

# L A NEGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE EN BASSE-NORMANDIE

**Années 2005 et 2006**

Analyse des accords d'entreprises déposés  
dans les DDTEFP de Basse-Normandie



# AVANT PROPOS

« **Donner un nouvel élan à la négociation collective au sein d'un système performant de relations sociales** », tel était le souhait des signataires de la position commune du 16 juillet 2001.

La loi du 4 mai 2004 en a pris acte par un important remaniement des règles du jeu de la négociation. La négociation a été ensuite ouverte à de nouveaux thèmes : l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, la gestion prévisionnelle des emplois, le maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'emploi direct des travailleurs handicapés.

Le panorama, ici dressé, de la négociation collective d'entreprise sur deux années charnières, 2005 et 2006, constitue un point de départ de nombreux changements attendus en matière de contractualisation.

Le nombre de textes déposés dans les D.D.T.E.F.P. tend à augmenter avec la prise en compte des textes relatifs à la participation, l'intéressement et l'épargne salariale, textes ne faisant pas véritablement l'objet d'un accord collectif négocié. En neutralisant ces textes, ceux obligatoirement conclus et signés avec les délégués syndicaux sont en retrait : 700 en 2003, 670 en 2004, 480 en 2005, 408 en 2006. Moins nombreux depuis 2004, les accords ont toutefois renforcé leur légitimité avec le principe majoritaire, leur validité est soumise à la signature d'organisations syndicales majoritaires, ou à défaut, par l'absence d'opposition de la part de celles-ci.

Néanmoins la faiblesse de la négociation collective d'entreprise reste une évidence en Basse-Normandie. Elle tient à la fois à la faible présence syndicale dans les établissements régionaux et à la faible activité contractuelle dans ceux dotés de délégués syndicaux. Au niveau national, trois entreprises sur quatre dotées de délégués syndicaux ont engagé des négociations en 2005, au niveau régional seulement 43%. Toutefois, sur les deux années 2005 et 2006, le taux de négociation s'améliore nettement dans la région (72%), prend sa pleine dimension dans le Calvados (88%) mais reste faible dans la Manche (64%) et encore plus dans l'Orne (45%).

Hors systèmes d'épargne salariale, les thèmes principaux contenus dans les accords demeurent ceux de la négociation annuelle obligatoire : salaires et primes, durée et organisation du travail. Les nouveaux thèmes sont peu abordés, certains comme le développement de la formation professionnelle, la gestion des mouvements du personnel ou de leur qualité sont nettement plus fréquents que par le passé, ceux de l'égalité professionnelle, de la GPEC, de l'emploi des travailleurs âgés ou handicapés restent rares ou sans engagement véritable.

Cependant, l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 rénovant la démocratie sociale et réformant le temps de travail, ouvre de nouvelles perspectives à la négociation d'entreprise.

La légitimité et la valeur juridique des accords d'entreprise sont renforcées au travers de plusieurs dispositions :

- un système de représentativité modernisé, prenant en compte les résultats des élections professionnelles,
- la subordination généralisée des accords d'entreprise à leur signature par des organisations représentatives des salariés ayant obtenu au moins 30 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles (ou à l'absence d'opposition d'organisations majoritaires),
- la prééminence des accords d'entreprise par rapport à ceux de la branche professionnelle en matière d'organisation du temps de travail.

Sur ce champ de l'organisation du temps de travail, comme sur d'autres, tels que l'emploi des seniors, l'égalité professionnelle, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les conditions de travail, l'emploi des personnes handicapées, la formation professionnelle, l'évolution des rémunérations, la négociation d'entreprise dispose d'un large champ d'action qui doit lui permettre, en Basse-Normandie comme ailleurs, de prendre un nouvel essor.

Pouvoirs publics et partenaires sociaux de la région se doivent d'y œuvrer ensemble.

*Le Directeur Régional du Travail, de l'Emploi  
et de la Formation Professionnelle de Basse-Normandie*

  
Rémy BREFORT

# Sommaire

## Introduction

- Quelques éléments sur la négociation collective au plan national ..... 2
- La faiblesse de la négociation collective en Basse-Normandie ..... 2

## 1 - Les chiffres de la négociation collective d'entreprise ..... 4

## 2 - Les thèmes abordés ..... 5

- Les salaires et les primes ..... 6
- La durée et l'aménagement du temps de travail ..... 8
- Les classifications ..... 10
- L'exercice du droit syndical et les institutions représentatives ..... 11
- La formation professionnelle ..... 13
- L'emploi ..... 14
- et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ..... 15
- Les conditions de travail ..... 16
- Les systèmes de prévoyance ..... 17
- L'égalité professionnelle entre hommes et femmes ..... 17
- Les accords sur d'autres thèmes ..... 19

## Conclusion ..... 21

## Annexes

- ANNEXE 1 : Les accords de branches dérogatoires ..... 22**  
  quant au mode de ratification d'accords d'entreprises

- ANNEXE 2 : Historique de la négociation collective ..... 22**

- Ce que la loi du 4 mai 2004 maintient ..... 23
- Les nouvelles modalités de conclusion des accords ..... 23
- Les nouveaux modes de négociation en l'absence de délégués syndicaux ..... 24

# LA NEGOCIATION COLLECTIVE

## ANNÉES 2005 ET 2006

### INTRODUCTION

#### *Quelques éléments sur la négociation collective au plan national*

Au lendemain de la loi du 4 mai 2004 (voir annexe), il est intéressant d'effectuer un premier bilan de la négociation d'entreprise et de mesurer l'impact de ladite loi sur le dialogue social.

Les rapports établis au plan national par la DARES mettent en avant la méconnaissance assez générale par les partenaires sociaux de la loi du 4 mai 2004 révélée lors de la négociation de branche.

La DARES constate que les négociateurs intègrent les possibilités offertes par le **droit d'opposition** dans leurs stratégies de négociation de plus en plus souvent, les organisations d'employeurs recherchant régulièrement la conclusion d'accords majoritaires pour éviter tout risque d'opposition. De leur côté, les organisations syndicales s'efforcent de trouver une position commune d'une majorité d'entre elles lors des négociations de branches.

En revanche, la possibilité, pour les branches, de déterminer les conditions de validité des accords de branches et d'entreprises par un **accord dit « de méthode »** et d'instaurer une « majorité d'adhésion »\* à la place du principe majoritaire classique n'a été saisie qu'une fois au niveau national (groupe THALES nov. 2006). De même, les services centraux n'ont eu connaissance que de rares accords frappés **d'opposition majoritaire**, ces accords n'ayant alors plus vocation à être déposés puisque réputés non écrits. Il semblerait, d'après la presse, qu'une dizaine de ces oppositions aient stoppé l'application d'accords de branche, chiffre que l'on peut rapporter au nombre d'accords déposés (2 900) depuis la loi de 2004.

La **possibilité de déroger par un accord d'entreprise**, ouverte au niveau d'accords de branches, reste une pratique minoritaire : moins d'un quart des accords de branche l'autorise (voir annexe). A la suite de ces accords, seulement une soixantaine d'entreprises ont saisi la possibilité de déroger.

**14 accords de branches sur le dialogue social** prévoient qu'en l'absence de délégué syndical, soit les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, soit les délégués du personnel ou encore, à défaut, des salariés mandatés, pourront conclure des accords d'entreprise ou d'établissement. Cette possibilité est ouverte sans exclusive, sur tous les thèmes de négociation.

\* Cette majorité est appréciée en retenant les résultats des dernières élections au comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

# D'ENTREPRISE EN BASSE-NORMANDIE

Suite à une expérimentation menée dans trois régions (Haute-Normandie, Aquitaine et Rhône-Alpes), la DGT\*, l'INTEFP\*, les services déconcentrés en partenariat avec l'ANACT se sont engagés dans une démarche d'**appui au dialogue social** en entreprise en 1996 ; les résultats encourageants de cette initiative ont conduit à envisager son extension progressive à tout le territoire en tenant compte du contexte local.

