minima conventionnels 2017	*03/02/2017*		*2017/13*
	Accompagnement du développement numérique	*22/09/2017*		*2017/46*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Textile industrie (18)**		3106	
	Salaires minima au 1er avril 2017	*24/04/2017*		*2017/24*
	Avenant à l'accord du 11 décembre 2014 formation professionnelle	*06/07/2017*		*2017/36*
CCNE	**Textiles artificiels et synthétiques industries (1942)**		3340	
	Salaires mensuels minima garantis 1er mars 2017	*21/02/2017*		*2017/15*
CCNE	**Thermalisme (2104)**		3298	
	Avenant n° 28 revalorisation grille salaires	*15/03/2017*		*2017/24*
	Avenant n° 29 travail saisonnier	*13/11/2017*		*2018/2*
	Mise en place CPPNI	*01/12/2017*		*2018/12*
CCNE	**Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761)**		3047	
	Classification barème salaires 2018	*15/12/2017*		*2018/8*
	Avenant frais de participation aux réunions de négociation	*15/12/2017*		*2018/8*
CCNE	**Tourisme organismes (1909)**		3175	
	Avenant n° 18 accord du 30 septembre 2009 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	*20/04/2017*		*2017/30*
	Avenant n° 19 mise en place CPPNI	*14/06/2017*		*2017/41*
	Avenant n° 20 fonctionnement CPNEFP	*19/07/2017*		*2018/12*
CCNE	**Tourisme social et familial organismes (1316)**		3151	
	Avis d'interprétation délai transitoire précompte	*17/01/2017*		*2017/15*
	Avenant n° 1 à l'accord du 17 novembre 2016 santé et prévoyance	*17/01/2017*		*2017/15*
	Avenant n° 60 salaires minima conventionnels	*16/02/2017*		*2017/15*
	Avenant n° 2 frais de santé et prévoyance	*20/02/2017*		*2017/15*
	Désignation OPCA et contributions formation	*06/06/2017*		*2017/45*
	Avenant n° 3 cotisations frais de santé et prévoyance	*06/06/2017*		*2017/45*
CCNE	**Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404)**		3131	
	Avenant n° 2 à l'accord du 14 septembre 2011 dialogue social	*21/02/2017*		*2017/16*
	Avenant n° 3 à l'accord du 2 juillet 2015 jury d'examen	*21/02/2017*		*2017/16*
	Avenant n° 5 barème salaires minima	*21/02/2017*		*2017/14*
	Avenant n° 2 à l'accord du 6 juin 2013 financement formation	*26/04/2017*		*2017/26*
	Avenant n° 2 à l'accord du 2 juillet 2015 frais de santé	*26/09/2017*		*2017/47*
	Avenant n° 4 mise en place CPPNI	*17/11/2017*		*2017/52*
CCNE	**Transport aérien personnel au sol (275)**		3177	
	Avenant n° 91 classifications professionnelles	*19/05/2017*		*2017/30*
	Avenant n° 92 salaires minima au 1er juillet 2017	*16/06/2017*		*2017/35*
	Dialogue social	*14/12/2017*		*2018/12*
	Prévoyance personnel non cadre	*14/12/2017*		*2018/9*
	Règlement fonds d'action sociale	*14/12/2017*		*2018/9*
CCNE	**Transports publics urbains de voyageurs (1424)**		3099	
	Sécurisation parcours professionnels	*10/11/2017*		*2018/3*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Transports routiers (16)**		3085	
	Conducteurs services librement organisés	*23/02/2017*		*2017/16*
	Avenant n° 66 frais de déplacements ouvriers	*13/03/2017*		*2017/19*
	Rémunérations transport marchandises	*07/04/2017*		*2017/27*
	Formation professionnelle et emploi	*12/04/2017*		*2017/28*
	Avenant n° 108 à l'annexe I salaires ouvriers	*18/04/2017*		*2017/28*
	Avenant n° 82 à l'annexe IV salaires ingénieurs et cadres	*18/04/2017*		*2017/28*
	Avenant n° 90 à l'annexe III salaires techniciens agents de maîtrise	*18/04/2017*		*2017/28*
	Avenant n° 92 à l'annexe II salaires employés	*18/04/2017*		*2017/28*
	Avenant n° 15 rémunérations transport déménagement	*15/05/2017*		*2017/29*
	Avenant n° 1 à l'accord du 11 avril 1997 CFA et FONGECFA	*13/06/2017*		*2017/34*
	Avenant n° 3 à l'accord du 29 mai 1998 AGECFA voyageurs	*13/06/2017*		*2017/34*
	Avenant n° 10 rémunération personnel prestation logistique	*30/06/2017*		*2017/38*
	Avenant n° 2 changement de prestataire (interurbain)	*04/07/2017*		*2017/37*
	Dispositions sur la durée du travail et le repos	*04/10/2017*		*2017/47*
	Conducteur tourisme et grand tourisme (voyageur)	*24/11/2017*		*2018/3*
	Avenant n° 109 rémunérations conventionnelles	*15/12/2017*		*2018/13*
	Avenant n° 83 rémunérations conventionnelles	*15/12/2017*		*2018/13*
	Avenant n° 91 rémunérations conventionnelles	*15/12/2017*		*2018/13*
	Avenant n° 93 rémunérations conventionnelles	*15/12/2017*		*2018/13*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	Nº de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Travaux publics ETAM (2614)**		3005T3	
	Indemnités de petits déplacements 2017 Rhône-Alpes	*05/01/2017*		*2017/10*
	Salaires minima 2017 Rhône-Alpes	*05/01/2017*		*2017/10*
	Indemnités de petits déplacements 2017 Lorraine	*10/01/2017*		*2017/12*
	Salaires minima 2017 Lorraine	*10/01/2017*		*2017/12*
	Indemnités de petits déplacements 2017 Franche-Comté	*12/01/2017*		*2017/12*
	Salaires minima 2017 Franche-Comté	*12/01/2017*		*2017/14*
	Avenant n° 2 modifiant l'annexe 2 de l'annexe V	*05/09/2017*		*2017/44*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Languedoc-Roussillon	*27/11/2017*		*2018/10*
	Salaires barème minima 2018 Languedoc-Roussillon	*27/11/2017*		*2018/10*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Midi-Pyrénées	*27/11/2017*		*2018/10*
	Salaires minima 2018 Midi-Pyrénées	*27/11/2017*		*2018/10*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Île-de-France	*28/11/2017*		*2018/7*
	Salaires minima 2018 Île-de-France	*28/11/2017*		*2018/7*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Picardie	*06/12/2017*		*2018/10*
	Salaires minima 2018 Picardie	*06/12/2017*		*2018/10*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Pays de la Loire	*08/12/2017*		*2018/12*
	Salaires minima 2018 Pays de la Loire	*08/12/2017*		*2018/12*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Limousin	*11/12/2017*		*2018/7*
	Salaires minima 2018 Limousin	*11/12/2017*		*2018/7*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Centre-Val de Loire	*12/12/2017*		*2018/12*
	Salaires minima 2018 Centre-Val de Loire	*12/12/2017*		*2018/1*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Nord - Pas-de-Calais	*12/12/2017*		*2018/12*
	Salaires minima 2018 Nord - Pas-de-Calais	*12/12/2017*		*2018/1*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Auvergne	*15/12/2017*		*2018/10*
	Salaires minima 2018 Auvergne	*15/12/2017*		*2018/10*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Provence-Alpes-Côte d'Azur	*18/12/2017*		*2018/10*
	Salaires minima 2018 Provence-Alpes-Côte d'Azur	*18/12/2017*		*2018/10*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Rhône-Alpes	*21/12/2017*		*2018/12*
	Salaires minima 2018 Rhône-Alpes	*21/12/2017*		*2018/12*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Travaux publics ouvriers (1702)**		3005T2	
	Indemnités de petits déplacements 2017 Rhône-Alpes	*05/01/2017*		*2017/10*
	Salaires minima 2017 Rhône-Alpes	*05/01/2017*		*2017/10*
	Indemnités de petits déplacements 2017 Lorraine	*10/01/2017*		*2017/12*
	Salaires minima 2017 Lorraine	*10/01/2017*		*2017/12*
	Indemnités de petits déplacements 2017 Franche-Comté	*12/01/2017*		*2017/12*
	Salaires minima 2017 Franche-Comté	*12/01/2017*		*2017/12*
	Stagiaires entreprises de travaux publics	*05/09/2017*		*2017/44*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Languedoc-Roussillon	*27/11/2017*		*2018/10*
	Salaires barème minima 2018 Languedoc-Roussillon	*27/11/2017*		*2018/10*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Midi-Pyrénées	*27/11/2017*		*2018/10*
	Salaires minima 2018 Midi-Pyrénées	*27/11/2017*		*2018/10*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Île-de-France	*28/11/2017*		*2018/7*
	Salaires minima 2018 Île-de-France	*28/11/2017*		*2018/7*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Picardie	*06/12/2017*		*2018/10*
	Salaires minima 2018 Picardie	*06/12/2017*		*2018/10*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Pays de la Loire	*08/12/2017*		*2018/12*
	Salaires minima 2018 Pays de la Loire	*08/12/2017*		*2018/12*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Limousin	*11/12/2017*		*2018/7*
	Salaires minima 2018 Limousin	*11/12/2017*		*2018/7*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Centre-Val de Loire	*12/12/2017*		*2018/12*
	Salaires minima 2018 Centre-Val de Loire	*12/12/2017*		*2018/1*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Nord - Pas-de-Calais	*12/12/2017*		*2018/12*
	Salaires minima 2018 Nord - Pas-de-Calais	*12/12/2017*		*2018/1*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Auvergne	*15/12/2017*		*2018/10*
	Salaires minima 2018 Auvergne	*15/12/2017*		*2018/10*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Provence-Alpes-Côte d'Azur	*18/12/2017*		*2018/10*
	Salaires minima 2018 Provence-Alpes-Côte d'Azur	*18/12/2017*		*2018/10*
	Indemnités de petits déplacements 2018 Rhône-Alpes	*21/12/2017*		*2018/12*
	Salaires minima 2018 Rhône-Alpes	*21/12/2017*		*2018/12*
CCNE	**Tuiles et briques industrie (1170)**		3086	
	Avenant n° 13 salaires et primes 2017 OETAM	*02/06/2017*		*2017/43*
CCNE	**Vente à distance entreprises (2198)**		3333	
	Contrat de génération	*30/06/2017*		*2017/39*
	Mise en place CPPNI	*30/06/2017*		*2017/39*
	Salaires rémunérations mensuelles garanties	*18/09/2017*		*2017/46*
CCNE	**Verre fabrication mécanique industries (669)**		3079	
	Salaires minima au 1er mai 2017	*29/03/2017*		*2017/26*
	Avenant à l'accord du 24 avril 1975 classifications	*20/07/2017*		*2017/37*
	Avenant n° 1 à l'accord du 11 octobre 2017 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	*30/11/2017*		*2018/2*
CCNE	**Verre miroiterie transformation négoce (1499)**		3050	
	Salaires minimaux professionnels au 1er juin 2017	*10/03/2017*		*2017/19*
	Révision accord du 15 décembre 2005 formation professionnelle	*06/06/2017*		*2017/32*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCNE	**Verre vitrail cristal professions (1821)**		3281	
	Accord de méthode fusion branches	*30/06/2017*		*2017/32*
	Salaires minima 2017	*30/06/2017*		*2017/36*
	Désignation de l'OPCA OPCALIA	*30/11/2017*		*2018/2*
	Accord de méthode avec calendrier de négociation de la CPPNI	*30/11/2017*		*2018/2*
	Mise en place CPPNI	*30/11/2017*		*2018/3*
	Avenant modifiant les articles 9 b) autorisations absence commissions paritaires et 40 commissions nationales de conciliation	*30/11/2017*		*2018/3*
CCNE	**Vétérinaires cabinets et cliniques (1875)**		3282	
	Avenant n° 69 formation professionnelle	*30/03/2017*		*2017/27*
	Avenant n° 67 compléments d'heures	*15/06/2017*		*2017/51*
	Avenant n° 72 valeur du point conventionnel	*16/11/2017*		*2017/51*
CCNE	**Vétérinaires praticiens salariés (2564)**		3332	
	Avenant n° 44 salaires minima conventionnels	*15/06/2017*		*2017/51*
	Avenant n° 45 valeur du point conventionnel 2018	*16/11/2017*		*2017/51*
CCNE	**Viandes industrie commerces en gros (1534)**		3179	
	Accord de méthode portant révision CCN	*19/01/2017*		*2017/11*
	Avenant n° 86 revalorisation salaires au 1er février 2017	*22/02/2017*		*2017/17*
	Classification emplois	*08/12/2017*		*2018/5*
	Financement du paritarisme	*08/12/2017*		*2018/5*
	Mise en place CPPNI	*08/12/2017*		*2018/5*
CCNE	**Vins cidres jus de fruits spiritueux (493)**		3029	
	Salaires minima au 1er février 2017 chais de cognac	*30/01/2017*		*2017/13*
CCNE	**Vins cidres jus de fruits spiritueux (493)**		3029	
	Avenant n° 19 salaires minima au 1er février 2017	*15/02/2017*		*2017/13*
	Avenant n° 1 à l'accord du 1er avril 2015 régime complémentaire frais de santé	*05/12/2017*		*2018/6*
	Avenant n° 1 à l'accord du 1er avril 2015 régime de prévoyance	*05/12/2017*		*2018/6*
CCNE	**Volailles industries transformation (1938)**		3111	
	Salaires minima mensuels 2017	*16/02/2017*		*2017/13*
CCNE	**Voyages tourisme agences personnel (1710)**		3061	
	Salaires minima au 1er avril 2017 et au 1er janvier 2018	*03/04/2017*		*2017/22*
	Salaires minima au 1er avril 2017 guides interprètes Île-de-France	*03/04/2017*		*2017/22*
CCN	**Agences de presse employés techniciens et cadres (3221)**			
	Avenant n° 1 de révision de la convention	*31/05/2017*		*2017/30*
CCN	**Assurances sociétés échelons intermédiaires (438)**			
	Rémunérations minimales 2017	*02/05/2017*		*2017/31*
CCN	**Assurances sociétés producteurs salariés (653)**			
	Rémunérations minimales 2017	*02/05/2017*		*2017/31*
CCN	**Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation (2329)**			
	Avenant n° 16 valeur du point 2017	*24/01/2017*		*2017/11*
CCN	**Banque populaire (3210)**			
	Mise en place CPPNI	*13/07/2017*		*2017/36*
	Formation professionnelle	*08/09/2017*		*2017/42*
	NAO 2018	*20/12/2017*		*2018/10*
CCN*	**Centres de gestion agréés et habilités (2316)**		3312	
	Avenant n° 17.1 salaire 2017	*30/01/2017*		*2017/12*
CCN	**Coopératives de consommateurs salariés (3205)**			
	Avenant n° 1 période de professionnalisation	*23/11/2017*		*2018/11*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCN	**Crédit maritime mutuel (2622)**		3342	
	Salaires NAO et prime 2017	*24/01/2017*		*2017/11*
CCN	**Crédit Mutuel (1468)**			
	Droit syndical et dialogue social	*14/06/2017*		*2017/31*
CCN	**Économistes construction et métreurs vérificateurs (3213)**			
	Avenant n° 78 salaires minima (national et Île-de-France)	*18/01/2017*		*2017/9*
	Avenant n° 79 salaires minima (national et Île-de-France) au 1er juillet 2017	*05/07/2017*		*2017/36*
	Mise en place CPPNI	*06/12/2017*		*2018/10*
CCN	**Enseignement privé non lucratif (EPNL) (3218)**			
	Accord de méthode négociation quinquennale classifications	*12/05/2017*		*2017/40*
	Salaires NAO 2017	*17/07/2017*		*2017/40*
CCN	**Familles rurales associations (FNAFR) (1031)**			
	Avenant n° 1 à l'accord du 19 novembre 2014 travail à temps partiel	*18/01/2017*		*2017/21*
CCN	**HLM sociétés coopératives (1588)**		3191	
	Mise en place CPPNI	*19/01/2017*		*2017/49*
	Salaires 2018	*08/12/2017*		*2018/13*
CCN	**Hospitalisation à but non lucratif FEHAP (29)**		3198	
	Avenant n° 2017-02 valeur du point classifications	*15/03/2017*		*2017/30*
	Avenant modifiant l'avenant n° 2017-02 du 15 mars 2017	*03/04/2017*		*2017/30*
	Additif n° 2 à l'avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015 frais de santé	*18/09/2017*		*2017/47*
CCN	**Industries fabrication de la chaux (3151)**		3064	
	Mise en place CPPNI	*01/12/2017*		*2018/6*
CCN	**Papiers cartons production cadres et ingénieurs (700)**		3011	
	Avenant n° 4 à l'accord du 13 décembre 2010 classification	*31/05/2017*		*2017/38*
CCN	**Papiers cartons transformation cadres (707)**		3068	
	Avenant n° 4 à l'accord du 13 décembre 2010 classification	*31/05/2017*		*2017/38*
CCN	**Personnes inadaptées et handicapées établissements (413)**		3116	
	Avenant n° 340 politique salariale 2017	*29/11/2017*		*2018/7*
	Avenant n° 341 évolution grilles salariales 2017	*29/11/2017*		*2018/7*
CCN*	**Presse agences employés (2014)**		3142	
	Salaires au 1er février 2017	*27/01/2017*		*2017/12*
CCN*	**Presse agences personnel encadrement (1903)**		3142	
	Salaires au 1er février 2017	*27/01/2017*		*2017/12*
CCN	**Presse hebdomadaire régionale cadres (1563)**		3291	
	Salaires revalorisation au 1er décembre 2017	*07/11/2017*		*2017/51*
CCN	**Presse hebdomadaire régionale employés (1281)**		3291	
	Salaires revalorisation au 1er décembre 2017	*07/11/2017*		*2017/51*
CCN	**Régies de quartier (3105)**		3369	
	Avenant n° 4 contributions formation professionnelle	*14/11/2017*		*2017/51*
CCN	**Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux (405)**			
	Avenant n° 03-2017 valeur du point	*17/11/2017*		*2018/7*
CCN*	**Sécurité sociale organismes (218)**			
	Protocole d'accord intéressement	*21/06/2017*		*2017/47*
CCN	**Sidérurgie (2344)**		3315	
	Avenant d'actualisation convention (salaires et primes)	*28/02/2017*		*2017/16*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
CCN	**Sociétés financières (478)**		3059	
	Rémunérations minimales garanties	*24/02/2017*		*2017/14*
	Congés pour événements familiaux	*22/03/2017*		*2017/20*
	Entretien professionnel	*22/03/2017*		*2017/20*
	Visite médicale de la médecine du travail	*06/11/2017*		*2017/50*
CCN	**Structures associatives pêche loisir aquatique (3203)**			
	Avenant n° 4 salaires minima conventionnels	*27/01/2017*		*2017/48*
	Accord de méthode calendrier négociations	*27/04/2017*		*2017/48*
	Avenant n° 5 mise en place CPPNI	*27/04/2017*		*2017/48*
	CDD à objet défini	*22/09/2017*		*2017/48*
	Avenant n° 6 champ application professionnel	*03/11/2017*		*2018/11*
	Avenant n° 1 régime de prévoyance complémentaire	*07/12/2017*		*2018/11*
	Avenant n° 7 salaires minimas conventionnels	*07/12/2017*		*2018/11*
CCN	**Travaux publics cadres (3212)**		3005T4	
	Avenant n° 1 classification cadres (annexe 1)	*05/09/2017*		*2017/44*
	Barème de rémunération 2018	*21/11/2017*		*2018/3*
CCN	**Tribunaux de commerce greffes (240)**			
	Avenant n° 86 salaire minimum conventionnel au 1er mars 2017	*07/03/2017*		*2017/19*
	Avenant n° 87 prime complémentaire examen ENAF ou CNG	*13/09/2017*		*2017/43*
	Avenant n° 88 mise en place CPPNI	*13/09/2017*		*2017/43*
CCN	**Unédic Assédic personnel (1420)**			
	Valeur du point au 1er mars 2017	*24/02/2017*		*2017/19*
CCN	**Voyages tourisme agences guides accompagnateurs (412)**		3061	
	Salaires minima au 1er avril 2017	*03/04/2017*		*2017/22*
AINE	**Professions libérales dialogue social paritarisme**			
	Avenant à l'accord du 28 septembre 2012 développement dialogue social et paritarisme	*31/01/2017*		*2017/22*
AINE**	**Retraite cadres - accord du 14 mars 1947 - AGIRC**			
	Avenant délibération D 25	*16/03/2017*		*2017/18*
	Avenant n° A-292 dénomination des organisations	*16/03/2017*		*2017/18*
	Avenant n° A-293 modifiant l'article 8 bis de l'annexe 1	*26/09/2017*		*2017/43*
AINE**	**Retraite non cadres accord du 8 décembre 1961 - ARRCO**		BO bis 1988/11	
	Avenant délibération 22 B	*16/03/2017*		*2017/18*
	Avenant n° 143 modifiant l'accord du 8 décembre 1961 dénomination organisations	*16/03/2017*		*2017/18*
	Avenant n° 144 modifiant l'annexe D	*06/06/2017*		*2017/28*
	Avenant n° 145 modifiant l'article 23 de l'annexe A	*26/09/2017*		*2017/43*
AIN	**Retraite complémentaire avantages chômage partiel**			
	Avenant de reconduction du protocole du 5 février 1979 avantages retraite complémentaire en activité partielle	*07/12/2017*		*2018/3*
APNE**	**Alimentaire interbranches contrat de génération**			
	Renouvellement de l'accord du 18 juillet 2013 contrat de génération	*19/01/2017*		*2017/17*
APNE	**Bois emballage industrie classification - salaires**		3041	
	Additif n° 23 salaires minima au 1er juillet 2017	*14/03/2017*		*2017/36*
APNE	**Bois industrie classification - salaires ouvriers**		3041	
	Avenant n° 26 salaires minima au 1er juillet 2017	*14/03/2017*		*2017/36*
APNE	**Bois industrie classifications - salaires ETAM cadres**		3041	
	Avenant n° 24 salaires minima au 1er juillet 2017	*14/03/2017*		*2017/36*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
APNE	**BTP apprentissage et CCCA-BTP**		3107	
	Avenant n° 2 modifiant l'accord du 28 juin 2012 régime complémentaire frais de santé	*06/01/2017*		*2017/10*
	Avenant n° 3 à l'accord du 28 juin 2012 régime complémentaire frais de santé	*07/03/2017*		*2017/19*
	Avenant n° 4 à l'accord du 28 juin 2012 régime complémentaire frais de santé	*04/05/2017*		*2017/27*
	Salaires 2017 - 2018	*20/06/2017*		*2017/33*
	Avenant sur l'annexe 3 médecines douces de l'avenant n° 4 du 4 mai 2017 frais de santé	*12/12/2017*		*2018/11*
APNE	**BTP apprentissage organisation et financement**			
	Avenant n° 1 activité financement formation	*23/05/2017*		*2017/43*
APNE	**BTP astreintes de nuit associations CFA-BTP**			
	Avenant astreintes de nuit dans les associations	*28/09/2017*		*2018/9*
APNE	**BTP maître d'apprentissage confirmé**		3107	
	Accord modifiant l'indemnité MAC Pays de la Loire	*16/11/2017*		*2018/3*
APNE	**BTP régime de prévoyance**		3107	
	Avenant n° 25 à l'accord du 1er octobre 2001 prévoyance	*22/06/2017*		*2017/42*
APNE	**BTP régime de prévoyance ouvriers**		3107	
	Avenant n° 58 modifiant le régime de prévoyance de l'annexe III de l'accord du 31 juillet1968	*30/06/2017*		*2017/42*
APNE	**Casinos répartition des pourboires**		3167	
	Avenant n° 20 rémunérations minimales mensuelles	*14/12/2017*		*2018/7*
APNE	**Constitution d'un OPCA interbranches (DEFI)**			
	Accord de méthode révision de l'accord du 22 décembre 2010 constitution d'un OPCA interbranches (DEFI)	*13/12/2017*		*2018/13*
	Accord de méthode révision de l'accord du 22 décembre 2010 constitution d'un OPCA interbranches (DEFI)	*14/12/2017*		*2018/13*
APNE	**Diocèses personnel laïc accord de méthode branche**			
	Durée et aménagement du temps de travail	*26/09/2017*		*2017/45*
	Mise en place CPPNI	*26/09/2017*		*2017/45*
APNE	**Électriques et gazières - industries élections CMCAS 2017**			
	Avenant n° 1 élection membres CMCAS	*19/10/2017*		*2017/47*
APNE	**Électriques et gazières industries frais d'études**			
	Avenant n° 2 conditions d'éligibilité	*15/12/2017*		*2018/4*
APNE	**Électriques et gazières industries prévoyance**		3368	
	Avenant n° 4 à l'accord du 27 novembre 2008 prévoyance complémentaire	*15/12/2017*		*2018/4*
APNE	**Habillement ceinture bretelle régime de prévoyance**		3098	
	Avenant à l'accord du 1er juillet 2003 prévoyance	*16/11/2017*		*2018/13*
APNE	**Maroquinerie formation professionnelle**			
	Affectation fonds de professionnalisation CFA	*07/03/2017*		*2017/28*
APNE	**Métallurgie emploi et GPEC**		BO bis	
	Aéronautique - mesures urgentes emploi et formation professionnelle Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence	*28/03/2017*		*2017/17*
	Aéronautique - mesures urgentes emploi et formation professionnelle Var	*28/03/2017*		*2017/17*
	Aéronautique - mesures urgentes emploi Alpes-Maritimes	*24/05/2017*		*2017/29*
	Pétrole - mesures urgentes emploi Aude, Héraut et Pyrénées-Orientales	*06/07/2017*		*2017/39*
	Mesures urgentes emploi et formation Gironde et Landes	*17/07/2017*		*2017/37*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
APNE	**Métallurgie formation professionnelle tout au long de la vie**			
	Avenant à l'accord national du 13 novembre 2014 formation professionnelle tout au long de la vie	*10/01/2017*		*2017/10*
APNE	**Papiers cartons aménagement du temps de travail**			
	Avenant n° 7 indemnisation période d'astreinte 1er juillet 2017	*31/05/2017*		*2017/38*
APNE	**Papiers cartons salaires OETAM ingénieurs cadres**		3250	
	Avenant n° 9 salaires au 1er juillet 2017	*31/05/2017*		*2017/38*
APNE	**Presse formation professionnelle**		3291	
	Avenant à l'accord du 29 mars 2005 formation professionnelle	*06/11/2017*		*2018/9*
APNE	**Secteur alimentaire CQP inscrits au RNCP**			
	Avenant n° 1 modalités évaluation compétences CQP	*25/04/2017*		*2017/35*
APNE	**Textile entretien dialogue social**			
	Avenant n° 1 modifiant l'accord du 28 janvier 2016	*23/01/2017*		*2017/26*
APNE	**Transformation laitière classification professionnelle- rémunération**			
	Rémunérations conventionnelles au 1er avril 2017	*22/03/2017*		*2017/24*
APNE	**Transport déchet protection sociale salariés**			
	Avenant n° 1 champ d'application prévoyance à l'accord du 3 octobre 1955 garanties décès et invalidité salaries	*07/03/2017*		*2017/28*
	Avenant n° 1 à l'accord du 20 avril 2016	*12/04/2017*		*2017/28*
APNE	**Transports de fonds et valeurs conditions d'emploi**		3085	
	Avenant n° 20 régime frais de santé	*12/11/2017*		*2018/3*
APNE	**Travail temporaire cadres prévoyance**		3212	
	Avenant n° 6 à l'accord du 10 juillet 2009 prévoyance et à l'annexe FSP	*19/05/2017*		*2017/37*
APNE	**Travail temporaire formation professionnelle**			
	Avenant n° 2 congé formation économique sociale syndicale	*21/07/2017*		*2017/49*
APNE	**Travail temporaire non cadres prévoyance**		3212	
	Avenant n° 7 à l'accord du 10 juillet 2009 prévoyance et à l'annexe FSP	*19/05/2017*		*2017/37*
APN**	**Assurance assistance affectation des fonds aux CFA**			
	Versements aux CFA pour l'année 2017	*20/06/2017*		*2017/37*
APN	**Assurances sociétés retraite prévoyance**		3265	
	Régime professionnel de prévoyance	*14/03/2017*		*2017/26*
	Retraite départ entre 60-65 ans et réversibilité	*14/03/2017*		*2017/26*
	Priorités d'action orientations 2018-2020	*02/10/2017*		*2018/3*
APN	**Assurances sociale - modernisation paritarisme statuts**			
	Dialogue social	*07/11/2017*		*2018/12*
APN	**BTP salaires ingénieurs et cadres**		3322	
	Avenant n° 69 appointements minimaux au 1er février 2017	*18/01/2017*		*2017/14*
APN	**Caisse d'épargne commission paritaire nationale**			
	Avenant n° 2 fonctionnement CPN mise en place CPPNI	*13/07/2017*		*2017/40*
APN	**Caisse d'épargne formation professionnelle**			
	Avenant n° 1 à l'accord du 18 novembre 2014 formation	*31/10/2017*		*2017/49*
APN	**Économie sociale OPCA Uniformation**			
	Avenant de l'avenant du 15 septembre 2015 à l'accord du 14 novembre 2011	*09/02/2017*		*2017/50*
APN	**Familles rurales temps partiel**			
	Avenant n° 1 à l'accord du 19 novembre 2014 travail à temps partiel	*18/01/2017*		*2017/21*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	Nº de brochure	BOCC [2]
TEXTES NATIONAUX (suite)				
APN**	**Métallurgie négociation dispositif conventionnel**			
	Avenant à l'accord du 27 juin 2016 mise en œuvre négociation évolution du dispositif	*17/11/2017*		*2018/3*
APN	**Travail temporaire régime de frais de santé**			
	Avenant n° 3 à l'accord du 14 décembre 2015 régime frais de santé	*06/10/2017*		*2017/51*
	Avenant n° 4 à l'accord du 14 décembre 2015 régime frais de santé	*22/12/2017*		*2018/13*