## La faiblesse de la négociation collective en Basse-Normandie

Quelques chiffres et des comparaisons nationales permettent de souligner à quel point notre région reste en retrait quant à la présence syndicale dans les entreprises et établissements ainsi qu'à la faiblesse de l'activité contractuelle :

- La présence syndicale est estimée à 38%\* dans l'ensemble des établissements d'au moins 20 salariés en France entière ; en Basse-Normandie, le pourcentage se situe à environ 25%.
- La moitié des entreprises de plus de 50 salariés et 14% de celles de plus de 10 salariés ont engagé des négociations collectives au cours de l'année 2005\* au plan national ; dans notre région les pourcentages sont respectivement de 18% et 7%. Si l'on prend en compte la négociation sur deux années cumulées (2005 et 2006) en Basse-Normandie, les résultats s'élèvent respectivement à 28% et 13%.
- Enfin, trois entreprises sur quatre dotées de délégués syndicaux ont engagé des négociations en 2005 en France entière cependant que le taux bas-normand s'élève pour la même année à 43%. Si l'on prend en considération les années 2005 et 2006, on obtient alors un taux de négociation de 72%, variant selon les départements de 88% (Calvados) à 64% (Manche) et 45% (Orne).

D'autre part, on imagine sans peine qu'au plan local les lacunes en matière de formation des représentants, élus ou non, du personnel sont encore plus criantes qu'au plan national, comme le fait apparaître le bilan du Comité d'Action pour le dialogue Social et l'Implication des Personnes aux Progrès des Entreprises (CADIPPE) suite à la tenue en Basse-Normandie de forums départementaux fin 2006. Ce bilan fait état d'un « manque de connaissance profond des obligations découlant de leur mandat (des représentants de personnel) ainsi que de difficultés à communiquer, en particulier dans les entreprises multi-établissements, entre les élus locaux et les délégués centraux ». S'ajoute le problème du cumul des mandats, très répandu.

*\*DGT Direction Générale du Travail : elle prépare, anime et coordonne la politique du travail afin d'améliorer les relations collectives et individuelles et les conditions de travail dans les entreprises ainsi que la qualité et l'effectivité du droit qui les régit*

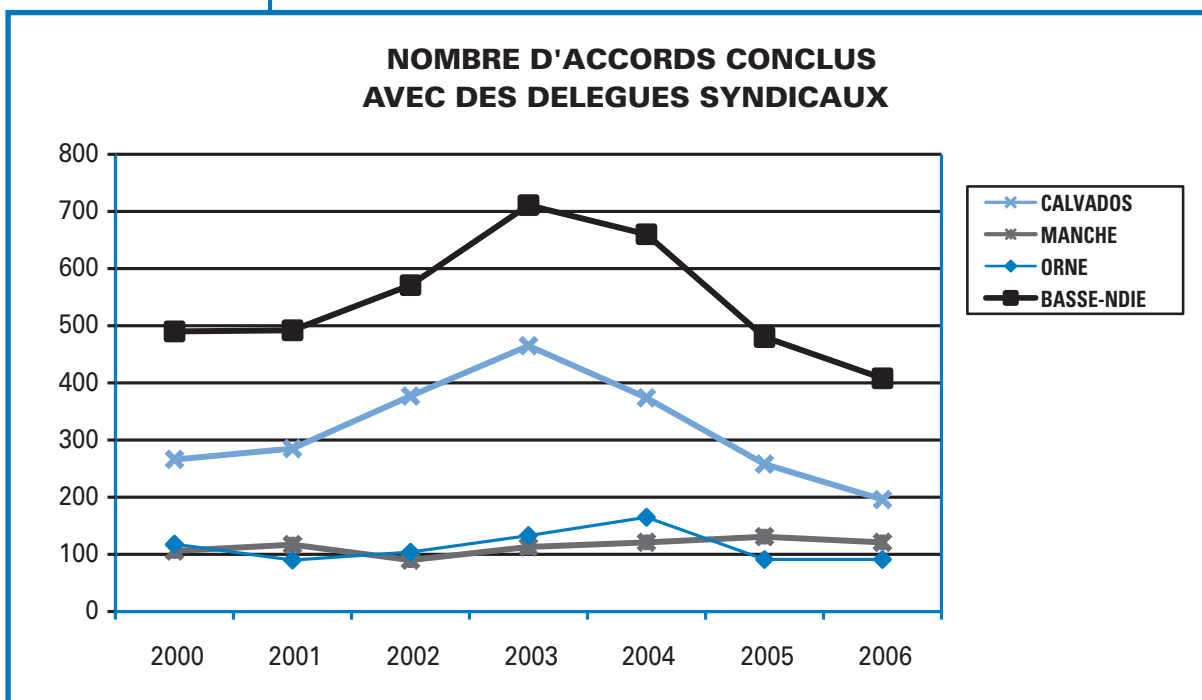
*\*INTEFP : Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle*

*\*Dares premières synthèses avril 2007*

*\*Dares premières synthèses juillet 2007*

# 1 - LES CHIFFRES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

*Près de 900 accords conclus en 2005 et 2006 avec les délégués syndicaux*



Le nombre total de textes déposés tend à augmenter avec la prise en compte des règlements de plan d'épargne, la plupart du temps signés du seul dirigeant de l'entreprise, et des accords de participation et d'intéressement faisant l'objet d'un mode de conclusion spécifique. Les accords ou désaccords signés avec les représentants de syndicats sont les seuls que nous prenons en compte dans le présent rapport. Leur nombre varie assez fortement selon les années, cette variation étant sensible surtout dans le Calvados.

En 2005, 480 textes sont ainsi recensés, 408 en 2006. Parmi eux sont enregistrés 36 désaccords en 2005 et 31 en 2006.

## 2 - LES THÈMES ABORDÉS

*Les thèmes principaux, si l'on laisse à part les systèmes d'épargne salariale rarement abordés lors de la négociation collective à proprement parler, sont toujours ceux de la négociation obligatoire : salaires et primes ainsi que durée et organisation du temps de travail.*

Thèmes abordés	2005	2006
Réduction/aménagement du temps de travail	33%	30%
Salaires et primes	28%	30%
Autres	18%	17%
Exercice du droit syndical et institutions représentatives	6%	10%
Système de prévoyance santé - retraite	4%	5%
Emploi	4%	3%
Classifications	2%	1%
Formation professionnelle	2%	3%
Conditions de travail	1%	2%

Le nombre des accords sur l'exercice du droit syndical et les IRP s'accroît légèrement du fait d'un afflux relatif de textes visant à définir une durée de mandat des IRP plus courte que les 4 années prévues par la loi du 2 août 2005.

Parmi les accords classés « autres » figurent des textes spécifiques comme ceux portant sur l'emploi des travailleurs handicapés ou l'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

Nous allons aborder maintenant le contenu des accords en commençant donc par la négociation annuelle obligatoire.

## LES SALAIRES ET LES PRIMES

**45%** des accords

Sur les années 2005 et 2006, 395 textes portant sur les salaires et primes ont été déposés en Direction départementale du Travail : 45% des textes déposés abordent donc ce thème.

### Augmentation collective

58% des accords ont pour objet une augmentation (ou stagnation) salariale collective.

L'ampleur des augmentations pour les années 2005 et 2006 se situe pour 82% des accords entre 1 et 3% : une moitié entre 1 et 2%, l'autre, entre 2 et 3%.

9 textes dont 5 désaccords décident d'une stagnation des salaires ; le même nombre fixe une augmentation inférieure à 1%.

10% des textes comprennent un taux d'augmentation supérieur à 3%.

9 accords sur 10 fixent une augmentation en pourcentage identique pour l'ensemble des salariés non cadres ; les autres établissent des augmentations différenciées selon les catégories, les niveaux salariaux ou les coefficients ou un montant identique de progression pour tous les salariés.

Le thème des augmentations salariales est celui qui aboutit le plus souvent à un désaccord : aux 5 désaccords liés à une stagnation salariale s'ajoutent 55 désaccords sur les propositions de l'une ou l'autre partie dont 6 ne donnent lieu à aucune décision et 49 se traduisent par une décision de l'employeur de pratiquer une augmentation (décision unilatérale).

### Augmentation individualisée

Une douzaine d'entreprises n'appliquent aucune augmentation collective mais une individualisation totale des salaires, dont l'une en désaccord avec ses salariés.

Près la moitié des accords comprenant une augmentation générale apportent un complément à cette augmentation sous une forme individualisée de montant extrêmement variable puisqu'il s'étage de 0,16 à 3,4% de la masse salariale des salariés concernés.