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC).
** Texte archivé.*
*** Texte avec une date de fin prévue.*
1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le nº indiqué entre parenthèses correspond au nº 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	Nº de brochure	BOCC [2]
TEXTES RÉGIONAUX				
CCRE	**Automobile services Guyane (2360)**		BO bis 2004/1	
	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	*10/07/2017*		*2017/37*
CCRE	**Bâtiment ouvriers région parisienne (1740)**		3032	
	Indemnités de petits déplacements Seine-et-Marne 2018	*27/11/2017*		*2018/4*
CCRE	**BTP ETAM Martinique (3107)**			
	Salaires 2017	*26/07/2017*		*2017/38*
	Congés pour événements familiaux	*12/10/2017*		*2017/46*
CCRE	**BTP ouvriers Martinique (749)**			
	Salaires 2017	*26/07/2017*		*2017/38*
	Congés pour événements familiaux	*12/10/2017*		*2017/46*
CCRE	**Bois pin maritime Gascogne (172)**			
	Avenant n° 12 politique salariale au 1er mai 2017	*15/02/2017*		*2017/20*
	Collectes contributions formation professionnelle	*15/11/2017*		*2018/13*
CCRE	**Couture parisienne (303)**		3185	
	Avenant n° 13 à l'accord du 25 janvier 2002 RMAG	*12/07/2017*		*2017/40*
	Prime de collection printemps-été 2017	*12/07/2017*		*2017/40*
CCRE	**Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391)**		3234	
	Avenant n° 59 salaires garantis et primes 2018	*19/10/2017*		*2017/46*
	Révision accord du 15 décembre 2015 formation tout au long de la vie	*05/12/2017*		*2018/7*
CCRE	**Métallurgie Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence (2630)**		3344	
	Salaires (TGA 2017 et RMH au 1er juillet 2017)	*03/07/2017*		*2017/39*
CCRE	**Métallurgie Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme (1627)**		BO bis 1992/11	
	Salaires (RMH) au 1er juin 2017	*12/05/2017*		*2017/27*
	Salaires (TEG) 2017	*12/05/2017*		*2017/27*
CCRE	**Métallurgie Drôme et Ardèche (1867)**		BO bis 1995/1	
	Avenant n° 59 salaires (TEGA et RMH) et primes panier 2017	*18/04/2017*		*2017/27*
CCRE	**Métallurgie Gard et Lozère (2126)**		BO bis 2000/4	
	RAG et valeur du point 2017	*22/05/2017*		*2017/31*
CCRE	**Métallurgie Gironde et Landes (1635)**		BO bis 1991/4	
	REG 2017	*10/11/2017*		*2017/51*
	RMH	*10/11/2017*		*2017/51*
CCRE	**Métallurgie Haute-Vienne et Creuse (937)**			
	Salaires (RAG, RMH et primes) 2017	*10/01/2017*		*2017/10*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES RÉGIONAUX (suite)				
CCRE	**Métallurgie Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales (1577)**		BO bis 1990/11	
	Salaires (RMH et RAG) et prime panier de nuit 2017	*19/05/2017*		*2017/31*
CCRE	**Métallurgie Isère et Hautes-Alpes (mensuels) (2221)**		BO bis 2002/2	
	Avenant à l'avenant du 30 novembre 2016 mensualisation et dialogue social	*22/02/2017*		*2017/17*
	TEGA, rémunérations minimales et primes 2017	*22/02/2017*		*2017/17*
	Garanties de prévoyance	*13/12/2017*		*2018/9*
	Avenant n° 4 complémentaire frais de santé	*13/12/2017*		*2018/9*
CCRE	**Métallurgie Midi-Pyrénées (1059)**			
	Salaires (RMH et primes) au 1er avril 2017	*28/02/2017*		*2017/16*
	Salaires (TEG) 2017	*28/02/2017*		*2017/16*
CCRE	**Métallurgie Ille-et-Vilaine, Morbihan (863)**			
	Rémunérations annuelles garanties 2017	*14/04/2017*		*2017/23*
	Salaires minima (RMH) au 1er mai 2017	*14/04/2017*		*2017/23*
CCRE	**Métallurgie OETAM Île-de-France (54)**		3126	
	Salaires et indemnités de restauration 2017	*06/02/2017*		*2017/14*
	Mise à jour	*25/09/2017*		*2018/5*
CCRE	**Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx (2615)**		3341	
	Salaires (REG) 2017	*09/06/2017*		*2017/30*
	Salaires (RMH) au 1er juillet 2017	*09/06/2017*		*2017/30*
CCRE*	**Vins de Champagne (1384)**			
	Accord complétant celui tripartite du 15 novembre 2016	*13/02/2017*		*2017/10*
	Tripartite salaires 2017 (accord du tripartite)	*20/03/2017*		*2017/17*
CCR	**Presse quotidienne parisienne cadres administratif (509)**			
	Barèmes salaires conventionnels 2017	*05/04/2017*		*2017/32*
CCR	**Presse quotidienne parisienne cadres technique (306)**			
	Barèmes salaires conventionnels 2017	*05/04/2017*		*2017/32*
CCR	**Presse quotidienne parisienne employés (394)**			
	Barèmes salaires conventionnels 2017	*05/04/2017*		*2017/32*
CCR	**Presse quotidienne parisienne ouvriers (214)**			
	Barèmes salaires conventionnels 2017	*04/04/2017*		*2017/32*
	Avenant n° 6 à l'accord du 16 avril 1998 prévoyance	*22/12/2017*		*2018/13*
APR	**BTP Provence-Alpes-Côte d'Azur œuvres sociales**			
	Avenant à l'accord du 6 juillet 1972 œuvres sociales	*10/05/2017*		*2017/29*