L'augmentation purement individualisée est parfois limitée aux seuls membres de l'encadrement ou aux agents de maîtrise.

### Autres clauses salariales

Une clause concernant les bas salaires est souvent ajoutée à un accord ; il fixe un montant minimum d'augmentation en valeur (30 accords). A l'inverse, 3 accords limitent à un montant maximum l'augmentation salariale.

8 accords prévoient un entretien individuel pour tout salarié n'ayant bénéficié d'aucune promotion salariale depuis un temps défini.

9 accords conclus dans des grandes entreprises, des groupes, mais aussi dans des casinos, pour le personnel payé au pourboire, instituent une garantie de rémunération minimum réévaluée périodiquement.

Des clauses de sauvegarde sont ajoutées pour tenir compte du niveau de l'inflation ou de l'obtention d'un résultat fixé par avance ou d'un objectif donné (22 accords).

## Les primes et indemnités

*58% des accords sur les « salaires et primes » portent sur un élément annexe au salaire. La plupart des accords porte sur plusieurs types de primes à la fois.*

Les primes les plus fréquemment évoquées dans les accords sont celles qui sont attribuées automatiquement aux salariés sans condition (vacances, 13<sup>e</sup> mois, fin d'année ou prime « exceptionnelle ») ou sous condition d'ancienneté (ancienneté, médaille du travail, prime jubilaire) qui représentent 43% des textes sur les primes.

Viennent ensuite, à 33%, les primes prenant la forme d'une indemnisation de contingences matérielles (primes d'équipe, habillage-déshabillage ; déplacement à l'étranger, éloignement, entretien...) ou de responsabilités particulières (tutorat, formation...).

Les primes visant à rétribuer un effort collectif ou individuel des salariés apparaissent dans 23% des textes : l'effort peut être mesuré par l'atteinte d'un objectif, en particulier pour les cadres, ou l'obtention d'un résultat chiffré ; il peut concerner l'assiduité, la productivité, la sécurité (prime de non accident dans les entreprises de transport...), la réduction des dépenses (taux de perte, prime gas-oil ou prime aux kilomètres parcourus) ou récompenser le suivi d'une formation qualifiante ou la « polycompétence ».

22% des textes sur les primes concernent les contraintes temporelles (travail de nuit, du week-end, astreintes, embarquement de nuit pour chauffeur, horaires décalés...).

Les primes les plus rarement évoquées (12%) sont celles qui visent à compenser des conditions de travail physiquement éprouvantes (froid, incommodité, salissure, traitement de surface ...).

6 accords ont pour objet la réintégration d'une prime au salaire de base. Cette décision amène l'entreprise à pérenniser de fait le supplément de rémunération et à augmenter la base de calcul d'autres primes comme celle d'ancienneté.

21 accords et un texte conclu avec le comité d'entreprise établissent le versement d'un **bonus exceptionnel** suivant la loi du 19 décembre 2005 (Bonus « Villepin »).

## LA DUREE ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

48% DES ACCORDS

La durée du travail et surtout son aménagement sont présents dans près de la moitié des textes déposés : 422 d'entre eux abordent ce sujet dont une large part pour préciser principalement les aménagements revus chaque année en fonction du calendrier (dates des congés et permanences, dates des ponts, récupérations, congés exceptionnels liés à des événements familiaux ou à la garde d'enfants malades etc...). La mise en œuvre de la loi du 30 juin 2004 relative à la contribution des salariés à la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie engendre également bien des négociations sur ses modalités pratiques (journée dite « de solidarité » fixée à l'origine le lundi de Pentecôte).

En dehors de ces thèmes récurrents, les avenants ou dénonciations d'accords sur la réduction du temps de travail sont les plus nombreux (16% des textes sur le temps de travail). On recense environ une trentaine d'accords portant sur chacun des thèmes de la modulation/annualisation, le travail en équipes de jour ou de nuit, les équipes de suppléance du week-end et l'utilisation d'un compte-épargne-temps. Une quinzaine d'accords traitent de la mise en place d'astreintes.

D'autres aménagements font l'objet d'une négociation tels les heures supplémentaires et leur contingent, les cycles et rotations d'équipes, l'intermittence ou les horaires souples...

### La réduction du temps de travail – la modulation/annualisation

Sur deux années on compte 68 textes sur la RTT et 33 sur la modulation du temps de travail.

*Cette entreprise de 35 salariés installe des équipements thermiques et de climatisation. La refonte de l'accord de RTT est rendue nécessaire après la transmission partielle d'actifs dont elle a bénéficié. Le personnel sédentaire travaille 36h47 par semaine sur 5 jours avec des jours de repos rtt ; le personnel d'intervention ou de chantier est, selon les cas, soit à 37h30 sur 5 jours, soit soumis à modulation avec une haute activité sur 15 semaines. Il bénéficie également de jours rtt en fonction des variations saisonnières.*

*Une autre entreprise, 23 salariés, construit des chaussées routières et des sols sportifs. Un avenant à l'accord de RTT fixe la durée annuelle du travail à 1607h. La modulation horaire hebdomadaire établie sur l'année varie entre 0 et le maximum légal (48h), avec un calendrier, pour les ouvriers ; les ETAM travaillent 37 h par semaine compensés par 12 jours de repos rtt ; les cadres ont un forfait annuel de 211 à 216 jours travaillés. Les salariés bénéficient d'un compte-épargne-temps.*

Les avenants à un accord de RTT sont dans 7 cas des dénonciations d'accords dont deux liées à un changement juridique de la société. Les autres avenants réajustent le périmètre d'application de la RTT, l'étendant assez souvent à l'encadrement, ou redéfinissent les conditions de prise de jours de repos, soit en laissant davantage de choix aux salariés, soit au contraire en réduisant ce choix.

## **Le travail en équipes ; les équipes de fin de semaine, les astreintes**

En 2005 et 2006, on recense 26 accords prévoyant l'organisation des équipes, 35, la mise en place d'équipes de fin de semaine et 13 accords sur les astreintes.

Les partenaires sociaux s'accordent pour mettre en place une ou plusieurs équipes sur une ligne particulière ou organiser un cycle sur plusieurs semaines pour des équipes tournantes. Le thème du travail en équipe de nuit est souvent abordé. La recherche d'un maximum de flexibilité apparaît à travers des clauses telles la possibilité de faire travailler une équipe de suppléance en horaires de semaine en cas de besoin ou celle de créer des équipes de nuit travaillant en semaine et d'autres le week-end. De même, un accord prévoit le passage en équipes en cas de commande brutale le nécessitant.

La mise en œuvre d'astreintes découle le plus souvent de la nécessité d'assurer une maintenance ou un appui technique aux équipes de suppléance du week-end.

*Une entreprise fabriquant des articles en papier à usage sanitaire (900 salariés) se sert de la variable d'ajustement que constituent les équipes pour moduler sa production : passage de 5 à 3 équipes et création d'une équipe de nuit du week-end en juin 2005 puis ouverture d'une ligne de transformation fonctionnant en (2x8) la nuit, en octobre 2005.*

*Une usine de fabrication de matériels électriques pour moteurs et véhicules (850 salariés) met en place des astreintes la nuit et les samedis et dimanches, à la maintenance, au service des méthodes et au service qualité, sur la base du volontariat. Une formation spécifique est dispensée aux salariés pour faire face aux interventions.*

## **La pratique des heures supplémentaires, les récupérations, le repos compensateur (et de remplacement), le compte-épargne-temps**

Quelques accords précisent les modalités de calcul des heures supplémentaires, en particulier dans le cadre d'une modulation horaire. Notons la tendance des entreprises de transport et d'entreposage à proposer aux organisations syndicales un calcul trimestriel ou quadrimestriel des heures supplémentaires pour « davantage de souplesse d'organisation ».

Il est également question des heures supplémentaires choisies\*, heures effectuées au-delà du contingent d'heures supplémentaires par des salariés volontaires, payées à 125% (3 accords).

De nombreuses clauses traitent des récupérations de périodes travaillées les dimanches ou les jours fériés ou des repos compensateurs (repos accordés en contrepartie aux heures de nuit, repos compensateurs des « roullants » et calcul trimestriel des repos compensateurs dans le transport).

Le repos compensateur de remplacement est souvent évoqué dans des accords comme alternative au paiement d'heures supplémentaires.

*\*Art. L. 212-6-1. (L3121-11) - Lorsqu'une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement le prévoit, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, effectuer des heures choisies au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement en vertu de l'article L. 212-6.*

*Une entreprise de production de viandes de volailles (1200 salariés) procède à un aménagement dérogatoire du temps de travail en fin d'année avec travail du dimanche. Un repos compensateur est attribué.*

*Cette société fabriquant des ferrures et serrures (129 salariés) accorde aux salariés grévistes lors d'un conflit la possibilité de récupérer les heures chômées du fait de la grève....*

*Une entreprise dont l'activité est l'administration d'entreprises (235 salariés) attribue des repos compensateurs de remplacement jusqu'à la 41ème heure travaillée puis offre le choix aux salariés entre paiement et RCR au-delà ; les RCR seront pris lors de baisses d'activité.*

Dans une entreprise fabriquant des produits chimiques organiques de base (265 salariés), les salariés peuvent, à leur initiative, utiliser les jours capitalisés sur le CET pour :

- Indemniser en tout ou partie un congé parental d'éducation ou un congé création d'entreprise
- Alimenter un plan d'épargne-entreprise
- Racheter des annuités manquantes dans le cadre de l'assurance vieillesse pour les salariés entrant dans la cadre de la loi du 21 août 2003 portant sur la réforme des retraites
- Indemniser un congé de fin de carrière. Le salarié bénéficie pendant son congé de fin de carrière d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ en congé

La pratique du compte-épargne-temps\* est répandue, comme en témoignent les 29 textes en faisant état. Les accords ou avenants visent généralement à développer les utilisations du CET, par exemple pour une anticipation de départ à la retraite, ou à modifier le montant de l'abondement attribué par l'employeur.

\*L 227-1 (L3151-1 et 2 ; L3152-1) du Code du Travail -

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises. Le compte épargne-temps peut être crédité de jours de congés ou de repos et/ou de sommes diverses, converties en temps ou exprimées sous forme monétaire. Il appartient à la convention ou accord collectif instituant le CET de préciser le cas échéant ces sources d'alimentation.

L'accord collectif peut ainsi prévoir la possibilité pour le salarié d'accroître ses droits en affectant sur le CET tout élément monétaire tels que des augmentations ou compléments de salaire de base, des sommes perçues au titre de l'intéressement et, au terme de leur période d'indisponibilité, des avoirs issus de la participation et du plan d'épargne. Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises

## Les autres accords sur la durée et l'organisation du temps de travail

En dehors des accords évoqués ci-dessus, les thèmes abordés sont les horaires souples et le badgeage, les horaires particuliers à certaines catégories (service commercial, personnel de télévente), les aménagements et allègements d'horaires pour les femmes enceintes, l'aménagement du travail à temps partiel et les horaires dits « temps scolaire », la pratique de l'intermittence...

## LES CLASSIFICATIONS

3% DES ACCORDS

Nous abordons ici des thèmes n'appartenant pas à la négociation annuelle obligatoire et dont l'importance numérique est beaucoup plus limitée que ceux des salaires et primes et de l'aménagement du temps de travail.

Ainsi, seulement 3% des accords, soit 23 textes abordent la question des classifications.

Parmi eux, 10 textes prévoient un changement de classification pour une ou plusieurs catégories de salariés :

- agents de quai et préparateurs de commandes pour une société de transports routiers
- assistant de production dans le tertiaire
- manager de rayon dans la grande distribution (création d'une nouvelle fonction)
- agents commerciaux de lignes dans le transport urbain
- ensemble des vendeurs du service commercial dans le commerce de gros de quincaillerie....

Dans 7 entreprises, l'accord de révision des classifications concerne l'ensemble des catégories.

3 accords prévoient de passer dans la catégorie supérieure les salariés classés au plus bas de la hiérarchie de l'entreprise et un accord assure à ceux qui n'ont bénéficié d'aucune promotion depuis 10 ans une revalorisation de leur coefficient.

Restent enfin deux accords garantissant aux salariés nouvellement diplômés après formation une classification plus élevée.

## L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES

12% DES ACCORDS

Les 108 textes ayant pour objet le droit syndical ou les instances représentatives concernent 12% de l'ensemble des textes et sont conclus principalement dans des unités de taille importante et dans des groupes. Il s'ensuit de nombreux accords sur la composition des délégations, les regroupements de comités d'établissements (parfois au plan national), le calendrier des négociations (environ un accord sur quatre).

8 accords déterminent l'ensemble des moyens mis à la disposition des IRP, moyens informatiques, lieux d'affichage ou assistance d'un membre choisi du personnel...L'un d'entre eux, conclu dans une entreprise de transports urbains de voyageurs (600 salariés) définit en outre le rôle des différentes commissions et met en place une veille sociale visant à éviter les conflits : concertation, possibilité d'organiser plusieurs réunions si nécessaire et de se faire accompagner par un expert technique, organisation pour les non grévistes, possibilité pour la direction d'estimer le nombre de grévistes. Un autre comprend un rappel de la procédure d'utilisation du droit d'opposition.

Une quinzaine d'accords fixent le pourcentage de la masse salariale versée au budget des œuvres sociales du comité d'entreprise, avec, parfois, une dotation exceptionnelle ; le même nombre abaisse la durée des mandats des instances représentatives du personnel à 2 ou 3 ans, au lieu des 4 ans prévus par la loi d'août 2005. Deux entreprises mettent en place un fonds social d'entraide aux salariés démunis. Généralement, le comité d'entreprise est plus généreusement doté que ne le prévoit la loi (0,2% de la masse salariale).

Les 15 accords de prorogation des IRP ont des origines diverses :

- une grève ayant éclaté à la date prévue pour les élections
- deux invalidations par le tribunal d'instance des précédentes élections (CE et DP, pour l'une ; CHSCT, pour l'autre) avec, dans les deux cas, remise en place provisoire de l'ancienne instance
- un report des élections à un moment « plus propice »
- bien souvent, la décision de faire coïncider les dates d'élections des différentes instances ou des différents établissements
- l'attente du retour d'équipes parties travailler dans une autre région
- enfin, une prorogation des mandats du CE et des DP pour que les élus puissent suivre en totalité les modifications introduites par une nouvelle convention collective

4 accords portent sur la formation économique et sociale des élus :

- un accord concernant une unité économique et sociale vise à accorder un congé de formation aux délégués syndicaux ainsi qu'aux IRP

*L'accord conclu au sein de cette enseigne de la grande distribution présente sur tout le territoire national (1200 salariés) détaille le fonctionnement de la négociation collective : instances habilitées, moyens impartis, informations transmises, dotation forfaitaire destinée aux organisations syndicales, crédit horaire. Une mission d'assistance aux salariés licenciés est créée. De même le fonctionnement et les moyens des différentes IRP sont énoncés et deux commissions spéciales sont constituées : l'une au CCE - commission économique- sur désignation des organisations syndicales ; l'autre au CHSCT - commission hygiène et sécurité.*

*Une entreprise d'équipements automobiles (1000 salariés) s'attache à assurer le développement professionnel des salariés titulaires d'un mandat : l'accès à la formation professionnelle leur est facilité et l'employeur leur propose un entretien individuel pour examiner leur situation. Les élus travaillant de nuit ou en équipes décalées sont pris en compte pour l'établissement des réunions des IRP, y compris le CHSCT.*

*Dans le même secteur d'activité une entreprise de 1200 salariés étend aux femmes le travail de nuit dans le cadre de l'égalité de traitement des deux sexes et fait suivre une formation spécifique sur le travail de nuit des femmes aux membres du CHSCT.*

- un accord conclu dans une entreprise de transport urbain concerne le financement par l'employeur d'une partie des frais de formation économique des organisations syndicales

*\*Loi du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques : A titre expérimental et, le cas échéant, par dérogation aux dispositions des livres III et IV (Parties II et III nouveau code) du code du travail, des accords d'entreprise peuvent fixer les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise lorsque l'employeur projette de prononcer le licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours. Ces accords peuvent fixer les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise est réuni, a la faculté de formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et peut obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions.*

5 accords ont pour objet la mise en place d'une structure nouvelle spécialisée dans un domaine pour y faire évoluer la négociation. Il s'agit :

- d'une commission paritaire chargée d'organiser le travail des personnels de conduite (entreprise de transport urbain)
- d'un comité de réflexion sur la prise des repos compensateurs de remplacement et sur la mise en place d'un compte-épargne-temps
- d'une commission dédiée à l'égalité professionnelle des hommes et des femmes
- d'une commission chargée de la révision des coefficients en vue d'une présentation au comité d'entreprise
- d'un comité « emploi et gestion prévisionnelle des emplois » composé de membres des organisations syndicales.