Source : ministère du Travail - 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 Isère (plus de 10 salariés) (2032)**			
	Protocole d'accord indemnités de petits déplacements et repas de nuit	*06/11/2017*		*2018/2*
CCDE	**Bâtiment ouvriers Isère (plus de 10 salariés) (2033)**			
	Protocole d'accord indemnités de petits déplacements et repas de nuit	*06/11/2017*		*2018/2*
CCDE	**Bâtiment ouvriers Loire (1886)**		BO bis 1995/7	
	Avenant n° 10 indemnités de petits déplacements	*12/05/2017*		*2017/30*
CCDE	**BTP La Réunion (627)**			
	Protocole d'accord salaires et primes 2017	*24/02/2017*		*2017/18*
CCDE	**BTP ingénieurs et cadres La Réunion (771)**			
	Protocole d'accord salaires et primes 2017	*24/02/2017*		*2017/18*
CCDE	**BTP ouvriers La Réunion (2389)**		BO bis 2004/3	
	Protocole d'accord salaires et primes 2017	*24/02/2017*		*2017/18*
CCDE	**Mécaniques microtechniques et connexes industries Doubs (3209)**			
	RMH et RAG et primes 2017	*26/07/2017*		*2017/38*
CCDE	**Métallurgie Ain (914)**			
	Salaires (TEGA, RMH et primes) en annexe II	*06/03/2017*		*2017/18*
CCDE	**Métallurgie Aisne (2542)**		3331	
	Salaires GRE, RMH et prime de vacances 2017	*07/06/2017*		*2017/33*
CCDE	**Métallurgie Allier (898)**			
	TEGA, valeur point et prime de panier	*12/05/2017*		*2017/27*
CCDE	**Métallurgie Alpes-Maritimes (1560)**		BO bis 1990/2	
	Salaires (RMH et TGATGA) 2017	*24/07/2017*		*2017/39*
CCDE	**Métallurgie Ardennes (827)**			
	Salaires (RAG et RMH) et primes 2017	*07/04/2017*		*2017/26*
CCDE	**Métallurgie Aube (2294)**		BO bis 2002/11	
	Barème de l'indemnité de transport	*18/05/2017*		*2017/29*
	Salaires minima (SMEG et RMH) 2017	*18/05/2017*		*2017/29*
CCDE	**Métallurgie Bas-Rhin (1967)**		BO bis 1997/4	
	Salaires (RMH et RAEG) et primes	*01/06/2017*		*2017/32*
CCDE	**Métallurgie Belfort Montbéliard (2755)**		3362	
	Salaires et primes 2017	*27/07/2017*		*2017/38*
CCDE	**Métallurgie Calvados (943)**			
	Salaires (RMH et RAG) 2017	*05/04/2017*		*2017/27*
CCDE	**Métallurgie Charente (1572)**		BO bis 1990/6	
	TEG et valeur du point 2017	*03/07/2017*		*2017/36*
CCDE	**Métallurgie Charente-Maritime (923)**			
	Avenant salaires (RAEG et RMH) 2017	*20/04/2017*		*2017/27*
CCDE	**Métallurgie Cher (1576)**		BO bis 1990/7	
	Avenant salaires minima (GRE) 2017	*30/01/2017*		*2017/11*
	Valeur du point au 1er février 2017	*30/01/2017*		*2017/11*
CCDE	**Métallurgie Corrèze (1274)**			
	Avenant n° 73 salaires (RAG et primes) 2017	*12/01/2017*		*2017/10*
CCDE	**Métallurgie Côte-d'Or (1885)**		BO bis 1996/2	
	Avenant n° 2017-01 salaires et primes	*27/06/2017*		*2017/34*
CCDE	**Métallurgie Côtes-d'Armor (1634)**		BO bis 1991/11	
	Salaires (RMH) au 1er juillet 2017	*06/06/2017*		*2017/34*
	Salaires (TEGA) 2017	*06/06/2017*		*2017/34*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX (suite)				
CCDE	**Métallurgie de l'Oise (2700)**		3360	
	Avenant garanties annuelles de rémunération 2017	*22/05/2017*		*2017/30*
	Avenant salaires RMH et prime de panier au 1er juillet 2017	*22/05/2017*		*2017/30*
CCDE	**Métallurgie Deux-Sèvres (1628)**		BO bis 1992/10	
	Avenant TEGA et valeur du point 2017	*21/04/2017*		*2017/24*
CCDE	**Métallurgie Dordogne (1353)**			
	RMH 2017	*06/03/2017*		*2017/29*
	Rémunérations effectives garanties 2017	*06/03/2017*		*2017/29*
CCDE	**Métallurgie Eure (887)**			
	Salaires (RMH et RAEG) 2017 et primes	*24/01/2017*		*2017/11*
CCDE	**Métallurgie Eure-et-Loir (984)**			
	Valeur du point (RAG) et primes	*05/05/2017*		*2017/27*
CCDE	**Métallurgie Finistère (860)**		BO bis 1994/6	
	Avenant n° 51 salaires (RMH) au 1er avril 2017	*07/04/2017*		*2017/25*
	Avenant n° 52 salaires (TEGA) 2017	*15/05/2017*		*2017/27*
CCDED	**Métallurgie Haute-Saône (3053)**			
	Salaires (RAEG et RMH) et primes 2017	*25/07/2017*		*2017/40*
CCDE	**Métallurgie Haute-Savoie (836)**			
	Salaires (RAG et RMH) et primes 2017	*15/03/2017*		*2017/16*
CCDE	**Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626)**		BO bis 1992/12	
	Salaires (RMH) au 1er mai 2017	*27/03/2017*		*2017/20*
	Salaires (TEGA) 2017	*27/03/2017*		*2017/20*
CCDE	**Métallurgie Haut-Rhin (1912)**		BO bis 1996/6	
	Valeur du point, RAMG et primes	*29/06/2017*		*2017/35*
CCDE	**Métallurgie Indre (934)**			
	Salaires (TEG et RMH) 2017	*21/03/2017*		*2017/22*
CCDE	**Métallurgie Indre-et-Loire (2992)**		3378	
	Prévoyance garanties risque décès	*02/10/2017*		*2017/45*
	Salaires (RMH et RAG) 2017	*07/11/2017*		*2017/51*
CCDE	**Métallurgie Jura (1809)**		BO bis 1994/17	
	Salaires (REG et RMH) 2017	*25/07/2017*		*2017/38*
CCDE	**Métallurgie Loire-Atlantique (1369)**		BO bis 1986/50	
	Salaires (RAG et RMH) 2017	*06/04/2017*		*2017/22*
CCDE	**Métallurgie Loiret (1966)**		BO bis 1997/7	
	Salaires (RMH et RAG) 2017	*07/11/2017*		*2017/51*
CCDE	**Métallurgie Loir-et-Cher (2579)**		3334	
	Salaires (RAG et RMH) et primes 2017	*10/03/2017*		*2017/16*
CCDE	**Métallurgie Manche (828)**			
	Avenant n° 38 salaires minima (RMH et TEGA) 2017	*14/04/2017*		*2017/24*
CCDE	**Métallurgie Marne (899)**			
	RAG et valeur du point 2017	*28/04/2017*		*2017/26*
CCDE	**Métallurgie Mayenne (2266)**		BO bis 2002/6	
	Annexe a.2-19 RMH RAG 2017	*15/05/2017*		*2017/29*
CCDE	**Métallurgie Meurthe-et-Moselle (1365)**			
	Salaires 2017 (RMH et GRE) et primes	*07/03/2017*		*2017/21*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX (suite)				
CCDE	**Métallurgie Moselle (714)**			
	Salaires (RAEG - barèmes de ressources garanties - indemnités de petits déplacements et primes)	*07/04/2017*		*2017/23*
	Avenant actualisant les articles 24 clauses générales et 29 et 38 de l'avenant « mensuels »	*22/08/2017*		*2017/45*
	Avenant prévoyance complémentaire	*22/08/2017*		*2017/45*
	Avenant actualisant l'article 28 de l'avenant « mensuels »	*26/10/2017*		*2018/7*
CCDE	**Métallurgie Nièvre (1159)**			
	Salaires (REAGREAG et RMH) et primes 2017	*30/01/2017*		*2017/11*
CCDE	**Métallurgie Orne (948)**			
	Salaires minima (TEGA) 2017	*05/04/2017*		*2017/27*
	Valeur du point et RMH) au 1er juin 2017	*05/04/2017*		*2017/27*
CCDE	**Métallurgie Pas-de-Calais (1472)**		BO bis 1988/8	
	Prime spéciale au 1er septembre 2017	*07/07/2017*		*2017/41*
	REMA 2017	*07/07/2017*		*2017/41*
	RMH et indemnité de nuit panier au 1er septembre 2017	*07/07/2017*		*2017/41*
CCDE	**Métallurgie Rouen Dieppe (Seine-Maritime) (1604)**		BO bis 1991/6	
	REAG primes et indemnités 2017	*09/02/2017*		*2017/13*
CCDE	**Métallurgie Sarthe (930)**			
	salaires (RAEG et RMH) et primes 2017	*13/07/2017*		*2017/39*
CCDE	**Métallurgie Savoie (822)**			
	Salaires (REGA et RMH) 2017	*09/02/2017*		*2017/12*
CCDE	**Métallurgie Seine-et-Marne (911)**			
	Avenant annexe II TEGA et primes 2017	*08/02/2017*		*2017/12*
	Mise en place régime de prévoyance	*25/09/2017*		*2018/3*
CCDE	**Métallurgie Var (965)**		BO bis 1987/7	
	Salaires (TEG et RMH) 2017	*10/07/2017*		*2017/39*
CCDE	**Métallurgie Vaucluse (829)**			
	Avenant n° 68 valeur du point et TGA	*14/12/2017*		*2018/6*
CCDE	**Métallurgie Vendée (2489)**		3325	
	Indemnités de panier au 1er mai 2017	*17/03/2017*		*2017/18*
	Salaires (RMH) au 1er mai 2017	*17/03/2017*		*2017/18*
	Salaires (TEGA) 2017	*17/03/2017*		*2017/18*
CCDE	**Métallurgie Vosges (2003)**		BO bis 1998/1	
	Rémunérations et primes 2017	*23/03/2017*		*2017/19*
	Avenant à l'accord du 30 novembre 1995 réunions paritaires locales	*12/10/2017*		*2017/49*
	Avenant à l'article 38 de l'avenant « mensuels » - garanties prévoyance	*12/10/2017*		*2017/49*
CCDE	**Métallurgie Yonne (1732)**		BO bis 1993/18	
	Salaires (RMH et TEG) et prime de panier 2017	*11/01/2017*		*2017/11*
	Salaires (RMH et TEG) et prime de panier 2018	*19/12/2017*		*2018/9*
CCD	**Banques personnel Guyane (2701)**		3356	
	NAO 2017	*01/12/2017*		*2018/11*
CCD	**Métallurgie Somme (2980)**			
	Avenant n° 8 salaires (REAG) et prime de panier	*07/06/2017*		*2017/33*
CCD	**Métallurgie Vienne (920)**			
	Avenant valeur du point et GRE au 1er mai 2017	*31/03/2017*		*2017/20*
CCD*	**Roquefort industrie (2891)**		3374	
	Avenant n° 20 prime de présence	*13/06/2017*		*2017/37*
	Avenant n° 21 congés hospitalisation	*13/06/2017*		*2017/37*

	Intitulé des textes (IDCC [1])	Date de signature	N° de brochure	BOCC [2]
TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX (suite)				
CCD	**Sucreries distilleries Guadeloupe (1700)**			
	PV d'accord NAO 2017 canne, sucre et rhum	*07/02/2017*		*2017/13*
CCAE	**Métallurgie Flandres Douaisis (1387)**			
	Salaires (TEGA, RMH et primes) 2017	*16/06/2017*		*2017/34*
CCAE	**Métallurgie Le Havre (Seine-Maritime) (979)**			
	RAG et RMH et primes 2017	*17/02/2017*		*2017/13*
CCAE	**Métallurgie Maubeuge (Nord) (1813)**		BO bis 1994/4	
	Prime de vacances exercice 1er juin 2016 - 31 mai 2017	*10/03/2017*		*2017/23*
	RMH, REAG et prime de panier	*10/03/2017*		*2017/23*
CCAE	**Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007)**			
	Avenant n° 78 TEGA 2017	*12/05/2017*		*2017/27*
	Avenant n° 79 RMH au 1er juin 2017	*12/05/2017*		*2017/27*
	Avenant n° 80 salaires travailleurs à domicile	*12/05/2017*		*2017/27*
CCAE	**Métallurgie Valenciennois Cambrésis (Nord) (1592)**		BO bis 1990/17	
	RAHG 2017	*24/03/2017*		*2017/21*
	Valeur du point et prime panier de nuit	*24/03/2017*		*2017/21*
AID*	**Zone commerciale plan campagne ouverture dimanche**			
	Actualisation de l'accord du 27 novembre 2009 ouverture du dimanche	*10/07/2017*		*2017/37*
CCC	**Manutention portuaire Fort-de-France (2480)**		3324	
	Missions homme terre	*20/11/2017*		*2018/4*
AIC	**Marseille zone touristique ouverture dimanche**			
	Actualisation de l'accord du 2 novembre 2011 ouverture dimanche	*24/07/2017*		*2017/37*
AIA**	**Commerces Rennes ouverture dimanche**			
	Avenant du protocole d'accord du 13 novembre 2015 jours fériés et dimanches pour 2018	*13/09/2017*		*2017/43*

Source : ministère du Travail - 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 TERRITORIAUX				
CCT	**Métallurgie Somme Vimeu (1164)**			
	RMH et primes 2017	*02/03/2017*		*2017/16*
	RAG 2017	*02/03/2017*		*2017/16*

Source : ministère du Travail - DGT (BDCC).
** Texte archivé.*
*** Texte avec une date de fin prévue.*
1) IDCC : identifiant des conventions collectives. Le n° indiqué entre parenthèses correspond au n° officiel d'identification de la convention.
2) Disponible sur www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.

ANNEXE 6 • LISTE DES BRANCHES EN COMMISSION MIXTE PARITAIRE (CMP) - *Liste des branches arrêtée au 19/03/2018*

Branche	Intitulé de la (des) convention(s) de la branche	Date de signature	IDCC*
Aide à domicile	CCN de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD)	21/05/2010	2941
Animation	CCN de l'animation	28/06/1988	1518
Assistants maternels	CCN de travail des assistants maternels du particulier employeur	01/07/2004	2395
Avocats personnels salaries des cabinets d'avocats	CCN du personnel des cabinets d'avocats	20/02/1979	1000
Avocats salariés	CCN de l'avocat salarié	17/02/1995	1850
Bricolage	CCN du bricolage	30/09/1991	1606
Cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers	CCN des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes photogrammètres, experts fonciers	13/10/2005	2543
Cafétérias	CCN des chaînes de cafétérias et assimilés	28/08/1998	2060
Casinos	CCN des casinos	29/03/2002	2257
Chaussure commerce succursaliste	CCN du commerce succursaliste de la chaussure	02/07/1968	468
Coiffure	CCN de la coiffure et des professions connexes	10/07/2006	2596
Commerce de gros	CCN des commerces de gros	23/06/1970	573
Commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, employés et cadres	CCN des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, cadres CCN des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, employés et personnels de maîtrise	23/06/1971 03/07/1985	731 1383
Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager	CCN des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager	26/11/1992	1686
Édition	CCN de l'édition	14/01/2000	2121
Éditions phonographiques	CCN de l'édition phonographique	30/06/2008	2770
Entreprises filière sport-loisirs	CCN des entreprises de la filière sport-loisirs (conception, fabrication, services et commerce des articles de sport et équipements de loisirs)	26/06/1989	1557
Employés de maison/salariés du particulier employeur	CCN des salariés du particulier employeur	24/11/1999	2111
Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation	CCN des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D)	05/06/1991	1605
Esthétique	CCN de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie	24/06/2011	3032
Experts-comptables et commissaires aux comptes	CCN des cabinets d'expert-comptable et de commissaires aux comptes	09/12/1974	787
Exploitation cinématographique	CCN de l'exploitation cinématographique	19/07/1984	1307
Fleuristes et vente et services des animaux familiers	CCN des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers	21/01/1997	1978
Fruits, légumes, épicerie et produits laitiers	CCN du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers	15/04/1988	1505
Gardiens, concierges et employés d'immeubles	CCN des gardiens, concierges et employés d'immeubles	11/12/1979	1043
Grands magasins et magasins populaires	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000	2156
Greffiers des tribunaux de commerce	CCN du personnel des greffes des tribunaux de commerce	14/11/1957	240

Branche	Intitulé de la (des) convention(s) de la branche	Date de signature	IDCC*
Horlogerie-bijouterie commerce de détail	CCN du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie	17/12/1987	1487
Hospitalisation privée commerciale	CCN de l'hospitalisation privée	18/04/2002	2264
Hôtellerie de plein air	CCN de l'hôtellerie de plein air	05/07/1991	1631
Hôtels, cafés et restaurants	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997	1979
Huissiers de justice	CCN des huissiers de justice	11/04/1996	1921
Immobilier	CCN de l'immobilier	09/09/1988	1527
Manutention aéroportuaire et nettoyage sur les aéroports parisiens	CC régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne	01/10/1985	1391
Mareyage	CCN des mareyeurs-expéditeurs	15/05/1990	1589
Négoce de l'ameublement	CCN du négoce de l'ameublement	31/05/1995	1880
Négoce et prestations de services dans les domaines médico techniques	CCN du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques	09/04/1997	1982
Notariat	CCN du notariat	08/06/2001	2205
Optique-lunetterie	CCN de l'optique-lunetterie de détail	02/06/1986	1431
Organismes de tourisme	CCN des organismes de tourisme	05/02/1996	1909
Papeterie, fournitures de bureau, bureautique, informatique	CCN des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique [et de librairie]	15/12/1988	1539
Parfumerie de détail	CNN de la parfumerie de détail et esthétique	11/05/1978	972
Pharmacie d'officine	CCN de la pharmacie d'officine	03/12/1997	1996
Plasturgie	CCN de la plasturgie	01/07/1960	292
Pompes funèbres	CCN des pompes funèbres	01/03/1974	759
Ports et manutention	CCN unifiée ports et manutention	15/04/2011	3017
Portage de presse	CCN du portage de presse	26/06/2007	2683
Prestataires de services du secteur tertiaire	CCN du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire	13/08/1999	2098
Prévention sécurité	CCN des entreprises de prévention et de sécurité	15/02/1985	1351
Production cinématographique	CCN de la production cinématographique	19/01/2012	3097
Promotion immobilière	CCN de la promotion immobilière	18/05/1988	1512
Publicité	CCN des entreprises de publicité et assimilées	22/04/1955	86
Radios privées et journalistes Radios privées – radiodiffusion	CCN de la radiodiffusion	11/04/1996	1922
Remontées mécaniques et domaines skiables	CCN des remontées mécaniques et domaines skiables	15/05/1968	454
Restauration de collectivités	CCN du personnel des entreprises de restauration de collectivités	20/06/1983	1266
Restauration rapide	CCN de la restauration rapide	18/03/1988	1501
Services à la personne, entreprises	CCN des entreprises des services à la personne	20/09/2012	3127
Spectacle vivant privé	CCN des entreprises du secteur privé du spectacle vivant	03/02/2012	3090
Spectacle vivant subventionné, entreprises artistiques et culturelles	CCN pour les entreprises artistiques et culturelles	01/01/1984	1285
Sport	CCN du sport	07/07/2005	2511
Succursalistes de l'habillement	CCN des maisons à succursales de vente au détail d'habillement	30/06/1972	675
Télécommunications	CCN des télécommunications	26/04/2000	2148
Tourisme social et familial	CCN des organismes de tourisme social et familial	10/10/1984	1316

Branche	Intitulé de la (des) convention(s) de la branche	Date de signature	IDCC*
Transports aériens : - personnel au sol - personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères - sociétés gestionnaires d'aéroports	-	-	-
Transports ferroviaires entreprises	Accord relatif aux dispositions générales de la CCN de la branche ferroviaire (convention)	31/05/2016	3217
Transports publics urbains	CCN des réseaux de transports publics urbains de voyageurs	11/04/1986	1424
Transports routiers : - coursiers - déménagement - fonds et valeurs - logistiques - marchandises	CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport	21/12/1950	16
Transports routiers : - voyageurs - sanitaires ambulances - grande remise taxis	CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport	21/12/1950	16
Travail temporaire	Accords nationaux professionnels concernant le personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire	25/03/2004	2378

Source : ministère du Travail - DGT.
** IDCC : identifiant des conventions collectives.*

ANNEXE 7 • LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES POUR LESQUELLES LA CNNC A RENDU UN PREMIER AVIS SUR UN PROJET DE RESTRUCTURATION

Données arrêtées au 19/03/2018

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
25	CC locale des industries du peigne de la vallée de l'Hers et du Touyre	01/03/1951		**567**	CCN de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent	05/06/1970
57	CC des tisseurs à domicile rubanier de la région de Saint-Etienne	30/07/1954		**18**	CCN de l'industrie textile	01/02/1951
131	CC locale de la tapisserie d'art d'Aubusson-Felletin	02/07/1955		**1411**	CCN de la fabrication de l'ameublement	14/01/1986
313	CC locale pour le transit des primeurs d'Afrique du Nord à Marseille	31/01/1962		**573**	CCN des commerces de gros	23/06/1970
349	CCN de travail des guides interprètes de la région parisienne	21/06/1962		**1710**	CCN du personnel des agences de voyages et de tourisme	12/03/1993
350	CCN des industries de la mode et de la chapellerie	05/07/1962		**247**	CCN des industries de l'habillement	17/02/1958
595	CC de l'industrie des fruits confits d'Apt	28/10/1970		**1286**	CCN des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie	01/01/1984
625	CCN des cadres et agents de maîtrise des services généraux et administratifs des théâtres cinématographiques	01/07/1971		**1307**	CCN de l'exploitation cinématographique	19/07/1984
735	CCN du commerce des machines à coudre	01/07/1973		**43**	CC des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France	18/12/1952
752	CC régionale des tresses rigides et élastiques de la région de Saint-Chamond et du Puy et Yssingeaux	22/01/1974		**18**	CCN de l'industrie textile	01/02/1951
889	CCN des employés et techniciens des services généraux et administratifs de l'exploitation des théâtres cinématographiques	28/06/1976		**1307**	CCN de l'exploitation cinématographique	19/07/1984
1113	CC locale des industries de la pipe et du fume-cigarette de la région de Saint-Claude	01/08/1969		**158**	CC du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois	28/11/1955
354	CCN de la ganterie de peau			**2528**	CC du travail des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse, sellerie, gainerie, bracelet en cuir	27/11/62

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
528	CC régionale des industries de la teinture-nettoyage et de la blanchisserie du Nord et du Pas-de-Calais	25/02/1955		**2002**	CC interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie	17/11/97
52	CC départementale de la boulangerie de la Haute-Garonne	01/07/1954	X	**843**	CCN de la boulangerie-pâtisserie – entreprises artisanales	16/03/1976
113	CC locale des industries de produits réfractaires de Givors	23/05/1955	X	**1558**	CCN relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France	06/07/1989
155	CC pour les ouvriers de la fabrication des sacs en papier de Saint-Junien de la Haute-Vienne	01/11/1955	X	**707**	CCN des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers cartons et de la pellicule cellulosique	21/12/1972
				1495	CCN pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers, cartons et celluloses	16/02/1988
164	CC départementale du négoce charbonnier du Rhône	26/12/1955	X	**1408**	CCN des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers	20/12/1985
193	CC départementale de l'importation et du commerce en gros des vins et spiritueux de la Loire-Atlantique	28/06/1956	X	**493**	CCN des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France	13/02/1969
195	CC des entreprises de carénage piquage et travaux maritimes connexes de la région havraise	04/07/1956	X	**979**	CC locale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre	26/06/1978
201	CCN des cadres des agences de renseignements commerciaux	12/07/1956	X	**2098**	CCN du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire	15/09/1999
246	CC régionale du notariat de la Cour d'appel de Colmar	13/02/1958	X	**2205**	CC du notariat	08/06/2001
249	CC ouvrière de la distribution charbonnière de la région parisienne	19/03/1958	X	**1408**	CCN des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers	20/12/1985
265	CC locale des dessinateurs des cabinets de dessin de la ville de Lyon et des localités de la communauté urbaine de Lyon	05/12/1958	X	**18**	CCN de l'industrie textile	01/02/1951
280	CC des employés du commerce de la distribution charbonnière de la région parisienne	04/12/1959	X	**1408**	CCN des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers	20/12/1985
281	CC des dessinateurs pour textiles, papiers peints, toiles cirées et linoléums de la région parisienne	07/12/1959	X	**18**	CCN de l'industrie textile	01/02/1951
295	CC régionale du notariat de la Cour d'appel de Rouen	23/09/1960	X	**2205**	CC du notariat	08/06/2001
314	CC régionale des entreprises de vidanges du Nord - Pas-de-Calais et de la Somme	05/03/1962	X	**2272**	CCN de l'assainissement et de la maintenance industrielle	21/05/2002

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
356	CC régionale du notariat du Nord-Pas-de-Calais	19/12/1962	X	**2205**	CC du notariat	08/06/2001
376	CC locale du personnel ouvrier dans les industries de la salaison et de la morue du canton de Fécamp	13/01/1964	X	**1396**	CCN pour les industries de produits alimentaires élaborés	22/10/1985
426	CC locale du personnel des cabinets d'avocats de Nantes	17/03/1967	X	**1000**	CCN du personnel des cabinets d'avocats	20/02/1979
427	CC interrégionale de l'industrie textile d'Elbeuf Louviers et de la région	11/04/1967	X	**18**	CCN de l'industrie textile	01/02/1951
508	CC régionale du personnel ouvrier d'exploitation de chauffage pour la région lyonnaise	23/04/1969	X	**998**	CCN des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique	07/02/1979
524	CC des commerces de gros de bière, des eaux minérales, des jus de fruits et boissons gazeuses de la région parisienne	28/07/1969	X	**1536**	CCN des distributeurs-conseils hors domicile	21/11/1988
541	CC départementale du commerce de détail des chaussures de la Loire-Atlantique	27/01/1970	X	**733**	CCN des détaillants en chaussure	27/06/1973
641	CC du commerce des fers tubes et métaux de Nantes et sa banlieue	05/01/1972	X	**1383**	CCN des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, employés et personnels de maîtrise	03/07/1985
				731	CCN des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, employés et personnels de maîtrise, cadres	23/06/1971
654	CC régionale du personnel ouvrier des entreprises de distribution de fluides thermiques, d'exploitation et de maintenance, d'installations de chauffage du groupement régional Sud-Ouest	28/03/1972	X	**998**	CCN des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique	07/02/1979
655	CC régionale du personnel des employés techniciens et agents de maîtrise des entreprises de distribution de fluides thermiques d'exploitation et de maintenance d'installations de chauffage Sud-Ouest	28/03/1972	X	**998**	CCN des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique	07/02/1979
660	CC de l'exploitation des terres réfractaires des bassins de Provins Villenauxe-la-Grande	01/04/1972	X	**1558**	CCN relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France	06/07/1989
663	CC départementale des ouvriers boulangers d'Ille-et-Vilaine	08/05/1972	X	**843**	CCN de la boulangerie-pâtisserie – entreprises artisanales	13/03/1976
688	CC régionale pour les entreprises parisiennes de boulangerie industrielle	11/09/1972	X	**1747**	CC des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie	13/07/1993

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
694	CC locale du carénage de Saint-Nazaire et sa région	13/10/1972	X	**979**	CC locale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre	26/06/1978
769	CC de la boucherie pour la région lyonnaise	17/04/1974	X	**992**	CCN de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers	12/12/1978
818	CC locale de la réparation navale de Brest	12/12/1975	X	**860**	CC départementale de la métallurgie et des industries connexes du Finistère	09/04/1976
824	CC interdépartementale des animateurs professionnels, conseillers d'éducation populaire	01/01/1976	X	**1518**	CCN de l'animation	28/06/1988
845	CC de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie de l'Indre	19/03/1976	X	**843**	CCN de la boulangerie-pâtisserie – entreprises artisanales	13/03/1976
985	CC départementale du personnel de boucherie-charcuterie du Haut-Rhin	01/09/1978	X	**992**	CCN de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers	12/12/1978
2108	CC de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie de Seine-Maritime	09/01/1999	X	**843**	CCN de la boulangerie-pâtisserie – entreprises artisanales	13/03/1976
9182	CC de travail concernant les pépinières et établissements horticoles du département du Cher	06/04/1966	X	**9181**	CC de travail concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture et de viticulture du département du Cher	12/05/1964
9232	CC de travail concernant les pépinières sylvicoles du département de la Creuse	07/07/1960	X	**8741**	CC concernant les scieries agricoles et les exploitations forestières de la région Limousin	01/09/1998
8114	CC de travail concernant les exploitations de cultures de champignons et les établissements producteurs de blancs de Paris, des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, des Yvelines, de l'Essonne et du Val-d'Oise	20/05/1964	X	**8113**	CC de travail concernant les exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture et de pépinières de la région Île-de-France	08/09/2006
9603	CC de travail concernant les exploitations de cultures spécialisées du département de l'Oise	03/03/1965	X	**9601**	CC de travail concernant les exploitations de polyculture et l'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA du département de l'Oise	29/07/1963
9332	CC de travail concernant les exploitations conchylicoles du département de la Gironde	01/06/1990	X	**7019**	CCN de la conchyliculture	19/10/2000
9282	CC de travail concernant les entreprises de déshydratation de produits agricoles du département d'Eure-et-Loir	28/04/1970	X	**8215**	CC de travail concernant les entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne	20/03/1970

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
8244	CC de travail concernant les exploitations maraîchères des départements de l'Indre et du Cher	27/03/1972	X	**9181**	CC de travail concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture et de viticulture du département du Cher	12/05/1964
			X	**9361**	CC concernant les exploitations de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, travaux agricoles, CUMA de l'Indre	15/10/1969
9362	CC de travail concernant les exploitations d'horticulture et de pépinières du département de l'Indre	16/07/1970	X	**9361**	CC de travail concernant les exploitations de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, travaux agricoles, coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de l'Indre	15/10/1969
9172	CC de travail concernant les exploitations conchylicoles du bassin de Marennes-Oléron (Charente-Maritime)	30/10/1998	X	**7019**	CCN de la conchyliculture	19/10/2000
9173	CC de travail concernant les exploitations conchylicoles du quartier de La Rochelle (Charente-Maritime)	31/07/1979	X	**7019**	CCN de la conchyliculture	19/10/2000
8824	CC de travail concernant les coopératives agricoles de fruits et légumes de la région Rhône-Alpes	06/05/1958	X	**7006**	CCN de travail concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre	16/11/2011
8821	CC de travail concernant les ouvriers forestiers sylviculteurs de la région Rhône-Alpes	14/12/1992	X	**8822**	CC de travail concernant les scieries agricoles et les exploitations forestières de la région Rhône-Alpes, à l'exception du département de la Loire	27/06/1988
9862	CC de travail concernant les champignonnières du département de la Vienne	21/05/1974	X	**8542**	CC de travail concernant le secteur de la production agricole du département de la Vienne et des entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Vienne et des Deux-Sèvres	23/12/1999
8221	CC de travail concernant les exploitations et entreprises champignonnistes des départements de l'Aisne et de l'Oise	25/10/1991	X	**9021**	CC concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, de cultures spécialisées et les entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de l'Aisne	12/07/1973
			X	**9601**	CC de travail concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les CUMA du département de l'Oise	29/07/1963
7015	CCN du travail concernant les gardes-chasse et gardes-pêche particuliers	02/05/1973	X	**3203**	CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique	22/06/2013

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
8235	CC de travail concernant les pépinières de la région Haute-Normandie	27/05/1974	X	**8234**	CC régionale applicable aux exploitations horticoles de la Haute-Normandie	02/10/1967
9201	CC de travail concernant les exploitations agricoles du département de la Corse-du-Sud	13/10/1989	X		Évolution vers une convention régionale	
9202	CC de travail concernant les exploitations agricoles du département de la Haute-Corse	10/11/1968	X		Évolution vers une convention régionale	
35	CC régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise des tissages de soierie du Sud-Est	09/06/1952	X	**18**	CCN de l'industrie textile	01/02/1951
114	CC régionale du personnel des maisons grainières de la région parisienne	25/05/1955	X		CC dénoncée	
278	CC locale des grands magasins de Brest	15/10/1959	X	**2156**	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000
441	CC locale des grands magasins à rayons multiples de Bastia	01/01/1968	X	**2156**	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000
510	CC locale des grands magasins de l'arrondissement d'Avesnes	13/05/1969	X	**2156**	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000
642	CC régionale des ouvriers des tissages de soierie du Sud-Est	07/01/1972	X	**18**	CCN de l'industrie textile	01/02/1951
751	CC des cadres et agents de maîtrise des entreprises grainières et annexes de la région parisienne	22/01/1974	X		CC dénoncée	
4	CC locale des employés de commerce de magasin du Havre	05/11/1936	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
5	CC du commerce de détail de l'Indre	17/03/1937	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
24	CC locale des commerces non alimentaires de Nevers	01/03/1951	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
50	CC locale des employés de commerce des cantons de Rodez	26/02/1954	X		Multirattachement	