Enfin, deux accords de méthode\* ont été signés, l'un dans une usine de fabrication d'appareils ménagers de 180 salariés, l'autre dans un institut accueillant des enfants handicapés (290 salariés).

*La première société appartenant à un groupe international crée une commission paritaire de concertation et fixe un calendrier pour sa restructuration, son objectif principal étant d'assurer la continuité de l'exploitation du site et d'anticiper le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi : information et consultation des IRP avec l'aide d'un consultant, les moyens de ces instances étant renforcés, relations avec le service public de l'emploi, analyse des alternatives à la cessation d'activité, bilans personnels et professionnels des salariés, accompagnement des départs de salariés.*

*La seconde entreprise fixe le calendrier de la procédure de licenciement économique due à la fermeture d'un de ses centres avec consultation programmée du comité central et du comité d'établissement concerné.*

## LA FORMATION PROFESSIONNELLE

4% DES ACCORDS

Le nombre des accords sur la formation professionnelle s'accroît sensiblement en 2005 (13 accords) et surtout 2006 (21). Cet intérêt porté à la formation tient pour une bonne part à la parution de la loi du 4 mai 2004\*.

Ainsi, 9 accords sur les 34 déposés en 2005 et 2006 abordent la question du droit individuel à la formation (D.I.F.)\* et 3, celle de la valorisation des acquis de l'expérience (V.A.E.). Les accords évoquent la possibilité d'un co-investissement en matière de formation dans le but de développer les compétences ou d'une remise à niveau sur de nouvelles technologies.

5 accords présentent le plan de formation général de l'entreprise et le même nombre mentionne simplement le pourcentage de la masse salariale\* revenant à la formation professionnelle, parfois juste au niveau légal, parfois largement au-dessus (4,5% de la masse salariale pour une société de récupération de 460 salariés).

Une dizaine de textes a pour objet la formation d'une catégorie particulière de salariés ou des IRP :

- formation des IRP à l'informatique, aux risques spécifiques à leur site de production, formation économique et sociale de 3 jours des délégués du personnel
- formation de tuteurs dans le cadre de l'apprentissage ou des contrats de professionnalisation
- formation du comité à l'emploi et à la G.P.E.C.
- formation des personnes s'étant portées volontaires pour des remplacements / des astreintes / le gardiennage de l'usine
- formation du personnel de production dans le cadre d'une nouvelle organisation

*Une société qui fabrique de la coutellerie (800 salariés) accorde chaque année à ses salariés 21 heures au titre du D.I.F. pour des formations hors du temps de travail dans le cadre d'un perfectionnement, d'une remise à niveau ou en matière de bureautique ou de nouvelles technologies, en vue d'obtenir une promotion ou un changement de filière. Les contrats de professionnalisation sont encouragés pour favoriser le maintien dans l'emploi, la conversion ou l'obtention d'une qualification.*

*L'accord conclu au sein de cet organisme financier de 170 salariés, vise à accompagner le retour en fonction des femmes en congé de maternité ou en congé parental d'éducation ; ces dernières ont la possibilité de suivre des actions de formation lors de leur reprise d'activité.*

*\*Loi du 4 mai 2004 : La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale. Elle vise également à permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance...*

*\* L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :*

*A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1.*

*A l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini à l'article L. 931-1 (L6322-1).*

*A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 (L6323-1).*

*\*Art. L. 951-1 (L6331-9, L6331-19 et 20) du code du travail : A compter du 1er janvier 2004, les employeurs occupant au moins dix salariés doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 950-1 (L6331-1) une part minimale de 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.*

## L'EMPLOI :

6% DES ACCORDS ...

*\*Loi de modernisation sociale 2002 : Toute entreprise d'au moins 50 salariés qui procède au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi.*

*Ce document :*

- ➔ regroupe un ensemble de mesures destinées à limiter le nombre des licenciements et à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable ;
- ➔ est obligatoirement communiqué à la DDTEFP. Les représentants du personnel doivent être réunis, informés et consultés sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. A défaut, la procédure de licenciement est nulle.

Les textes traitant de l'emploi sont plus nombreux en 2005 et 2006 qu'au cours des années précédentes si l'on fait abstraction des clauses d'embauches compensatrices à la réduction du temps de travail, très répandues jusqu'en 2001.

Les 51 accords évoquant l'emploi sur ces deux années se répartissent entre une vingtaine prévoyant des embauches, une quinzaine visant une résorption des emplois précaires, 7 accords portant sur des licenciements ou reclassements, 5 sur l'amélioration des contrats de travail à temps partiel ; 2 textes abordent des généralités sur l'emploi, tandis qu'une dizaine aborde la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les embauches sont le plus souvent ponctuelles sur quelques postes, pour le remplacement de départs à la retraite ou pour assurer des fonctions spécifiques (ingénieur de production, membres d'une nouvelle équipe de suppléance). Deux accords portent sur l'embauche de travailleurs handicapés et un accord sur l'apprentissage.

La résorption des emplois précaires prend généralement la forme d'une titularisation de salariés en contrat temporaire (intérim ou CDD) ou d'une déclaration d'intention de recourir le moins possible à ce type de contrat.

Les accords intervenant dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi\* utilisent le volet des retraites ou pré-retraites, à l'initiative de l'employeur, pour éviter les licenciements « secs », l'indemnité de départ étant parfois majorée ; viennent ensuite dans la plupart des cas les reclassements en interne, facilités par des formations et une aide à la mobilité géographique, les départs volontaires, sans préavis, assortis de primes, les aides à la création/reprise d'entreprise avec mobilisation de cabinets spécialisés et l'aide du service public de l'emploi. Certaines entreprises donnent à leurs salariés

la possibilité de se faire embaucher par une autre société tout en leur assurant le reclassement à l'issue de la période d'essai si celle-ci n'est pas concluante. Plusieurs accords prennent la forme d'accords de méthode avec calendrier des procédures et mise en place de structures de consultation et de suivi. Deux entreprises garantissent à leurs ex-salariés le maintien de leur mutuelle de santé-décès-invalidité jusqu'à leur soixantième année.

Les 5 textes sur le temps partiel ont tous pour objectif d'apporter aux salariés subissant le temps partiel imposé certaines garanties :

- une entreprise décide d'abandonner désormais la notion de temps partiel imposé
- deux établissements de La Poste s'engagent à prendre en compte les demandes de salariés à temps partiel de travailler à temps complet

*Cette société de transports routiers de voyageurs (400 salariés) pratiquant le temps partiel saisonnalisé propose en mars 2005 une garantie horaire minimale sur le mois (79h30 ou 70h30 selon contrat) et sur l'année (1300h ou 1150h) avec variation d'un tiers en plus ou en moins, facilitation du remplacement des salariés à temps complet et engagement de révision du contrat en cas de dépassement sur l'année.*

*En novembre 2006, à la suite d'un conflit, la même société offre des possibilités plus larges aux salariés à temps partiel désirant évoluer vers le temps complet en octroyant des contrats à temps plein de remplacement pour au moins 4 mois suivis de contrats à temps plein à proximité ou de postes de conducteurs « volants » assurant des remplacements tournants, en attendant une affectation définitive.*

Un accord conclu dans une mission locale (30 salariés) spécifie, dans le cadre d'un rapprochement des conventions collectives des missions locales et des P.A.I.O.\* , les modalités de l'embauche, de la période d'essai et de la reprise d'ancienneté.

Un établissement de commerce de gros de boissons (130 salariés) statue sur le non remplacement des départs à la retraite tout en posant le principe de l'intégration de salariés en contrat de professionnalisation.