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
120	CC du commerce de détail non alimentaire de Bourges	15/06/1955	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
212	CC locale des grands magasins de nouveautés et spécialités s'y rattachant de Rouen	10/12/1956	X	**2156**	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000
231	CC des employés des magasins populaires de Seine-et-Marne	14/06/1957	X	**2156**	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000
239	CC départementale des commerces de la Sarthe	01/10/1957	X		Multirattachement	
271	CC des commerces non alimentaires de la Somme	13/04/1959	X		Multirattachement	
276	CC départementale des commerces de gros demi-gros et détail de la Haute-Vienne	29/05/1959	X		Multirattachement	
296	CC locale des commerces de la région Roubaix-Tourcoing	16/11/1960	X		Multirattachement	
352	CC régionale des commerces non alimentaires du Territoire de Belfort et de la région de Montbéliard	09/11/1962	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
367	CC locale des commerces de la région lilloise	24/10/1963	X		Multirattachement	
377	CC du commerce des Bouches du Rhône à l'exception de Marseille	04/03/1964	X		Multirattachement	
386	CC des grands magasins de Meurthe-et-Moselle	05/06/1964	X	**2156**	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000
455	CC de travail des commerces de détail non alimentaires de la Meuse	24/05/1968	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
483	CC locale des commerces du vêtement et de la nouveauté de l'arrondissement de Valenciennes	10/12/1968	X	**1483**	CCN du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles	25/11/1987
490	CC des commerces de détail alimentaires et non alimentaires des Vosges	30/01/1969	X		Multirattachement	
513	CC locale des magasins populaires de l'arrondissement de Valenciennes	27/05/1969	X	**2156**	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
530	CC départementale des commerces non alimentaires des Bouches-du-Rhône	01/10/1969	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
539	CC locale des commerces non alimentaires de Pau et d'Oloron	09/01/1970	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
548	CC départementale des commerces de détail non alimentaires de l'Aube	23/02/1970	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
560	CC départementale des commerces de l'habillement nouveautés et accessoires de la Haute-Vienne	24/04/1970	X	**1483**	CCN du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles	25/11/1987
704	CC des commerces de détail non alimentaires de l'agglomération de Toulon	06/12/1972	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
711	CC locale des commerces de détail non alimentaires de la communauté urbaine de Lyon	02/01/1973	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
712	CC départementale des grands magasins, magasins populaires et grands magasins à prédominance alimentaire de la Charente-Maritime	12/01/1973	X	**2156**	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000
782	CC départementale des commerces de détail non alimentaires de l'Oise	01/10/1974	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
784	CC locale du commerce de détail non alimentaire de Besançon	29/10/1974	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
794	CC des commerces de détail non alimentaires de l'agglomération cherbourgeoise	07/03/1975	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
814	CC de travail des commerces de détail non alimentaires de Meurthe-et-Moselle	04/11/1975	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
881	CC régionale des petits et moyens commerces de détail de Rouen et sa région -Haute-Normandie sauf le Havre-	16/06/1976	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
913	CC des commerces de détail du textile nouveauté habillement et accessoires du Gard	01/12/1976	X	**1483**	CCN du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles	25/11/1987
941	CC des commerces non alimentaires du département de Vaucluse	17/06/1977	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
964	CCN des transports aériens régionaux	11/01/1978	X		CC dénoncée	
966	CC départementale des grands magasins et magasins de nouveautés d'Indre-et-Loire	18/03/1978	X	**2156**	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30/06/2000
976	CC départementale de travail des commerces de détail d'habillement et du textile de Haute-Savoie	05/06/1978	X	**1483**	CCN du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles	25/11/1987
1042	CC du travail des commerces alimentaires et non alimentaires du département du Loiret	11/12/1979	X		Multirattachement	

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
1076	CC locale des commerces de détail non alimentaires de la ville de Béziers	01/07/1980	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
1088	CC locale des commerces de détail non alimentaires de la ville de Montpellier	05/12/1980	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
1202	CC du commerce de détail non alimentaire du Maine-et-Loire	21/05/1982	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
1240	CC des commerces de détail non alimentaires de Bourg-en-Bresse	01/02/1983	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
1276	CC du commerce de détail non alimentaire du Finistère	13/10/1983	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
1298	CC locale des commerces de Cambrai et de l'arrondissement	06/04/1984	X		Multirattachement	
1343	CC des commerces de détail non alimentaires du Morbihan	28/01/1985	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
1385	CC des commerces de détail de denrées non alimentaires des Ardennes	15/07/1985	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
1394	CC des entreprises du commerce non alimentaire du Tarn	14/10/1985	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
1406	CC du commerce non alimentaire de la Gironde	17/12/1985	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
1415	CC du commerce de détail non alimentaire de la Loire	01/02/1986	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
1017	CCdépartementale de l'industrie hôtelière des Bouches-du-Rhône	20/06/1979	X	**1979**	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
189	CC départementale des hôtels cafés restaurants brasseries et tous les établissements s'y rattachant du Rhône	05/06/1956	X	**1979**	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
547	CC départementale de l'industrie hôtelière du Vaucluse	05/02/1970	X	**1979**	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
564	CC des hôtels, cafés et restaurants du département de l'Isère	01/06/1970	X	**1979**	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
568	CC locale de l'industrie hôtelière de l'arrondissement de Bayonne	12/06/1970	X	**1979**	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
601	CC de l'industrie hôtelière des Alpes de Haute-Provence	22/12/1970	X	**1979**	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
607	CC départementale pour les employés de l'industrie hôtelière de la Loire	25/01/1971	X	**1979**	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
667	CC départementale de l'industrie hôtelière de la Côte-d'Or	31/05/1972	X	**1979**	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
871	CC des hôteliers restaurateurs et débitants du Haut-Rhin	28/04/1976	X	**1979**	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
931	CC des hôteliers restaurateurs et débitants de boissons du Bas-Rhin	18/03/1977	X	**1979**	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
968	CC départementale de l'industrie hôtelière des Pyrénées-Orientales	03/05/1978	X	**1979**	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
1030	CC départementale de l'industrie hôtelière de la Seine-Maritime	06/09/1979	X	**1979**	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
1075	CC départementale des hôtels cafés restaurants de Meurthe-et-Moselle	24/06/1980	X	**1979**	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
1128	CC départementale de l'industrie hôtelière de Haute-Saône	25/05/1981	X	**1979**	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
1195	CC des hôtels, cafés, restaurants et discothèques du département du Puy-de-Dôme	16/04/1982	X	**1979**	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
1235	CC départementale de l'industrie hôtelière des Vosges	22/12/1982	X	**1979**	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
1260	CC départementale de l'industrie hôtelière du Var	02/06/1983	X	**1979**	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
1284	CC départementale des hôtels cafés restaurants de la Gironde	27/12/1983	X	**1979**	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
1320	CC départementale des hôtels, cafés, restaurants du Nord	30/10/1984	X	**1979**	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
1370	CC régionale du personnel des hôtels de tourisme trois et quatre étoiles luxe de Paris et départements environnants	01/05/1985	X	**1979**	CCN des hôtels, cafés, restaurants	30/04/1997
894	CC locale des commerces de détail non alimentaires de la ville de Rennes	05/07/1976	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
2364	Accord professionnel des professeurs laïcs de l'enseignement technique privé ayant reçu dans un établissement sous contrat simple un agrément ou une délégation rectorale et dont le traitement est pris en charge par l'État	13/05/1964	X	**-**	La CC est en réalité un AP	
392	CC locale de l'industrie textile de Roubaix-Tourcoing, vallée de la Lys	20/10/1964	X	**-**	CC dénoncée	
528	CC régionale des industries de la teinture nettoyage et de la blanchisserie du Nord et du Pas-de-Calais	25/02/1955	X	**2002**	CC interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie	17/11/1997
954	CC des ouvriers des entreprises de manutention et des chantiers charbonniers des ports de Strasbourg	01/12/1977	X	**-**		
432	CC de cadres des entreprises de manutention du port de Marseille	24/07/1967	X	**3017**	CC interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie	15/04/2011
1461	CC du personnel de services auxiliaires de ma manutention des ports de Marseille	20/05/1987	X	**3017**	CC interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie	15/04/2011
1750	CC des employés des services auxiliaires de la manutention portuaire de Marseille	24/03/1989	X	**3017**	CC interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie	15/04/2011

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
1751	CC des cadres des services auxiliaires de la manutention des ports de Marseille	31/12/1990	X	**3017**	CC interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie	15/04/2011
2304	CC de mensualisation dans les entreprises de manutention du port de Dunkerque et mesures sociales d'accompagnement	12/11/2002	X	**3017**	CC interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie	15/04/2011
713	CC des surveillants personnels administratifs et de service de l'enseignement primaire privé des arrondissements de Saint-Etienne et Montbrison	31/01/1973	X	**2408**	CC de travail des personnels des services administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes des établissements d'enseignement privés	14/06/2004
663	CC départementale des ouvriers boulangers d'Ille-et-Vilaine	08/05/1972	X	**843**	CCN de la boulangerie-pâtisserie – entreprises artisanales	19/04/1976
891	CC départementale des pâtissiers confiseurs glaciers de Bordeaux et de la Gironde	29/06/1976	X	**1267**	CCN de la pâtisserie	30/06/1983
1911	CC de travail du groupement national interprofessionnel des semences graines et plants	30/06/1968	X	**-**	La CC est en réalité un accord d'entreprise	
285	CC de travail des instituteurs et institutrices de l'enseignement privé laïc du premier degré	01/04/1960	X	**2691**	CCN de l'enseignement privé hors contrat (CCN de l'enseignement privé indépendant)	27/11/2007
73	CCN de travail des professeurs de l'enseignement secondaire privé laïc	25/01/1955	X	**2691**	CCN de l'enseignement privé hors contrat (CCN de l'enseignement privé indépendant)	27/11/2007
2891	CC de l'industrie du Roquefort	15/07/2009	X	**112**	CCN de l'industrie laitière	20/05/1955
406	CC des commerces de détail non alimentaires du département du Calvados, élargie au département de la Mayenne	15/07/2009	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
486	CC départementale des commerces de détail de l'habillement, des détaillants en chaussures, des magasins à rayons multiples de Saône-et-Loire	18/12/1968	X	**1483**	CCN du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles	25/11/1987
210	CC des commerces de détail non alimentaires de l'arrondissement de Saint-Malo	03/12/1956	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
671	CC locale des commerces de détail non alimentaires de Grenoble	26/06/1972	X	**1517**	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie	14/06/1988
400	CC départementale du commerce de l'habillement de la Vienne	22/06/1975	X	**1483**	CCN du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles	25/11/1987
162	CC des commerces d'alimentation en gros et demi-gros du département de la Somme	16/12/1965	X		Multirattachement	
232	CC départementale des commerces d'alimentation générale de détail de la Somme	24/06/1957	X		Multirattachement	
434	CC départementale des commerces d'alimentation générale de détail de la Somme	28/07/1967	X		Multirattachement	
437	CC locale des cadres et agents de maîtrise du commerce de la nouveauté de Nantes	03/11/1967	X		Multirattachement	
1323	CC du commerce de détail de la Moselle	13/11/1984	X		Multirattachement	
1384	CC régionale des vins de Champagne	09/07/1985	X	**493**	CCN des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France	15/03/2013
2034	CC du département de l'Isère concernant les ouvriers employés par les entreprises de travaux publics	17/09/1998	X	**1702**	CCN des ouvriers des travaux publics	15/12/1992
				2614	CCN des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics	12/07/2006
				3212	CCN des cadres des travaux publics	20/11/2015
2582	CC des ouvriers des travaux publics de la Savoie	22/06/2006	X	**1702**	CCN des ouvriers des travaux publics	15/12/1992
				2614	CCN des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics	12/07/2006
				3212	CCN des cadres des travaux publics	20/11/2015
1888	CC départementale des ouvriers des travaux publics de la Loire	13/10/1995	X	**1702**	CCN des ouvriers des travaux publics	15/12/92
				2614	CCN des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics	12/07/2006
				3212	CCN des cadres des travaux publics	20/11/2015
2217	CCN des entreprises relevant de la navigation de plaisance	20/12/2000	X	**1423**	CCN des entreprises relavant de la navigation de plaisance	31/03/1979

Branche ciblée			Avis rendu par la sous-commission de la restructuration			
IDCC	Intitulé du texte	Date de signature	Suppression de l'IDCC	Fusion avec une autre branche		
				IDCC	Intitulé de la convention collective	Date de signature
2594	CCN des installateurs en remontées mécaniques	15/05/2006	X	**1702**	CCN des ouvriers des travaux publics	15/12/1992
			X	**2614**	CCN des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics	12/07/2006
			X	**3212**	CCN des cadres des travaux publics	20/11/2015
			X	**1596**	CCN concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés	08/10/1990
			X	**1597**	CCN concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés	08/10/1990
			X	**2420**	CCN des cadres du bâtiment	01/06/2004
			X	**2609**	CCN des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment	12/07/2006
2070	CC relative au statut des personnels des organismes de développement économique	09/03/1999	X	**1486**	CCN des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils	15/12/1987
				2666	CCN des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement	24/05/2007
				2098	CCN du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire	13/08/1999
				2190	CCN des missions locales et PAIO	21/02/2001

Source : ministère du Travail - DGT.

ANNEXE 8 • POIDS DES ORGANISATIONS SYNDICALES RECONNUES REPRÉSENTATIVES DANS LES BRANCHES AYANT FAIT L'OBJET D'UN ARRÊTÉ DE REPRÉSENTATIVITÉ AU *JOURNAL OFFICIEL* AU TITRE DE LA DEUXIÈME MESURE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE (2013-2016)

IDCC	Libellé	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats
Publication au *Journal officiel* du 30 juin 2017									
18	Textile industrie	36,59 %	30,26 %	11,20 %	9,99 %	11,95 %			
43	Importation exportation commission courtage	28,43 %	19,97 %	15,33 %	24,49 %	11,79 %			
468	Chaussures commerce succursaliste	13,30 %	16,78 %	20,85 %	15,04 %	34,02 %			
2089	Panneaux à base de bois industrie	28,66 %	26,01 %	22,02 %	12,17 %	11,14 %			
2198	Vente à distance entreprises	32,06 %	19,00 %	14,17 %	20,42 %	14,35 %			
2420	Bâtiment cadres	22,20 %	11,80 %	27,93 %	21,20 %	16,87 %			
3212	Cadres des travaux publics	21,91 %	10,10 %	28,12 %	21,52 %	18,34 %			
Publication au *Journal officiel* du 1er août 2017									
1760	Jardineries graineteries	25,71 %	33,21 %	24,82 %	5,29 %			10,98 %	
1761	Tissus tapis linge de maison commerce de gros	24,64 %	27,96 %		15,64 %	31,75 %			
1800	Céramique d'art personnel	58,82 %	19,12 %		5,88 %	16,18 %			
1850	Avocats salariés	27,80 %			47,69 %	24,52 %			
1880	Ameublement négoce	32,31 %	25,18 %	16,03 %	8,39 %	18,09 %			
1930	Meunerie	43,90 %	21,76 %	11,53 %	9,32 %	13,48 %			
1938	Volailles industries transformation	37,62 %	32,81 %	16,42 %		13,16 %			
1942	Textiles artificiels et synthétiques industries	31,61 %	55,76 %		12,63 %				
1947	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce	39,06 %	23,38 %	9,81 %	6,48 %	21,27 %			
1978	Fleuristes animaux familiers	18,94 %	33,25 %	21,12 %		9,25 %	17,45 %		
Publication au *Journal officiel* du 2 août 2017									
29	Hospitalisation à but non lucratif (FEHAP)	41,32 %	35,82 %	17,86 %	5,01 %				
44	Chimie industrie	33,19 %	30,40 %	12,62 %	23,79 %				
83	Menuiseries charpentes	38,37 %	31,65 %	19,24 %		10,74 %			
87	Carrières matériaux industrie ouvriers	24,88 %	39,55 %	24,52 %		11,05 %			
112	Laitière industrie	36,33 %	19,77 %	15,25 %	9,14 %	19,51 %			
135	Carrières matériaux industrie ETAM	26,52 %	33,50 %	24,80 %		15,18 %			
158	Bois scieries travail mécanique	21,55 %	39,19 %	22,96 %	4,10 %	12,20 %			
176	Pharmaceutique industrie	26,26 %	15,19 %	12,94 %	19,78 %	15,38 %	10,46 %		
200	Exploitations frigorifiques	33,11 %	29,83 %	11,42 %	6,76 %	18,89 %			
207	Cuirs et peaux industrie	27,21 %	52,38 %	13,95 %	6,46 %				
211	Carrières matériaux industrie cadres	25,52 %	17,66 %	24,12 %	11,79 %	20,90 %			
240	Tribunaux de commerce greffes	29,65 %	19,10 %		0,50 %	50,75 %			
247	Habillement industries	26,65 %	41,31 %	14,92 %	5,35 %	11,78 %			
405	Sanitaires sociaux établissements médico-sociaux	36,54 %	41,06 %	9,52 %	3,75 %			9,13 %	
412	Voyages tourisme agences guides accompagnateurs	30,00 %	25,00 %	15,00 %		20,00 %	10,00 %		
413	Personnes inadaptées et handicapées établissements	38,31 %	35,57 %	11,75 %				14,36 %	
489	Cartonnage industrie	28,93 %	42,18 %	24,87 %	4,03 %				
573	Commerces de gros	30,95 %	25,51 %	16,24 %	9,97 %	17,33 %			
598	Presse quotidienne régionale ouvriers	8,59 %	74,19 %	17,22 %					
635	Dentaires fournitures négoce	42,54 %	12,25 %	26,73 %	18,49 %				
698	Presse quotidienne régionale employés	8,86 %	66,92 %	19,36 %	4,86 %				
700	Papiers cartons production cadres et ingénieurs	19,04 %	22,83 %	23,47 %	34,66 %				
707	Papiers cartons transformation cadres	22,81 %	29,86 %	11,28 %	36,05 %				
715	Écrire instruments	36,57 %	51,24 %		12,19 %				
716	Cinéma distribution employés et ouvriers	21,48 %	22,22 %	29,81 %		26,48 %			
733	Chaussures détaillants	23,19 %	34,78 %	17,10 %	3,19 %		21,74 %		
759	Pompes funèbres	19,31 %	18,44 %	22,94 %	12,03 %	27,27 %			
781	Presse quotidienne départementale cadres administratifs	18,16 %	20,41 %		11,02 %			50,41 %	
783	Hébergement réadaptation centres CHRS	38,37 %	37,57 %	10,08 %				13,98 %	
787	Experts-comptables et commissaires aux comptes	38,96 %	14,77 %	8,66 %	11,95 %	25,66 %			