Une entreprise de construction de navires de guerre (400 salariés) met en place dans le cadre de sa restructuration un tutorat des jeunes par les seniors.

\*Permanence d'Accueil, Information, Orientation

## **...ET LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

### **LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES**

*Dans les entreprises et les groupes d'entreprises qui occupent au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, l'employeur doit engager, tous les 3 ans, une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE), de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.*

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences fait l'objet de 10 textes dont 3 sont de simples projets pour la fin de l'année 2006 et 2 sont des dénonciations :

- une dénonciation dans une Caisse d'Épargne et de Prévoyance (750 salariés) d'un accord conclu en 2001
- une dénonciation à l'initiative d'une délégation syndicale dans une usine de construction automobile (2800 salariés) motivée par le refus de l'employeur de donner suite au souhait émis par cette délégation de voir reconduire le budget spécifique à cette mesure : le directeur a, en effet, décidé que le coût de la GPEC serait prélevé sur le budget des augmentations individuelles

Une entreprise de commerce de gros alimentaire (2300 salariés) évoque la GPEC à l'occasion de la mise en location-gérance de certains de ses magasins. Ce changement ayant des conséquences sur l'emploi de collaborateurs cadres chargés du « cash and carry », il sera possible à ces derniers de se repositionner au sein du groupe.

Un centre d'accueil aux personnes handicapées (170 salariés) aborde la GPEC par le volet du remplacement des départs à la retraite. Un plan sera mis en place à partir des projets des établissements et de leurs besoins. Les profils des postes à remplacer seront définis ainsi que les qualifications des personnes à recruter.

Un groupe de supermarchés (31500 salariés) base son accord de GPEC sur un référentiel des métiers du groupe précisant les compétences associées et la transférabilité entre les métiers. Ce référentiel met en relief les métiers en expansion, particulièrement ceux en « tension » et les métiers pérennes. Un observatoire des métiers est créé ainsi que la possibilité de faire appel à une expertise extérieure. Cet accord s'accompagne d'un effort de formation en direction des seniors, et de développement de la validation des acquis de l'expérience, d'une information des IRP et des délégués syndicaux centraux et d'une campagne en faveur de la mobilité interne et géographique.

L'accord conclu en mai 2006 par une société de construction de bâtiments de guerre (450 salariés) consiste en un plan d'action conçu avec l'aide de l'A.N.A.C.T.\* pour recenser les salariés concernés par une pré-retraite liée à l'exposition à l'amiante. Cet accord fait suite à un accord de méthode de juin 2004 associant le comité d'entreprise à la réorganisation de l'entreprise. Une commission paritaire aura comme périmètre d'intervention, entre autres sujets, l'emploi et les compétences.

Un établissement de sous-traitance automobile (870 salariés) étend peu à peu la politique menée au sein de l'entreprise pour valoriser les métiers et les compétences atelier par atelier, dans le but de proposer à chaque salarié un parcours correspondant à son profil. Des groupes de travail sont mis en place pour mener cette analyse. Les ouvriers ayant actuellement les plus basses qualifications seront traités prioritairement pour passer au coefficient supérieur sur la base de compétences acquises et validées.

## LES CONDITIONS DE TRAVAIL

2% DES ACCORDS

Différents types d'accords traitent des conditions de travail :

- un tiers des accords a pour objectif une amélioration de ces conditions, pour le bien-être des salariés : aménagements spécifiques pour certaines catégories vulnérables de salariés (femmes enceintes, salariés proches de la retraite, travailleurs handicapés) ; amélioration des relations sociales (dossier d'accueil pour les nouveaux arrivants, groupe de travail autour des relations sociales), réduction du bruit ou renforcement de l'action du CHSCT.
- les deux autres tiers visent plus particulièrement l'efficacité et la flexibilité de l'organisation du travail : développement et encouragement de la polyvalence (ou de ce que les employeurs appellent la « polycompétence »), effort à mener pour la qualité, possibilité de changements d'affectation ponctuels de certains salariés.

*Une entreprise de transports routiers interurbains de 200 salariés met en place une organisation du travail « par grappes » consistant à affecter 3 véhicules à 4 conducteurs désignés ou 4 véhicules à 5 conducteurs et à faire tourner des « cavaliers » destinés à être affectés indifféremment sur n'importe quel poste. Chaque salarié est appelé à devenir polyvalent pour exercer une « multiactivité ».*

## LES SYSTEMES DE PREVOYANCE

7% DES ACCORDS

**Loi du 4 mai 2004** : lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance maladie, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur ce thème.

On compte une soixantaine de textes déposés en 2005 ou 2006 sur la mise en place, la prise en charge ou le champ d'application de systèmes de couverture complémentaire en matière de santé, décès ou invalidité. Ce thème est souvent abordé lors de la négociation obligatoire.

Le montant de la prise en charge par l'employeur est souvent renégocié ; un désaccord a d'ailleurs pour objet le refus de l'employeur de financer la totalité de la cotisation à la mutuelle santé.

*Une entreprise de fabrication de glaces et sorbets (220 salariés) impose l'adhésion des salariés classés au plus bas de l'échelle des classifications à une complémentaire prévoyance ; la prise en charge par l'employeur est de 50%.*

*L'employeur d'une entreprise de transports urbains de voyageurs (130 salariés) octroie une subvention exceptionnelle pour sauvegarder le régime de prévoyance – inaptitude.*

## L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

4% DES ACCORDS

Le thème de l'**égalité professionnelle entre hommes et femmes** (voir encadré ci-dessous) est abordé dans 35 accords au total sur deux ans. Encore faut-il observer que 6 accords se contentent de signaler que l'entreprise veillera à faire appliquer cette égalité et que 11 textes constatent que, soit l'égalité est vraiment assurée dans l'entreprise, soit que, compte tenu du fait qu'aucune fonction n'est partagée entre les sexes, la recherche d'une égalité n'a pas lieu d'être.

5 accords prennent la forme de résolutions visant à entamer une négociation ou à faire quelques efforts dans le domaine de l'égalité des rémunérations, sans déterminer de mesures concrètes.

Un accord d'entreprise prend la forme d'un bilan non détaillé faisant état d'une « amélioration de l'équité de traitement ».

4 accords comportent une réelle démarche en matière d'égalité :

- création d'une commission spéciale ayant pour tâche la vérification du respect des obligations et la proposition d'actions
- mesures prises pour favoriser le passage à temps complet des femmes actuellement en temps partiel imposé
- signature d'une « charte d'égalité d'opportunités » suivie des ajustements qui s'imposeront

*Un établissement bancaire (530 salariés) adopte un véritable accord sur l'égalité hommes/femmes débutant par une sensibilisation de l'ensemble des salariés à cette problématique : formation des managers, journées découverte des métiers occupés uniquement par des hommes, sensibilisation des hommes à la « parentalité ». L'objectif de l'entreprise est, ensuite, d'inciter les femmes à s'investir dans une progression de carrière vers des postes à responsabilité : des structures informelles d'échange d'expériences entre femmes sont créées, des formations qualifiantes spécifiques sont mises en place ainsi qu'un accompagnement à la mobilité. Il est décidé que les réunions internes auront lieu entre 9h et 17h et un examen individuel des écarts de rémunérations et de promotions doit être effectué. D'autre part, les femmes réintégrant la société après un congé parental ou de maternité auront droit à une formation de retour de congé et une revalorisation salariale. Enfin, l'égalité professionnelle fera l'objet d'un rapport aux comités chargés des carrières.*

Notons que deux autres textes abordent indirectement le sujet de l'égalité hommes/femmes en montrant que les différences ne se situent pas toutes au plan des rémunérations :

- l'un traite du travail de nuit et, constatant que l'égalité de traitement suppose un alignement des femmes sur les hommes, étend ce travail de nuit aux premières. Le CHSCT est cependant spécialement formé aux problèmes que pose cette extension

- l'autre est un désaccord de la direction d'étendre le bénéfice du congé pour maladie d'un enfant aux salariés de sexe masculin !