IDCC	Libellé	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats
802	Papiers cartons distribution commerce gros OETDAM	46,34 %	11,49 %	13,87 %	9,59 %	18,71 %			
832	Ciments industrie fabrication ouvriers	26,48 %	52,12 %	21,41 %					
833	Ciments industrie fabrication ETDAM	24,28 %	42,25 %	18,70 %	14,77 %				
843	Boulangerie-pâtisserie entreprises artisanales	23,69 %	40,06 %	22,72 %	0,27 %	13,26 %			
925	Papiers cartons distribution commerce ingénieurs et cadres	74,22 %			25,78 %				
953	Charcuterie de détail	18,28 %	33,96 %	27,61 %		9,89 %	10,26 %		
992	Boucherie boucherie-charcuterie triperie		61,62 %	15,63 %		10,05 %	12,70 %		
998	Équipements thermiques OETAM	30,90 %	34,70 %	25,30 %			9,10 %		
1000	Avocats cabinets personnel salarié	29,93 %	19,78 %	12,71 %	5,22 %	18,87 %	13,50 %		
1043	Gardiens concierges et employés d'immeubles	14,09 %	29,66 %	16,39 %	1,64 %				SNIGIC : 38,22 %
1077	Produits du sol engrais négoce et industrie	41,01 %	21,07 %	13,12 %		10,83 %	13,97 %		
1170	Tuiles et briques industrie	38,35 %	17,89 %	27,08 %	6,90 %	9,79 %			
1256	Équipements thermiques cadres ingénieurs assimilés	21,54 %	17,67 %	17,45 %	43,34 %				
1267	Pâtisserie	32,96 %	26,70 %	11,40 %		15,16 %	13,77 %		
1987	Pâtes alimentaires sèches couscous non préparé	24,20 %	36,24 %	22,79 %	16,77 %				
1996	Pharmacie d'officine	17,58 %	19,64 %	24,16 %	9,57 %	9,13 %	19,92 %		
2150	HLM sociétés anonymes et fondations personnels	24,82 %	17,56 %	19,61 %	10,23 %	9,97 %	17,81 %		
2205	Notariat	20,66 %	19,54 %	36,44 %	11,33 %	12,01 %			
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	23,72 %	22,66 %	27,29 %	8,71 %	17,62 %			
2332	Architecture entreprises	41,77 %	19,44 %	9,80 %	6,24 %		22,74 %		
2494	Coopération maritime salariés non navigants	26,02 %	50,41 %	23,58 %					
2526	Habitat social organisations professionnelles	62,21 %		28,57 %			9,22 %		
2543	Géomètres experts, géomètres, topographes	40,14 %	12,89 %			46,97 %			
2609	Bâtiment ETAM	28,41 %	28,06 %	20,41 %	7,91 %	15,21 %			
2666	Architecture, urbanisme, environnement conseils	68,97 %	9,36 %	12,81 %	8,87 %				
2706	Administrateurs mandataires judiciaires	40,63 %	31,25 %	11,72 %	3,91 %	12,50 %			
2717	Entreprises techniques services création évènement	54,56 %	32,97 %			12,47 %			
2770	Édition phonographique	29,31 %	16,36 %	16,67 %	37,67 %				
2785	Enchères publiques et commissaires-priseurs	48,65 %	13,51 %		10,81 %	9,91 %	17,12 %		
2847	Pôle emploi	21,97 %	12,00 %	18,73 %	8,25 %	10,49 %			FSU : 17,62 % ; SNAP PÔLE EMPLOI : 10,94 %
3016	Convention collective des ateliers chantiers d'insertion	40,30 %	42,61 %					17,09 %	
3097	Production cinématographique titres I - II - III- IV	24,32 %	30,91 %						SNTPCT : 44,77 %
3109	Industries alimentaires diverses 5 branches	28,50 %	30,30 %	15,45 %	14,76 %	10,99 %			
3160	Associations de gestion et de comptabilité	44,72 %	15,00 %	21,11 %	6,39 %	12,78 %			
3168	Photographie professions	14,84 %	20,05 %	35,29 %	10,83 %		18,98 %		
3213	Économistes construction et métreurs vérificateurs	43,66 %	19,72 %	12,68 %	11,97 %	11,97 %			
3216	Matériaux construction négoce	38,13 %	21,07 %	18,44 %	8,77 %	13,59 %			
7001	Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole, bétail et viandes	21,30 %	20,18 %	36,04 %	12,72 %	9,76 %			
7002	Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole céréales meunerie oléagineux – 5 branches	50,83 %	10,92 %	15,43 %	7,03 %		15,79 %		
7003	Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole, conserves	64,13 %	32,29 %		3,58 %				
7004	Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole, laitières	41,69 %	29,18 %	18,69 %	10,44 %				
7005	Caves coopératives vinicoles	50,32 %	30,95 %	14,46 %	4,27 %				
7006	Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole, fleurs fruits légumes	67,33 %	32,67 %						
7007	Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole, teillage de lin	100,00 %							
7008	Organismes de contrôle laitier	48,72 %					51,28 %		
7020	Centres de gestion agrées et habilites agricoles	83,75 %		16,25 %					
7021	Sélection et reproduction animale	62,50 %			21,97 %		15,52 %		
7501	Crédit agricole	37,04 %		11,91 %	33,11 %			17,95 %	
7503	Distilleries coopératives viticoles	10,56 %	45,67 %	10,92 %	21,48 %	11,37 %			
7508	Maisons familiales rurales	70,77 %	9,41 %	12,09 %	7,73 %				
7509	Groupement des organismes de formation et de promotion agricole	67,20 %				32,80 %			
7515	Société d'aménagement foncier et d'établissement rural	65,17 %					34,83 %		
8215	Déshydratation Champagne-Ardenne	65,04 %	23,31 %	11,65 %					
	Agriculture collège 3A	24,08 %	37,23 %	10,22 %	14,86 %	13,60 %			

IDCC	Libellé	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats
Publication au *Journal officiel* du 3 août 2017									
892	Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise	19,41 %	26,38 %	29,58 %		24,63 %			
1001	Personnes inadaptées médecins spécialistes	52,50 %	25,74 %			11,74 %		10,01 %	
1018	Presse quotidienne départementale cadres techniques	18,16 %	20,41 %		11,02 %			50,41 %	
1031	Familles rurales (FNAFR)	37,97 %	41,05 %	20,98 %					
1147	Cabinets médicaux	28,33 %	26,01 %	16,90 %		11,23 %	17,53 %		
1261	Sociaux socioculturels centres	39,10 %	37,95 %	13,52 %		9,42 %			
1281	Presse hebdomadaire régionale employés	29,92 %	56,06 %					14,02 %	
1307	Cinéma exploitation	35,03 %	20,53 %	8,46 %	10,15 %	11,99 %		13,85 %	
1383	Quincaillerie commerces employés	20,08 %	25,61 %	16,54 %	6,00 %	20,35 %	11,42 %		
1431	Optique lunetterie de détail	22,19 %	16,50 %		11,10 %	29,99 %	20,21 %		
1516	Formation organismes	35,12 %	27,23 %	14,32 %	10,08 %	13,25 %			
1518	Animation	28,97 %	36,31 %	12,38 %			12,51 %	9,83 %	
2395	Assistants maternels particulier employeur		15,23 %				17,37 %		SPAMAF : 48,79 % ; CSAFAM : 18,61 %
2412	Production de films d'animation	44,72 %	41,42 %						SNTPCT : 13,86 %
2564	Vétérinaires praticiens salariés	14,12 %	14,71 %	11,76 %	33,53 %	15,88 %	10,00 %		
2596	Coiffure	14,13 %	27,66 %	25,69 %			32,52 %		
2642	Production audiovisuelle	25,11 %	25,48 %	11,42 %		18,27 %			SNTPCT : 19,72 %
Publication au *Journal officiel* du 5 août 2017									
1921	Huissiers de justice	29,88 %	32,97 %	20,90 %	2,32 %	13,93 %			
Publication au *Journal officiel* du 11 août 2017									
363	Ciments industrie cadres	24,89 %	28,83 %	17,39 %	28,88 %				
1278	Habitat protection PACT ARIM	30,67 %	24,50 %	25,95 %				18,87 %	
1396	Produits alimentaires élabores industries	38,58 %	37,54 %	20,63 %	3,24 %				
1405	Fruits légumes expédition exportation	30,44 %	30,79 %	14,81 %		23,97 %			
1411	Ameublement fabrication	35,78 %	31,49 %	17,30 %	5,06 %	10,37 %			
1412	Aéraulique installation entretien réparation	37,61 %	22,38 %	29,00 %	11,02 %				
1483	Habillement articles textiles commerce de détail	22,67 %	30,41 %	17,47 %	1,60 %	17,61 %	10,25 %		
1492	Papiers cartons production OEDTAM	22,17 %	50,01 %	23,23 %	4,59 %				
1495	Papiers cartons transformation OEDTAM	19,18 %	59,67 %	16,32 %	4,84 %				
1505	Fruits légumes épicerie produits laitiers	27,13 %	48,29 %	19,21 %	5,37 %				
1512	Promotion construction	17,91 %	19,74 %	18,49 %	29,84 %	14,02 %			
1513	Eaux boissons sans alcool production	31,62 %	34,73 %	14,52 %	19,13 %				
1517	Commerce détail non alimentaire	36,01 %	24,95 %	9,92 %	8,11 %	21,01 %			
1527	Immobilier	36,89 %	19,09 %	14,63 %	15,93 %	13,46 %			
1534	Viandes industrie commerces en gros	39,66 %	27,56 %	26,96 %	5,82 %				
1536	Distributeurs-conseils hors domicile	42,24 %	20,28 %	15,40 %	22,08 %				
1555	Pharmaceutique produits fabrication commerce	41,95 %	23,44 %	8,54 %	14,97 %	11,11 %			
1557	Sports articles et équipements de loisirs commerce	19,09 %	21,09 %			32,72 %	27,09 %		
1558	Céramiques industries	31,42 %	42,68 %	10,61 %	7,03 %	8,26 %			
1561	Cordonnerie	34,24 %	23,74 %	18,28 %	7,14 %	16,60 %			
1563	Presse hebdomadaire régionale d'information cadres	31,54 %	12,31 %	13,85 %	14,62 %			27,69 %	
1580	Chaussure industrie	34,40 %	14,15 %	11,37 %	6,87 %	33,21 %			
1586	Charcutières industries	39,95 %	32,21 %	21,52 %	6,32 %				
1588	HLM sociétés coopératives	75,10 %	17,84 %		7,05 %				
1596	Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés)	20,53 %	44,22 %	23,63 %			11,62 %		
1597	Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés)	24,57 %	38,02 %	25,31 %		12,10 %			
1606	Bricolage vente au détail en libre-service	31,82 %	22,49 %	17,46 %	5,00 %	23,23 %			
1607	Jeux jouets industries	24,57 %	25,26 %	23,30 %	18,45 %	8,42 %			
1618	Camping industrie	34,03 %	28,13 %	23,26 %	1,39 %	13,19 %			
1621	Pharmaceutique répartition	36,81 %	25,22 %	30,24 %	7,73 %				
1624	Confiserie chocolaterie commerce de gros	43,79 %	24,29 %	11,00 %	11,98 %	8,93 %			
1631	Hôtellerie de plein air	29,70 %	28,79 %	30,61 %	10,91 %				
1671	Maisons d'étudiants	34,92 %	38,41 %	8,73 %	7,94 %	10,00 %			
1686	Audiovisuel électronique équipement ménager COMM	23,90 %	22,49 %	13,97 %	9,16 %	30,47 %			
1702	Travaux publics ouvriers	25,56 %	37,96 %	26,05 %		10,43 %			
1710	Voyages tourisme agences personnel	29,71 %	27,68 %	21,72 %	8,66 %	12,23 %			
1747	Boulangerie-pâtisserie industrielles	32,80 %	37,18 %	27,36 %	2,67 %				
1790	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels	25,86 %	21,67 %	11,62 %	9,54 %	15,24 %	16,08 %		
1871	Presse information spécialisée employés	25,99 %	41,47 %	16,58 %				15,96 %	
1874	Presse information spécialisée cadres ETAM	19,87 %	31,01 %	11,11 %		12,20 %		25,81 %	
1875	Vétérinaires cabinets et cliniques	23,99 %	31,71 %	25,42 %	3,92 %		14,96 %		
1895	Presse quotidienne régionale encadrement	13,28 %	38,19 %	17,35 %	20,79 %			10,38 %	

IDCC	Libellé	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats
1909	Tourisme organismes	46,00 %	27,09 %	16,82 %	10,08 %				
1922	Radiodiffusion	62,81 %	12,25 %	24,94 %					
1982	Médico-techniques négoce et prestations de service	30,89 %	21,19 %	14,74 %	7,74 %	15,19 %	10,24 %		
2021	Golf	14,79 %	19,89 %	23,06 %	28,70 %	13,56 %			
2046	Cancer centres de lutte	14,63 %	28,66 %	31,69 %	11,73 %			13,28 %	
2111	Particulier employeur salariés	20,05 %	39,24 %	19,51 %			21,20 %		
2121	Édition	47,71 %	20,53 %	17,48 %	14,28 %				
2128	Mutualité	40,72 %	30,88 %	17,53 %	10,87 %				
2147	Eau et assainissement (entreprises des services)	25,08 %	34,85 %	24,20 %	15,87 %				
2190	Missions locales et PAIO	57,11 %	42,89 %						
2264	Hospitalisation privée	43,43 %	37,44 %	19,13 %					
2336	Foyers services jeunes travailleurs organismes	47,41 %	36,69 %	15,90 %					
2614	Travaux publics ETAM	24,70 %	28,70 %	27,87 %	5,33 %	13,40 %			
2941	Aide à l'accompagnement soins services à domicile	47,42 %	38,46 %	14,11 %					
Publication au *Journal officiel* du 8 septembre 2017									
2104	Thermalisme	19,42 %	34,37 %	33,01 %		13,20 %			
Publication au *Journal officiel* du 12 octobre 2017									
915	Expertises évaluations industrielles entreprises	45,38 %			13,32 %	20,37 %	20,93 %		
1044	Horlogerie	91,95 %			8,05 %				
1090	Automobile services	25,37 %	27,41 %	25,34 %	11,59 %	10,30 %			
1266	Restauration de collectivités	22,72 %	29,83 %	26,31 %	8,48 %	12,66 %			
1388	Pétrole industrie	26,17 %	25,80 %	10,30 %	28,16 %		9,57 %		
1391	Manutention nettoyage aéroports région parisienne	26,35 %	38,30 %	15,85 %	5,21 %			14,31 %	
1404	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation	34,43 %	25,78 %	15,10 %	12,90 %	11,79 %			
1423	Navigation de plaisance	43,43 %	23,58 %	15,41 %	6,62 %	10,96 %			
1424	Transports publics urbains de voyageurs	26,51 %	38,38 %	18,01 %	4,36 %		12,73 %		
1468	Crédit Mutuel	35,58 %	12,45 %	11,45 %	17,04 %	11,82 %	11,66 %		
1486	Bureaux d'études techniques	35,55 %	18,47 %	10,43 %	22,16 %	13,40 %			
1487	Horlogerie-bijouterie commerce de détail	26,17 %	33,05 %	10,30 %		21,73 %	8,76 %		
1499	Verre miroiterie transformation négoce	30,64 %	26,63 %	24,18 %	2,42 %	16,12 %			
1501	Restauration rapide	29,46 %	29,05 %	37,71 %	3,78 %				
1504	Poissonnerie	14,71 %	14,84 %	32,49 %	8,16 %	19,25 %	10,56 %		
1539	Papeterie fournitures de bureau commerce de détail	30,98 %	21,32 %		8,67 %	27,46 %	11,57 %		
1589	Mareyeurs-expéditeurs	48,95 %	51,05 %						
1605	Désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D)	19,31 %	38,93 %	11,51 %	4,73 %	13,24 %	12,29 %		
1611	Logistique entreprises communication directe	34,35 %	28,32 %	18,49 %	3,44 %	15,39 %			
1794	Retraites complémentaires institutions	35,80 %	21,19 %	19,93 %	13,22 %		9,86 %		
1801	Assistance sociétés	38,65 %	21,09 %	19,69 %	11,11 %	9,46 %			
Publication au *Journal officiel* du 13 octobre 2017									
45	Caoutchouc industrie	30,32 %	34,76 %	12,79 %	22,13 %				
172	Bois pin maritime Gascogne	88,05 %	11,95 %						
184	Imprimerie de labeur et industries graphiques	21,70 %	48,86 %	15,55 %	4,44 %	9,45 %			
275	Transport aérien personnel au sol	20,63 %	24,59 %	15,44 %	14,10 %		16,11 %	9,15 %	
292	Plasturgie	35,42 %	34,96 %	19,17 %	10,45 %				
454	Téléphériques et engins de remontées mécaniques		47,35 %	52,65 %					
478	Sociétés financières	19,34 %	11,16 %	13,27 %	31,03 %	16,58 %	8,62 %		
538	Manutention ferroviaire travaux connexes	20,97 %	39,84 %	21,36 %				17,82 %	
567	Bijouterie joaillerie-orfèvrerie	15,76 %	51,28 %	12,73 %	4,61 %	15,61 %			
637	Récupération industries et commerces	33,88 %	17,39 %	21,07 %	5,21 %	11,91 %	10,54 %		
669	Verre fabrication mécanique industries	21,52 %	39,29 %	13,19 %	11,89 %		14,13 %		
2002	Blanchisserie interrégionale		19,19 %			80,81 %			
2060	Cafeterias et assimiles chaînes	19,09 %	27,67 %	36,51 %	1,32 %	15,41 %			
2098	Prestataires de services secteur tertiaire	29,46 %	23,06 %	16,28 %	4,96 %	17,87 %		8,37 %	
2148	Télécommunications	33,54 %	14,84 %	15,37 %	23,35 %	12,90 %			
2149	Déchet activités	25,84 %	35,67 %	21,56 %	5,34 %	11,59 %			
2156	Magasins grands populaires	34,07 %	38,62 %	13,86 %	13,44 %				
2257	Casinos	23,48 %	22,17 %	32,22 %	6,54 %	15,59 %			
2272	Assainissement et maintenance industrielle	27,09 %	27,83 %	17,91 %		11,20 %	15,97 %		
2335	Assurances agences générales personnel	23,06 %	26,20 %	13,96 %	1,42 %	11,06 %	24,31 %		
2583	Autoroutes sociétés concessionnaires exploitantes	26,28 %	20,77 %	16,37 %	13,17 %		14,55 %	8,87 %	
2683	Portage de presse	22,89 %	21,66 %	32,13 %		23,32 %			
2728	Sucreries distilleries raffineries	23,38 %	29,14 %	24,26 %	23,21 %				
3017	Convention collective nationale unifiée ports et manutention	11,40 %	82,97 %		5,63 %				
3205	Personnel des coopératives de consommation		30,07 %	64,67 %	5,26 %				

IDCC	Libellé	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats
Publication au *Journal officiel* du 14 octobre 2017									
3	Navigation intérieure marchandises ouvriers	10,69 %	76,34 %		12,98 %				
16	Transports routiers	32,50 %	27,12 %	21,17 %	5,11 %	14,10 %			
86	Publicité	25,63 %	24,42 %	12,03 %	16,72 %	10,59 %	10,61 %		
614	Sérigraphie industrie	22,18 %	63,38 %	12,32 %	2,11 %				
675	Habillement commerce succursales	30,54 %	21,77 %	12,90 %	6,58 %	17,51 %	10,71 %		
1194	Édition de musique employés	15,79 %	26,32 %	21,05 %			26,32 %	10,53 %	
1351	Prévention sécurité entreprises	21,59 %	23,21 %	20,71 %	2,44 %	17,08 %	14,97 %		
1734	Artistes interprètes télévision émissions		69,23 %				30,77 %		
1970	Commerce détail non alimentaire Haut et Bas-Rhin					100,00 %			
1979	Hôtels cafés restaurants (HCR)	29,71 %	35,51 %	28,23 %	6,55 %				
2372	Distribution directe entreprises	19,76 %	25,27 %	24,31 %	3,85 %	14,48 %		12,31 %	
2528	Maroquinerie, articles voyage, cuir, sellerie	23,37 %	35,09 %	29,07 %		12,47 %			
2697	Cynégétiques structures associatives personnels			29,74 %			70,26 %		
3013	Librairie	30,97 %	24,22 %		7,94 %	26,13 %	10,74 %		
3032	Esthétique cosmétique parfumerie enseignement	20,50 %	26,32 %	17,45 %	2,08 %		33,66 %		
5005	Statut des caisses d'épargne	17,63 %		9,62 %	20,43 %		35,08 %	17,25 %	
5555	Remorquage maritime navigant d'exécution		100,00 %						
5556	Passages d'eau officiers	43,48 %	56,52 %						
	Travail temporaire	23,96 %	25,93 %	13,75 %	9,93 %	11,16 %	15,27 %		
Publication au *Journal officiel* du 18 octobre 2017									
706	Reprographie	40,46 %	32,57 %		26,97 %				
1182	Ports de plaisance	44,62 %	25,90 %	17,93 %	11,55 %				
3210	Convention collective de la Banque populaire	30,76 %	9,04 %		28,57 %	14,89 %	16,75 %		
5557	Passages d'eau personnel navigant d'exécution	30,19 %	52,83 %	16,98 %					
Publication au *Journal officiel* du 16 novembre 2017									
214	Ouvriers entreprises de presse région parisienne		100,00 %						
306	Presse quotidienne cadres techniques région parisienne		66,44 %	16,66 %	16,90 %				
394	Presse quotidienne parisienne employés		100,00 %						
509	Presse quotidienne cadres administratifs région parisienne		66,44 %	16,66 %	16,90 %				
1285	Artistiques culturelles entreprises***	13,66 %	86,34 %						
3105	Régies de quartier*	33,50 %	45,85 %	9,95 %		10,70 %			
3151	Industries fabrication de la chaux*	52,68 %	47,32 %						
Publication au *Journal officiel* du 17 novembre 2017									
731	Quincaillerie commerces cadres	14,63 %	13,41 %	13,41 %	15,37 %	26,46 %	16,71 %		
897	Médecine du travail services interentreprises	32,55 %	9,46 %	11,00 %	21,62 %	11,36 %			SNPST : 14,00 %
993	Dentaire laboratoires prothèses	10,04 %	22,71 %	20,70 %			16,69 %		FNISPAD : 29,86 %
1314	Alimentation maison gérant succursales		34,93 %	30,56 %	23,78 %		10,73 %		
1408	Combustibles solides liquides gazeux négoce	36,94 %	15,39 %	14,88 %	18,60 %		14,19 %		
1612	Navigant personnel des essais et réceptions								SNPNAC : 100 %
1619	Cabinets dentaires	13,53 %	21,22 %	11,02 %	0,41 %		9,57 %		FNISPAD : 44,24 %
1944	Hélicoptères personnel navigant technique				1,39 %				SNPNAC : 98,61 %
Publication au *Journal officiel* du 18 novembre 2017									
2247	Assurances réassurances courtage entreprises	27,68 %	18,09 %	16,30 %	12,89 %	16,77 %	8,27 %		
2511	Sport	42,29 %	21,62 %						FNASS : 36,09 %
2793	Sécurité sociale agents de direction et comptables	28,26 %	25,05 %	29,64 %	8,50 %	8,55 %			
3090	Spectacle vivant entreprises du secteur privé	10,73 %	52,55 %	20,69 %	5,50 %				SAMUP : 10,53 %
3218	Enseignement privé non lucratif (EPNL)	44,03 %				34,25 %			SPELC : 21,72 %
3223	Entreprises de transport et services maritimes personnels navigants officiers	53,08 %	28,89 %		18,03 %				
5554	Remorquage maritime officiers		100,00 %						
7502	Mutualité sociale agricole	48,47 %	17,32 %	17,09 %	8,30 %		8,82 %		
75X1	Mutualité sociale agricole agents de direction	46,93 %	15,45 %	12,19 %	25,43 %				
Publication au *Journal officiel* du 19 décembre 2017									
693	Presse quotidienne départementale employés	16,91 %	83,09 %						
1083	Presse quotidienne départementale ouvriers	20,66 %	79,34 %						
Publication au *Journal officiel* du 28 décembre 2017									
899	Métallurgie Marne	27,59 %	32,39 %	23,81 %	6,68 %	9,52 %			
923	Métallurgie Charente-Maritime	10,86 %	36,05 %	25,19 %	27,89 %				
959	Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers	49,86 %	29,02 %	21,12 %					
1247	Auto moto Réunion	22,70 %	51,04 %	12,65 %		13,60 %			
1472	Métallurgie Pas-de-Calais	19,07 %	33,02 %	21,52 %	11,77 %	14,63 %			
1543	Boyauderie	87,76 %	12,24 %						
1560	Métallurgie Alpes-Maritimes	24,05 %	21,37 %	25,51 %	29,07 %				
1951	Automobile cabinets d'expertises	23,46 %	20,99 %	31,02 %	11,73 %				UPEAS : 12,81 %
2329	Avocats Conseil d'État Cour de cassation personnel salarié		45,00 %	25,00 %		15,00 %	15,00 %		

IDCC	Libellé	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats
2405	Hospitalisation privée Guadeloupe								UGTG : 65,77 % ; CGTG : 34,23 %
2534	Sucrière et rhumerie industrie Martinique		100,00 %						
2535	Canne à sucre culture Martinique		100,00 %						
2603	Sécurité sociale praticiens-conseils (général)			23,11 %	76,89 %				
2622	Crédit maritime mutuel	26,95 %	28,90 %	24,03 %		20,13 %			
2701	Banques personnel Guyane			57,86 %		42,14 %			
2702	Banques personnel Martinique				26,90 %				SMBEF : 73,10 %
2704	Banques personnel Guadeloupe et Saint-Martin	11,76 %		9,66 %	10,95 %	17,48 %	23,83 %		CGTG : 26,32 %
2870	Bâtiment travaux publics ouvriers Guyane	35,29 %		44,61 %		20,10 %			
2931	Activités de marchés financiers (CCNM)	20,69 %		11,06 %	29,91 %	38,35 %			
2972	Navigation personnel sédentaire	29,70 %	16,30 %	35,72 %	18,28 %				
3144	Bâtiment travaux publics ETAM Guadeloupe								CGTG : 50,92 % ; UGTG : 49,08 %
5001	Statut des industries électriques et gazières	19,67 %	41,45 %	14,53 %	24,36 %				
5521	Marine marchande personnel navigant d'exécution	39,79 %	60,21 %						
7513	Centres initiatives en milieu rural	10,71 %	25,00 %				16,07 %	48,21 %	
	Assurance	37,40 %	14,01 %	9,51 %	19,07 %	9,07 %	10,93 %		
	Travaux publics	24,97 %	26,92 %	26,05 %	8,71 %	13,36 %			
Publication au *Journal officiel* du 29 décembre 2017									
920	Métallurgie Vienne	34,18 %	40,01 %	11,75 %	14,06 %				
2344	Sidérurgie	29,85 %	34,80 %	13,17 %	22,18 %				
2360	Automobile services Guyane	67,27 %				32,73 %			
2397	Mannequins agences	76,19 %			4,76 %	9,52 %	9,52 %		
2480	Manutention portuaire Fort-de-France	33,33 %	66,67 %						
	Bâtiment	23,65 %	30,00 %	25,85 %	6,93 %	13,57 %			
	dont Bâtiment ouvriers	24,91 %	40,65 %	23,60 %		10,83 %			
Publication au *Journal officiel* du 30 décembre 2017									
218	Sécurité sociale organismes*	30,12 %	35,74 %	34,14 %					
303	Couture parisienne	18,57 %	39,47 %		18,57 %		23,38 %		
493	Vin, cidre*	27,48 %	39,39 %	15,60 %	17,52 %				
500	Commerces de gros habillement, mercerie, chaussure, jouet*	36,64 %	18,12 %	21,67 %	6,90 %	16,67 %			
822	Métallurgie Savoie	18,83 %	46,53 %	16,10 %	18,54 %				
827	Métallurgie Ardennes	28,44 %	32,80 %	26,42 %	12,34 %				
828	Métallurgie Manche	43,50 %	24,06 %	19,33 %	13,11 %				
829	Métallurgie Vaucluse	29,25 %	35,13 %	26,63 %	9,00 %				
836	Métallurgie Haute-Savoie	37,70 %	24,23 %	14,52 %	23,55 %				
860	Métallurgie Finistère	43,11 %	35,24 %	9,17 %	12,48 %				
863	Métallurgie Morbihan et Ille-et-Vilaine	41,06 %	24,18 %	14,44 %	11,12 %				GSEA : 9,20 %
878	Métallurgie Rhône	25,95 %	29,27 %	16,04 %	28,74 %				
887	Métallurgie Eure	33,65 %	41,39 %	14,92 %	10,04 %				
898	Métallurgie Allier	14,44 %	39,31 %	38,95 %	7,30 %				
911	Métallurgie Seine-et-Marne	28,94 %	29,99 %	26,52 %	14,55 %				
914	Métallurgie Ain	39,15 %	32,19 %	13,30 %	15,36 %				
930	Métallurgie Sarthe	28,58 %	34,87 %	15,46 %	21,09 %				
934	Métallurgie Indre	22,29 %	38,92 %	21,82 %	16,97 %				
937	Métallurgie Haute-Vienne et Creuse	25,20 %	41,67 %	12,50 %	20,64 %				
943	Métallurgie Calvados	29,85 %	21,04 %	14,04 %	11,76 %			14,41 %	GSEA : 8,88 %
948	Métallurgie Orne	43,27 %	25,03 %	15,86 %	15,83 %				
965	Métallurgie Var	13,38 %	13,68 %	36,07 %	22,79 %	14,08 %			
979	Métallurgie Le Havre (Seine-Maritime)	13,64 %	50,51 %	14,27 %	21,58 %				
984	Métallurgie Eure-et-Loir	36,74 %	32,43 %	16,02 %	14,81 %				
1007	Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme)	40,96 %	40,96 %	10,57 %	7,50 %				
1059	Métallurgie Midi-Pyrénées	17,39 %	22,32 %	33,44 %	26,85 %				
1159	Métallurgie Nièvre	23,72 %	45,74 %	16,32 %	14,22 %				
1164	Métallurgie Somme Vimeu	22,42 %	52,32 %	20,27 %	4,98 %				
1274	Métallurgie Corrèze	18,29 %	45,57 %	27,28 %	8,85 %				
1315	Métallurgie Haute-Marne et Meuse	25,44 %	35,34 %	25,55 %	13,67 %				
1316	Tourisme social et familial organismes*	35,84 %	29,91 %	24,58 %			9,67 %		
1341	Agroalimentaire industries Réunion		9,42 %	33,82 %	9,90 %	46,86 %			
1353	Métallurgie Dordogne	24,59 %	25,48 %	18,73 %	15,61 %	15,61 %			
1365	Métallurgie Meurthe-et-Moselle	33,54 %	43,18 %		11,44 %	11,83 %			
1369	Métallurgie Loire-Atlantique	29,72 %	27,26 %	27,53 %	15,49 %				
1387	Métallurgie Flandres Douaisis	28,48 %	34,33 %	18,92 %	18,27 %				
1525	Métallurgie Dunkerque (Nord)	25,28 %	43,38 %	23,68 %	7,66 %				
1564	Métallurgie Saône-et-Loire	29,83 %	42,98 %	12,93 %	14,27 %				
1572	Métallurgie Charente	24,43 %	33,58 %	24,58 %	17,41 %				
1576	Métallurgie Cher	33,69 %	44,55 %	13,53 %	8,23 %				
1577	Métallurgie Hérault Aude Pyrénées-Orientales	19,15 %	27,16 %	38,80 %	14,89 %				
1578	Métallurgie Loire et arrondissement d'Yssingeaux	31,14 %	48,54 %		20,32 %				

IDCC	Libellé	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	Autres syndicats
1592	Métallurgie Valenciennois Cambrésis (Nord)	22,85 %	33,46 %	18,54 %	12,23 %	12,94 %			
1604	Métallurgie Rouen Dieppe (Seine-Maritime)	25,40 %	45,25 %	9,52 %	19,84 %				
1626	Métallurgie Hautes-Pyrénées	28,50 %	19,44 %	17,50 %	25,41 %	9,14 %			
1627	Métallurgie Clermont-Ferrand Puy-de-Dôme	10,04 %	46,15 %	27,00 %	16,82 %				
1628	Métallurgie Deux-Sèvres	33,52 %	33,78 %	13,88 %	10,36 %	8,45 %			
1634	Métallurgie Côtes-d'Armor	45,87 %	29,30 %	12,54 %	12,29 %				
1635	Métallurgie Gironde Landes	30,20 %	34,48 %	17,68 %	17,64 %				
1700	Sucreries distilleries Guadeloupe								UGTG : 58,54 % ; CGTG : 41,46 %
1732	Métallurgie Yonne	23,28 %	34,97 %	17,15 %	15,12 %	9,49 %			
1809	Métallurgie Jura	41,41 %	44,85 %			13,75 %			
1813	Métallurgie Maubeuge (Nord)	18,11 %	38,94 %	18,88 %	12,45 %	11,62 %			
1867	Métallurgie Drome et Ardèche	37,62 %	38,11 %	14,22 %	10,05 %				
1885	Métallurgie Côte-d'Or	33,18 %	27,26 %	21,93 %	17,63 %				
1902	Métallurgie Maine-et-Loire	44,98 %	27,60 %	10,53 %	16,90 %				
1912	Métallurgie Haut-Rhin	24,12 %	18,53 %	20,40 %	14,92 %	13,48 %	8,56 %		
1960	Métallurgie Lot-et-Garonne	23,72 %	66,71 %	9,57 %					
1961	Stations-service Guadeloupe								UGTG : 100,00 %
1966	Métallurgie Loiret	20,72 %	34,42 %	17,35 %	18,26 %	9,25 %			
1967	Métallurgie Bas-Rhin	27,02 %	23,40 %	19,92 %	13,04 %	16,61 %			
2003	Métallurgie Vosges	23,67 %	34,79 %	25,40 %	16,15 %				
2075	Œufs conditionnement commercialisation transformation	78,72 %	21,28 %						
2126	Métallurgie Gard et Lozère	40,06 %	33,56 %		26,38 %				
2221	Métaux industries mensuels Isère et Hautes-Alpes	27,84 %	40,84 %	11,22 %	20,09 %				
2230	Associations agréées surveillance qualité de l'air	63,01 %		36,99 %					
2266	Métallurgie Mayenne	32,90 %	36,65 %	15,96 %	14,48 %				
2294	Métallurgie Aube	19,65 %	41,74 %	9,57 %	19,21 %		9,82 %		
2328	Bâtiment travaux publics ouvriers Guadeloupe			9,29 %					UGTG : 53,33 % ; CGTG : 37,37 %
2411	Chaînes thématiques	48,69 %	9,20 %		9,02 %	33,09 %			
2489	Métallurgie Vendée	41,87 %	27,54 %	12,27 %		18,32 %			
2542	Métallurgie Aisne	23,91 %	51,93 %	16,04 %	8,12 %				
2579	Métallurgie Loir-et-Cher	26,37 %	36,02 %	16,05 %	21,56 %				
2615	Métallurgie Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx	31,82 %	42,76 %		25,42 %				
2630	Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-de-Haute-Provence	21,33 %	21,94 %	28,65 %	28,07 %				
2691	Enseignement privé indépendant*	42,96 %	19,07 %		12,53 %	25,45 %			
2700	Métallurgie de l'Oise	25,90 %	37,14 %	19,74 %	17,22 %				
2755	Métallurgie Belfort Montbéliard	20,89 %	28,87 %	14,36 %	26,78 %	9,09 %			
2980	Métallurgie Somme	26,44 %	28,08 %	20,28 %	13,58 %	11,62 %			
2992	Métallurgie Indre-et-Loire	21,47 %	32,40 %	28,85 %	5,76 %	11,52 %			
3043	Propreté entreprises et services associés*	28,32 %	38,57 %	21,51 %		11,59 %			
3209	Industries métallurgiques mécaniques microtechniques Doubs	42,20 %	18,75 %	13,54 %	11,88 %	13,63 %			
7520	Convention collective des personnels des établissements agricoles privés	71,27 %				17,30 %			SPELC : 11,42 %
	Action sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif	38,50 %	35,18 %	14,69 %				11,63 %	
	Métallurgie	29,10 %	30,30 %	18,58 %	22,02 %				
Publication au *Journal officiel* du 4 janvier 2018									
1225	Commerce Réunion	31,18 %	30,49 %	20,95 %					UR 974 : 17,38 %
Publication au *Journal officiel* du 6 janvier 2018									
54	Métallurgie OETAM région parisienne	27,83 %	21,20 %	13,69 %	27,89 %	9,40 %			
714	Métallurgie Moselle	31,83 %	20,83 %	13,21 %	8,42 %	16,00 %			GSEA : 9,71 %
Publication au *Journal officiel* du 28 février 2018									
3220	Offices Publics de l'Habitat personnel**	38,35 %	34,58 %	27,07 %					
Publication au *Journal officiel* du 10 mars 2018									
1480	Journalistes*	22,37 %	27,43 %	11,35 %				38,85 %	
1821	Verre vitrail cristal professions*	20,21 %	34,38 %	20,64 %	7,81 %	16,98 %			
1974	Navigation intérieure passagers ETAM cadres*	63,33 %	25,00 %				11,67 %		
3053	Métallurgie de Haute-Saône industries	30,79 %	26,40 %	24,84 %	4,53 %	13,44 %			
3127	Entreprises de services à la personne	39,45 %	15,63 %	14,29 %		30,63 %			
3217	Convention ferroviaire dispositions générales	15,39 %	34,49 %	9,25 %			24,00 %	16,87 %	
Publication au *Journal officiel* du 22 mars 2018									
2798		34,93 %	40,57 %	18,91 %	5,18 %				
2797									
2796									