### **L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES**

*A partir de 2006, la législation concernant les négociations sur l'égalité hommes-femmes se renforce. Les négociations sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année doivent également viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer, avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour cela, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération (au sens de l'article L. 140-2 (L3221-2 à 4) du Code du travail), entre les femmes et les hommes est établi sur la base des éléments figurant dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes qui doit être établi par l'employeur. A défaut d'initiative de l'employeur dans l'année suivant la promulgation de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 « relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes », les négociations s'engagent dans les quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise. Chaque année également - dans le cadre d'une négociation distincte ou non de celle portant sur les salaires effectifs et la durée et l'organisation du temps de travail - l'employeur doit engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs à partir des éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 432-3-1 (L2323-27) du Code du travail. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelles et les responsabilités familiales. Si un accord collectif en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes est signé dans l'entreprise, la négociation sur ce thème a lieu ensuite tous les 3 ans.*

## LES ACCORDS SUR D'AUTRES THEMES

26% DES ACCORDS

Les thèmes qui reviennent le plus souvent dans la négociation collective d'entreprise sont, outre ceux évoqués précédemment, des sujets débattus chaque année en marge de la négociation obligatoire : **indemnités de déplacements**, attribution ou prise en charge de **tickets restaurants** ou d'**une indemnisation des repas**, distribution de **chèques-vacances, avantages en nature** tels les ristournes sur achats pour les grandes surfaces commerciales ou la distribution de matériel informatique déclassé aux salariés, réduction du **délaï de carence-maladie** et/ou **subrogation\*** pour l'employeur, dotation budgétaire à un **fonds de solidarité**.

- On recense une dizaine de textes sur la **mobilité géographique et/ou professionnelle**, la première étant beaucoup plus souvent évoquée : aides diverses et indemnités pour les salariés choisissant une délocalisation, information interne détaillée sur les postes à pourvoir.

- 8 textes évoquent plus ou moins largement l'**intégration de travailleurs handicapés**. Comme pour l'égalité professionnelle, cette prise en compte peut se limiter à une résolution d'envisager l'embauche de tels travailleurs ou à une prise de rendez-vous entre les partenaires sociaux pour une prochaine discussion sur ce thème.

Plusieurs accords développent davantage ce sujet : deux accords portent ainsi sur le recrutement de T. H. et sur le maintien en emploi des seniors\*.

*\*Mécanisme permettant à l'employeur de percevoir directement, à la place du salarié, les indemnités journalières de sécurité sociale versées pendant son arrêt de travail. La subrogation est possible dès lors que la loi ou la convention collective impose le maintien du salaire, total ou partiel, pendant l'arrêt maladie. Le salaire maintenu doit au moins être égal aux indemnités journalières.*

*\*Emploi des seniors : incitation par la loi de cohésion sociale ; accord du 8 juin 2006 sur 31 mesures concrètes pour lutter contre la discrimination liée à l'âge et valoriser le potentiel des seniors.*

*Ce centre EDF (100 salariés) s'engage, en 2006, à atteindre le taux de 4% de travailleurs handicapés en 3 ans, l'intégration se faisant à partir de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, de stages ou par l'embauche de saisonniers. Des personnes seront chargées d'accompagner les travailleurs handicapés. Les postes seront, si nécessaires, adaptés. Les agents EDF frappés d'inaptitude seront également maintenus en emploi adapté. L'établissement recherchera le plus souvent possible une sous-traitance auprès du secteur aidé.*

*Une centrale d'achats alimentaires (600 salariés) met également l'accent sur l'embauche de T.H. et sur le maintien dans l'entreprise des personnes touchées par l'invalidité du fait de pathologies périarticulaires (accompagnement, suivi professionnel et aménagement de postes) : des emplois sont réservés à ces salariés, un effort de formation en alternance sera entrepris et les postes induisant des contraintes sur le rachis seront aménagés. Le CHSCT et les autres IRP sont consultés. L'entreprise souhaite augmenter de moitié le nombre de T.H. en fonction.*

*Le projet de ce constructeur automobile (2800 salariés) est de mieux intégrer les T.H. présents dans l'entreprise grâce à des aménagements d'horaires, une facilitation de l'accès au lieu de travail, une adaptation du plan de formation, en particulier en direction d'une polycompétence. Des logements seront adaptés grâce à un budget spécial. Des conventions seront signées avec le milieu protégé et des reclassements de salariés en situation de handicap seront prévus. Les IRP sont associées au projet.*

- Parmi les 7 accords portant sur **les suites à donner à un mouvement de grève**, 3 contiennent des propositions de la direction de récupérer les heures non travaillées grâce à une imputation de ces heures sur les congés payés, la RTT, des récupérations ou le compte-épargne-temps...

Autre proposition d'un employeur dans une entreprise de découpage, emboutissage (300 salariés) : le paiement de la moitié des heures de grève, le paiement de l'autre moitié étant conditionné par une reprise « correcte » du travail.

Un accord conclu dans le transport urbain de voyageurs a pour objet l'amélioration du dialogue social et met en place une veille pour éviter les conflits (voir paragraphe sur le droit syndical)

- 5 accords émanent d'entreprises en situation de rapprochement : création et extension d'unités économiques et sociales, harmonisation des statuts des salariés des différentes entités et extension du bénéfice des accords passés aux nouveaux salariés.

- Quelques thèmes ne sont traités qu'exceptionnellement dans les accords : indemnisation des temps de coupure et des heures d'amplitude dans le transport, versement d'une indemnité supplémentaire lors du départ à la retraite, versement d'une indemnité de décès, contrôle renforcé des absences de salariés...

# CONCLUSION

Ce panorama de la négociation collective d'entreprise sur deux années que l'on peut considérer comme charnières, 2005 et 2006, car elles constituent le point de départ de nombreux changements en matière de contractualisation, montre la notable insuffisance en Basse-Normandie, non seulement de la présence syndicale, mais aussi de l'activité des syndicats en place dans les entreprises.

Même si les champs de la négociation annuelle obligatoire sont, de loin, ceux qui sont le plus souvent abordés dans les accords, cette négociation ne fournit pas le nombre d'accords qu'on est en droit d'en attendre. L'égalité professionnelle entre hommes et femmes est fréquemment considérée ou bien comme complètement acquise, ou bien comme sans objet dans des entreprises où les rôles des uns et des autres sont différents, sans considération précisément pour les origines de ces différences. L'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés ne sont pratiquement jamais évoqués, sans parler de leur formation professionnelle.

L'obligation pour les entreprises de 300 salariés au moins, au nombre de 84 dans notre région, de conclure un accord de gestion prévisionnelle des emplois n'a, jusqu'à présent, produit que peu de résultat mais on peut espérer que ces entreprises sont en cours de négociation et aboutiront à un accord dans le délai de trois années imparti par la loi Borloo du 18 janvier 2005.

On peut légitimement s'interroger sur le fait que, malgré la ratification d'un certain nombre d'accords de branches (voir annexe) permettant la signature d'accords sur un mode dérogatoire (instances représentatives du personnel ou salarié mandaté), aucun accord de ce type n'ait jusqu'à présent été recensé dans notre région.

Il est possible cependant qu'une bonne part des accords intéressants des établissements bas-normands ne soient pas portés à la connaissance des services de la Direction du Travail locale du fait qu'ils sont déposés aux lieux des sièges sociaux des entreprises auxquelles ils appartiennent.

Enfin, le lecteur pourra s'étonner de trouver, au sein des clauses ratifiées par des délégués syndicaux, des mesures qui paraissent parfois apporter une régression aux salariés plutôt qu'un avantage : non remplacement de salariés partant à la retraite, limitation aux personnels féminins du « bénéfice » du congé pour enfant malade, ou qui réduisent à peu de chose l'impact d'une grève pour les accords visant à autoriser la « récupération » des heures chômées lors d'un mouvement de grève.

*Début 2005, un sondage IFOP pour le Sénat indiquait que pour plus de 50 % des entreprises n'avait pas négocié sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.*

*Le projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a été adopté le 23 février 2006. Cette loi prévoit de supprimer les écarts salariaux entre hommes et femmes d'ici 2010 et de renforcer les droits des femmes en congé de maternité.*

*Est fixé le principe de l'obligation de négocier annuellement à ce sujet, qu'il s'agisse de la branche ou de l'entreprise ; à défaut d'ouverture de ces négociations par la partie patronale, celles-ci s'ouvrent dans un délai de quinze jours suivant la demande d'une organisation représentative. Dans la branche, la mise en commission mixte d'office peut être décidée par le ministre si ces négociations ne sont pas ouvertes : pour l'entreprise, il y a obligation de déposer un procès-verbal d'ouverture de négociations accompagnant le dépôt d'un accord salaire.*

## ANNEXE 1

### **Les accords de branches dérogatoires quant au mode de ratification d'accords d'entreprises :**

Quelques accords de branches ouvrent la possibilité pour les entreprises dans leur champ, en l'absence de délégué syndical, de négocier avec des représentants élus du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En cas d'absence de délégué syndical et de carence aux élections professionnelles, des accords peuvent être négociés entre l'employeur et un salarié mandaté par un syndicat.

Ces négociations « pourront traiter tous les thèmes de négociation, notamment les thèmes faisant l'objet d'une négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise ».

Les accords signés avec des représentants du personnel doivent être approuvés, pour être valides, par la commission paritaire nationale mise en place par l'accord. Les accords signés avec des salariés mandatés doivent être approuvés par les salariés de l'entreprise. Faute d'approbation, ces accords sont réputés non écrits.

#### **Secteurs concernés :**

- industries alimentaires diverses
- industries des produits exotiques
- industries des glaces, sorbets et crèmes glacées
- biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers
- industries charcutières
- entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes
- distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers
- entreprises de travail temporaire
- HLM SA et Fondations
- industrie pharmaceutique
- Eaux Boissons sans alcool Production
- Frigorifiques Exploitations

## ANNEXE 2

### **Historique de la négociation collective**

#### **LOI DU 11 février 1950**

*Reconnaît les accords d'établissements et élargit les domaines d'intervention de la négociation au-delà des secteurs de l'Industrie et du Commerce*

#### **LOI DU 13 juillet 1971**

*L'accord d'entreprise est considéré de même nature que la convention collective*

#### **LOI DU 13 novembre 1982 (loi Auroux)**

*Obligation de négocier au niveau de la branche et de l'entreprise et possibilité de conclure des conventions et accords dérogeant à des dispositions législatives et réglementaires avec encadrement strict par la loi*

*LOI n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*

**Constat : une couverture encore inégale des salariés selon les secteurs et la taille des entreprises**

## Ce que la loi du 4 mai 2004 maintient

La capacité à négocier et conclure des accords collectifs de travail reste réservée aux seuls représentants des organisations syndicales reconnues représentatives au plan national.

NB : 5 organisations représentatives reconnues au plan national CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC

## Les nouvelles modalités de conclusion des accords

### 1) Le droit de saisine

Les organisations syndicales bénéficient désormais d'un droit de saisine pour pouvoir engager des négociations sur un thème donné. Les modalités de ce droit doivent être fixées par les conventions de branches ou accords professionnels. Ce droit de saisine concerne les clauses complémentaires par rapport à l'obligation de négocier.

#### *La négociation annuelle obligatoire art L 132.27 (L2242-1)*

- salaires effectifs
- durée effective du travail
- organisation du temps de travail
- égalité professionnelle
- tous les 3 ans, questions d'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle
- en l'absence de prévoyance-maladie, négociation sur ce thème, éventuellement par établissement

### 2) Le principe majoritaire

La validité des **accords interprofessionnels** est soumise au droit d'opposition des organisations syndicales.

La validité des **accords de branche** est soumise à leur signature par des organisations syndicales majoritaires ou, à défaut, à l'absence d'opposition de la part d'organisations syndicales majoritaires : majorité estimée soit en nombre d'organisations, soit en nombre de voix obtenues. Sans accord de méthode, c'est la règle du droit d'opposition qui s'impose.

#### *L'accord de méthode*

*C'est un accord de branche qui doit être étendu pour s'appliquer et qui fixe les règles de majorité qui seront appliquées dans les négociations de branche ; cette majorité est calculée à partir des derniers résultats des élections aux CE et/ou DP des entreprises de la branche, ou à partir d'une consultation périodique des salariés.*

*L'accord est dit « étendu » lorsqu'il s'applique obligatoirement à l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'application territorial ou interprofessionnel de cet accord. (voir accord du 8 avril 2005 conclu dans diverses branches de l'industrie alimentaire, en annexe)*

La validité des **accords d'entreprise** dépend de l'existence ou non d'un accord de branche étendu et d'élections professionnelles dans l'entreprise :

- en présence d'un accord de branche étendu, soit une ou plusieurs organisations syndicales ont recueilli la moitié des suffrages exprimés au 1er tour des élections au CE (ou, à défaut, aux DP) et sont donc considérées comme majoritaires lors de la signature d'un accord ; soit il y a absence d'opposition de la part d'organisations syndicales majoritaires dans l'entreprise et l'accord est valide.
- en l'absence d'accord de branche étendu, la règle qui s'applique est celle de l'absence d'opposition
- dans le cas d'une carence aux élections professionnelles, il est nécessaire d'obtenir la majorité des suffrages exprimés lors d'un référendum des salariés de l'entreprise.

### 3) Le principe de la dérogation

Les accords de niveau inférieur peuvent déroger à un accord de niveau supérieur, sauf si les signataires de ce dernier en disposent autrement. Ainsi, la négociation d'entreprise permettra de mettre en œuvre des solutions prenant directement en compte les caractéristiques et les besoins de chaque entreprise et de ses salariés

Il existe cependant quatre domaines « réservés » qui restent hors dérogation :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle

#### *Les clauses des accords de branches*

*L'accord de branche peut prévoir :*

- des clauses impératives
- des clauses d'ouverture c'est à dire un encadrement précis des clauses éventuellement dérogatoires
- des clauses balai s'appliquant automatiquement aux entreprises n'ayant pas négocié à leur sujet
- des clauses optionnelles

## Les nouveaux modes de négociation en l'absence de délégués syndicaux

En l'absence de délégués syndicaux ou de DP faisant fonction de DS (entreprises de moins de 50 salariés) et **s'il existe un accord de branche étendu permettant cette modalité de conclusion dérogatoire**, il est possible :

**1)** de négocier dans l'entreprise avec des représentants du personnel (CE ou, à défaut, DP). L'accord signé doit impérativement être soumis à l'approbation de la commission paritaire nationale de branche compétente dont le fonctionnement est prévu par un accord de branche étendu ; **le PV de cette approbation est joint à l'accord lors du dépôt en DDTEFP.**

**2)** de négocier avec un ou plusieurs salariés mandatés sur des thèmes déterminés par l'organisation syndicale mandante, représentative et reconnue au niveau national.

Le mandat précise :

- les thèmes de la négociation
  - les conditions d'exercice du mandat
  - les modalités de suivi par l'observatoire paritaire
  - les conditions de majorité de l'accord de branche
- Il existe un mandat à négocier + un mandat à signer.

**Nécessité de joindre à l'accord le PV de carence aux élections professionnelles.**

Une organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié de l'entreprise.

L'accord doit ensuite être approuvé dans les 15 jours de sa signature par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

*NB : Le mandat à signer et le PV d'approbation par la majorité des salariés doivent être déposés avec l'accord en DDTEFP.*

# LA NEGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE EN BASSE-NORMANDIE ANNEES 2005 ET 2006

Etude réalisée par le Service des Etudes de la Direction Régionale du Travail,  
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Basse-Normandie

**Directeur de la publication :**

Rémy BREFORT  
*Directeur Régional du Travail, de l'Emploi  
et de la Formation Professionnelle  
de Basse-Normandie*

**Coordination :**

Gilles OSMOND  
*Responsable du service « Etudes, Prospective, Evaluation et Statistiques »*

**Analyse et Rédaction:**

Christine CORBIN

**Présentation et mise en page :**

Dominique MAUDOUIT

**Appui technique :**

Dominique GUIARD - DDTEFP Calvados  
Chantal BENOIST - DDTEFP Manche  
Nicole CHARLES - DDTEFP Orne

**Maquette et impression :**

Imprimerie **Nii**  
Colombelles - 02 31 70 88 10  
19975 - 10/08



Direction Régionale du Travail, de l'Emploi,  
et de la Formation Professionnelle de Basse Normandie  
3, place Saint Clair - BP 70034  
14202 Hérouville-Saint-Clair Cedex  
Tél. 02 31 47 73 00 - Fax : 02 31 47 73 01

ISBN : ??????