** Arrêté modificatif.*

*** Décision administrative publiée au Bulletin officiel.*

**** Arrêté modificatif en cours de parution.*

TABLE DES GRAPHIQUES, DES TABLEAUX ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE

PARTIE 1 - APERÇU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE EN 2017

Les niveaux et thèmes de la négociation

- Textes interprofessionnels et de branches signés en 2017 (données provisoires) **18**
- Principaux thèmes abordés par les avenants et les accords de branche signés en 2017 et 2016 **21**

PARTIE 2 - LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le contexte législatif et réglementaire

- Un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation **190**
- La publicité des accords collectifs **220**
- Arrêté du 22 juin 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel **224**
- Arrêté du 22 juin 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel **231**
- Mesure 50/50 (Poids pour la répartition des crédits de l'AGFPN) **232**
- Mesure 70/30 (Poids dans le conseil d'administration de l'AGFPN et de la composition des instances paritaires) **232**
- Répartition du nombre d'organisations professionnelles par branches **234**
- Répartition du nombre de branches dans lesquelles une organisation professionnelle est présente **234**
- Le rapport de l'association pour la gestion du fonds paritaire national (AGFPN) **237**

L'action de l'État

- Retour d'expérience d'un président de commission mixte paritaire (PCM) (Monsieur Thomas Ducrot - directeur adjoint du travail) **239**
- Retour d'une organisation patronale sur le rôle d'un(e) président(e) de CMP **241**
- Graphique 1 - Principaux thèmes négociés en commission mixte paritaire en 2017 **242**
- L'exercice du droit d'opposition à une convention de branche ou accord professionnel ou interprofessionnel **247**
- L'opposition des organisations professionnelles d'employeurs à l'extension **248**
- BD3C : base de données des conventions collectives et procédure d'extension **249**
- D@ccord : l'applicatif de gestion du dépôt des accords d'entreprise **253**
- Synthèse du déroulement de la procédure de dépôt et de publicité **255**
- Le rescrit de branche **259**
- Extension et principe de libre concurrence **264**
- Synthèse du déroulement de la procédure **266**
- Nombre de demandes d'extension par an **268**
- Nombre de textes étendus par an selon la procédure d'examen **269**
- Délai moyen d'instruction (en jours) des demandes d'extension selon les thèmes des accords **270**
- État de la couverture des territoires d'outre-mer **275**
- La mise en place des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation par accord **277**
- L'identifiant de convention collective **288**
- Un exemple de restructuration aboutie : le bâtiment **294**
- État des lieux des désignations des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) au 11 janvier 2018 **298**
- L'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social **299**
- La présidence du Conseil de l'Union européenne **304**
- La négociation dans le cadre de la révision de la directive européenne sur le détachement de travailleurs (directive 96/71/CE) **307**
- Propositions de la CES - Göteborg, 16 novembre 2017 **311**
- Proclamation du socle européen des droits sociaux **312**
- Eurofound **323**
- Revue par les pairs du point de contact national français de l'organisation de coopération et de développement économiques **336**

PARTIE 3 - LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2017

La négociation interprofessionnelle et de branche : données générales

- Nombre d'accords interprofessionnels selon l'année de signature **344**
- Nombre d'accords de branche selon l'année de signature **345**
- Méthodologie : données définitives versus données provisoires **345**
- Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau de géographique **347**
- Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique **348**
- Taux de conventions collectives ayant eu au moins un avenant selon le niveau géographique et l'année **349**
- Les différents types de texte de branche **349**
- Conventions collectives signées en 2017 **350**
- Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2017 **355**
- Taux de signature des accords interprofessionnels et de branche par organisation syndicale (en %) **357**

La négociation par thèmes

- Les salaires minima conventionnels **360**
- Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année **361**
- Nombre de textes (conventions et accords professionnels) couvrant plus de 5 000 salariés et effectifs salariés concernés répartis en secteurs d'activité **361**
- Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés **362**
- Répartition des accords selon le mois de signature, tous secteurs confondus (en %) **364**
- Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale et effectifs salariés concernés **368**
- Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un relèvement et effectifs salariés concernés **370**
- Les salaires minima : hiérarchiques et garantis **371**
- Répartition des conventions collectives selon le pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques et garantis (en %) **372**
- Pourcentage d'augmentation des salaires minima hiérarchiques (pondérés par les effectifs) **374**

- Pourcentage d'augmentation des salaires minima garantis (pondérés par les effectifs) 375
- Évolution de la conformité des premiers niveaux au SMIC dans le secteur général depuis 2005 (en %) 378
- Répartition par secteur du nombre de branches de plus de 5000 salariés selon la conformité des premiers niveaux au SMIC 380
- Répartition des branches du secteur général selon le montant du 1er niveau par rapport au montant du SMIC (en %) 386
- 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 387
- L'éventail des salaires conventionnels 391
- Évolution des éventails moyens de salaires dans les branches de plus de 5000 salariés par catégories socioprofessionnelles et par secteurs d'activité (pondérés par les effectifs couverts) 394
- Nombre d'accords et d'avenants de branche relatifs aux thèmes des classifications et des salaires selon l'année de signature 395
- Accords conclus en 2017 portant refonte de la grille de classification 397
- Évolution du nombre d'accords de branche relatifs à l'égalité professionnelle 416
- 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) 417
- Liste des textes abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 431
- Liste des textes abordant le thème de l'épargne salariale 444
- Cour de cassation et accords de forfait en jours 449
- Branches recourant structurellement au temps partiel 455
- Le temps partiel, un thème également évoqué sous l'angle de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes 466
- Focus sur l'accord de l'unité économique et sociale (UES) KORIAN France (accord de groupe) 482
- Focus sur l'accord de branche des distributeurs conseils hors domicile 485
- Liste des textes abordant le thème des conditions de travail 489
- Liste des textes abordant le thème de la formation professionnelle 506
- Liste des textes abordant le thème de l'emploi 531

- Focus sur les treize accords examinés par la COMAREP en 2017 instaurant un régime de remboursement complémentaire de frais de santé **543**
- Cotisations **545**
- Liste des textes abordant le thème de la protection sociale complémentaire **547**
- La loi nº 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap **558**
- L'article 21 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail réforme le cadre législatif applicable au télétravail **560**
- Liste des textes abordant le thème des conditions de travail **571**
- Liste des textes abordant le thème de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation **591**

La négociation d'entreprise en 2017

- Graphique 1 - Répartition des textes signés et enregistrés en 2017 **605**
- Tableau 1 - Nombre de textes signés dans les entreprises en 2017 et évolution estimée par rapport à 2016 selon le mode de conclusion **606**
- Graphique 2 - Nature des textes signés par des délégués syndicaux en 2017 **607**
- Tableau 2 - Les thèmes de négociation en 2017 parmi les accords signés par des délégués syndicaux ou salariés mandatés **611**
- Tableau 3 - Les signataires des textes traitant de l'épargne salariale en 2017 (en %) **612**
- Tableau 4 - Évolution des accords et autres textes portant sur l'épargne salariale **613**
- Graphique 3 - Répartition des textes relatifs à l'épargne salariale selon leur nature **613**
- Tableau 5 - Taux de signature par organisation syndicale **614**
- Tableau 6 - Propension à signer pour chaque organisation syndicale **615**
- Tableau 7 - Répartition des accords et autres textes signés par des délégués syndicaux, par secteur d'activité (hors agriculture) **617**

PARTIE 4 - LES DOSSIERS

Dossier n°1 - Les fiches statistiques sur les conventions collectives de branche en 2015

- Définitions 632
- Fiches statistiques sur les conventions collectives de branche de 5 000 salariés ou plus en 2015 633
- Caractéristiques d'emploi par CRIS pour les principales conventions collectives de branche non agricoles au 31 décembre 2015 640

Dossier n°2 - Étude statistique sur les grèves en 2016 : des grèves plus intenses, portées par des mots d'ordre interprofessionnels

- Tableau 1 - Entreprises ayant déclaré au moins une grève en 2014, 2015 et 2016 par secteur et par taille (en % d'entreprises) 651
- Graphique 1 - Entreprises ayant déclaré au moins une grève et nombre de jours de grèves pour 1 000 salariés de 2005 à 2016 652
- Tableau 2 - Conflictualité selon le secteur d'activité 653
- Tableau 3 - Types de grèves selon le secteur d'activité (en %) 655
- Tableau 4 - Motifs des grèves selon le secteur d'activité (en %) 656
- Graphique 2 - Évolution du nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur d'activité 658
- Encadré 1 - L'enquête ACEMO sur le dialogue social en entreprise (DSE) 662
- Encadré 2 - Les grèves dans les entreprises par branche professionnelle 664

Dossier n°3 - les regroupements d'instances représentatives du personnel : un point d'étape entre la loi rebsamen et les ordonnances de septembre 2017

- Encadré 1 - des délégations uniques encadrées par les décrets d'application de la loi de 2015 673
- Crédit d'heures (par mois et par élu titulaire à la délégation unique du personnel [DUP]) 674
- Encadré 2 - Qui négocie si rapidement un regroupement d'instances ? 675
- Tableau 1 - les unités signataires 675
- Encadré méthodologique 685

Dossier n°4 - la négociation collective mise en oeuvre dans le cadre des dérogations géographiques au repos dominical prévues par la loi du 6 août 2015

- Accord du 26 janvier 2017 du groupe FNAC **693**
- Accord du 4 juillet 2017 de la branche des maisons à succursales de vente au détail d'habillement **694**

Dossier n°7 - la conformité au smic des minima de branches s'est-elle améliorée en dix ans ?

- Graphique 1 - Proportions de branches et d'effectifs conformes **726**
- Graphique 2 - Nombres d'accords conventionnels portant sur les salaires chaque trimestre **726**
- Tableau 1 - Proportions cumulées de branches par délais de mise en conformité après revalorisation du SMIC **728**
- Graphique 3 - Proportions de branches conformes soit quatre trimestres soit aucun trimestre au cours de l'année **728**
- Graphique 4 - Répartition des branches selon leur nombre d'années de non-conformité entre 2006 et 2016 **730**
- Tableau 2 - Taux de conformité moyens par CRIS **732**
- Tableau 3 - Caractéristiques des branches selon leur conformité **734**
- Encadré 1 - La négociation salariale et son suivi **735**
- Encadré 2 - Conformité et types de minima négociés **736**
- Graphique A - Taux de conformité en fonction de l'assiette des minima négociés **736**
- Encadré 3 - Les conventions collectives regroupées pour l'information statistique (CRIS) **737**
- Annexe - Années de non-conformité par branche entre 2010 et 2016 **738**

Ont notamment contribué à ce bilan :

Christelle AKKAOUI (DGT) • Azadeh AKRAMI-CASTANON (DGT) • Jean-Francois ALLOUCHERIE (DGT) • Amanda AMATE (DGT) • Marie-Claude AMPHOUX (DGT) • Gaëlle ARNAL-BURTSCHY (DGT) • Amandine ARSAC (DGT) • Olivier BARRAT (DGT) • Francine BEN-ARIBI (DGT) • Gisèle BERISSON (DGT) • Jean-Philippe BODY (DGEFP) • Caroline BOIS (DGT)• Marie BOIVIN (DGT) • Heidi BORREL (DGT) • Florent BOUDJEMAA (DARES) • Laurane BOURON (DGT) • Anne-Laure BOUTONET (DGT) • Clémentine BRAILLON (DGT) • Evelyne BROUARD (DGT) • Bruno CAMPAGNE (DGT) • Annie-Claude CAREL (DGT) • Charlotte CARSIN (DGT) • Nila CECI-RENAUD (DARES) • Audrey CHAUDIERE (DGEFP) • Marie-Soline CHOMEL (DGT) • Christine CLERVOIX (DGT) • Charly COCO (DGT) • Stéphanie COURS (DGT) • Catherine DANIEL (DARES) • Olivier DE LA MOISSONNIERE (DGEFP) • Gilbert DE STEFANO (DGT) • Coralie DEFFES (DGT) • Ève DELHAYE (DGT) • Agathe DENECHERE (DSS) • Patrice DISCHAMPS (DGT) • Natacha DJANI-TROUSSARD (DGEFP) • Guillaume DUFRESNE (DGT) • Marie-Claire DULAU (DGT) • David ERRARD (DGT) • Catherine ESPAIGNET (DGT) • Bastien ESPINASSOUS (DGEFP) • Karl EVEN (DARES) • Laure FOUGHA-YOUMSI (DGT) • Marion GAUDEMET (DGEFP) • Vincent GAULMIN (DGT) • Catherine GENIN (DGEFP) • Silvère GHESQUIERE (DGT) • Deborah GILBERT (DGEFP) • Laurène GONIN (DGT) • Hervé GUINARD (DGT) • Cécile HIGOUNENC (DARES) • Rémy HOARAU (DGT) • Julien HORN (DGT) • Pascal JEAN-CHARLES (DGEFP) • Sonia KADDOUR (DGT) • Samiha KARODIA (DGT) • Manel KHELIFI (DGT) • Lucie LACALMONTIE (DGT) • Francois LANDRAC (DGT) • Gabin LANGEVIN (DARES) • Jeanne LANQUETOT-MORENO (DSS) • Brigitte LE ROCH (DGEFP) • Romain LE COZANNET (DGEFP) • Florence LEFRANÇOIS (DGT) • Gaetan LOR (DGT) • Mélissa MAINGUENE (DGT) • Sarah MARCATO (DGT) • Marie MARCEL (DSS) • Marie MARCENA (DGEFP) • Rémi MATHOU (DGEFP) • Caroline MÉCHIN (DGT) • Cynthia METRAL (DGT) • Marine NEUVILLE (DGEFP) • Cécile NISSEN (DGT) • Marie PERRIN-BALLAIRE (DGT) • Florence PICOT (DGT) • Raymond POINCET (DGT) • Patrick POMMIER (DARES) • Émilie PONTIER (DGT) • Sylvie POTIER (DGT) • Arnaud PUJAL (DGT) • Jean-Henri PYRONNET (DGT) • Nathalie QUELQUEJEU (DGT) • Eddy QUEVAL (DGT) • Francine QUEVAL-PAILLARD (DGT) • Pauline RAVAUX (DGT) • Benjamin REDT (DGT) • Alain RIVOAL (DGT) • Laurence RIVOAL (DGT) • Alain ROCHEBLOINE (DGT) • Céline ROUX (DGT) • Alexandre SALLÉ (DGT) • Caroline SALMON (DGT) • Guillaume SANSON (DGEFP) • Raïssa SEKKAI (DGEFP) • Alain SELVA (DGT) • Jean-Ollivier SERRA (Agriculture) • Marie SMOOT-CHATRAS (DGT) • Jeanne STRAUSZ (DGEFP) • Rémi TABAUD-DEBOTH (DGT) • Glenn TANGUY-LATUILIERE (DGT) • Caroline TESSIER (DGT) • Frédéric TEZE (DGT) • Sylvie THEROUANNE (DGT) • Benjamin THOMAS (DGT) • Fabrine THUILLIER (DGT) • Olivier TOFFOLETTI (DGT) • Vincent TIANO (DGT) • Camille TILLET (DGT) • Catherine TINDILLIERE (DGT) • Aurore VITOU (DGT) • Marie-Christine VU-LE-QUANG (DGEFP) •

Équipe de coordination :

Florent DIBOS (DGT) • Pierre GARRIGUES (DGT) • Claire SEILLER (DGT) •

Numéro diffusion : T18-130
ISBN : 978-2-11-139007-2
ISSN: 1240-8557

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 2017* 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.

Ministère du Travail
Direction générale du travail
Bureau de la négociation collective
39/43 quai André Citroën 75902 Paris cedex 15