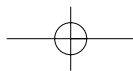
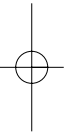
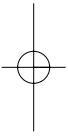
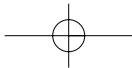
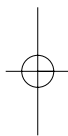
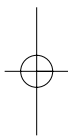


Partie 3

LES DOSSIERS





LES DOSSIERS

Approche thématique

Dossier n° 1 : La couverture conventionnelle et les conventions collectives de branche du secteur concurrentiel non agricole

Dossier n° 2 : La négociation collective sur les mutations économiques – le développement des accords de méthode en 2005-2006

Dossier n° 3 : Bilan des accords de Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) 2005-2006

Approche transversale

Dossier n° 4 : Les conflits collectifs du travail dans les entreprises au cours de la dernière décennie

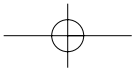
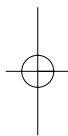
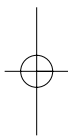
Dossier n° 5 : Un panorama des relations professionnelles : la France des années 2000 vue par l'enquête REPONSE

Approche sectorielle

Dossier n° 6 : Les négociations dans les champs du spectacle vivant et enregistré

Dossier n° 7 : La négociation dans les entreprises publiques en 2006

Dossier n° 8 : La négociation dans les professions agricoles en 2006



DOSSIER N° 1

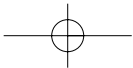
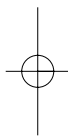
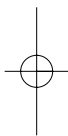
LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE

ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES

DE BRANCHE DU SECTEUR

CONCURRENTIEL NON AGRICOLE

*Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (Dares).*



LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE DU SECTEUR CONCURRENTIEL NON AGRICOLE

La couverture conventionnelle globale a fortement progressé entre 1997 et 2004, le taux de couverture passant de 93,7 % à 97,7 % des salariés du secteur concurrentiel non agricole. Cette progression est essentiellement due à la signature et à l'extension de nouvelles conventions. Quelques vides conventionnels demeurent dans des activités aux effectifs salariés peu nombreux, comme par exemple les associations intermédiaires.

I. LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE A FORTEMENT PROGRESSÉ ENTRE 1997 ET 2004

La couverture conventionnelle globale a progressé entre décembre 1997 et décembre 2004 [encadré 1]. 97,7 % des salariés du secteur concurrentiel non agricole [encadré 2] étaient couverts par une convention, un statut ou un ensemble d'accords fin 2004, ils étaient 93,7 % sept ans plus tôt [tableau 1]. Cette progression concerne tous les secteurs d'activité, à des degrés divers.

Tableau 1 - Couverture conventionnelle globale des salariés dans le secteur concurrentiel non agricole (en %)

Activité économique	Proportion de salariés couverts par une convention, un statut ou un ensemble d'accords	
	1997	2007
Industries agricoles et alimentaires	97,1	99,0
Industries des biens de consommation	96,5	98,8
Industrie automobile	99,1	99,9
Industries des biens d'équipement	97,9	99,3
Industries des biens intermédiaires	97,7	99,5
Energie	93,8	99,1
Construction	96,6	98,7
Commerce	94,3	98,4
Transports	96,6	99,4
Activités financières	94,5	98,7
Activités immobilières	93,4	98,2
Services aux entreprises	91,6	97,4
Services aux particuliers	82,3	92,5
Education, santé, action sociale	93,5	96,6
Activités associatives	73,6	87,2
Ensemble	93,7	97,7

Source : Dares, enquêtes ACEMO sur les conventions collectives de décembre 1997 et décembre 2004, enquêtes ACEMO sur les petites entreprises d'octobre 1996 et juin 2005.

Entre 1997 et 2004, de nombreux vides conventionnels effectifs ont disparu : seuls désormais 2,3 % des salariés, soit un peu plus de 350 000 personnes ne sont toujours pas couvertes par un texte conventionnel ou statutaire [tableau 2].

Une grande partie de cette amélioration est intervenue dès le début 1998. À cette date, l'extension de la convention des *hôtels cafés restaurants* était effective. Cet ancien vide conventionnel est devenu une branche groupant plus de 500 000 salariés.

Tableau 2 – Répartition de la couverture conventionnelle des salariés dans le secteur concurrentiel non agricole en 2004 (en %)

	Répartition de la couverture conventionnelle globale en 2004				Proportion de salariés non couverts en 2004
	Convention collective de branche	Convention d'entreprise exclusive	Statut	Ensemble d'accords de branche	
Industries agricoles et alimentaires	97,7	0,8	(n.s.)*	0,5	1,0
Industries des biens de consommation	97,5	0,3	(n.s.)	1,0	1,2
Industrie automobile	99,9	(n.s.)	(n.s.)	(n.s.)	0,1
Industries des biens d'équipement	98,9	(n.s.)	0,2	0,2	0,7
Industries des biens intermédiaires	99,1	0,1	(n.s.)	0,3	0,5
Energie	34,8	0,6	63,7	(n.s.)	0,9
Construction	98,4	0,1	(n.s.)	0,2	1,3
Commerce	97,3	0,2	(n.s.)	0,9	1,6
Transports	71,3	0,9	27,2	(n.s.)	0,6
Activités financières	88,4	2,3	8,0	(n.s.)	1,3
Activités immobilières	86,4	2,2	9,4	0,2	1,8
Services aux entreprises	65,7	4,6	9,6	17,5	2,6
Services aux particuliers	88,6	3,5	0,4	(n.s.)	7,5
Education, santé, action sociale	91,1	4,9	0,4	0,2	3,4
Activités associatives	74,2	6,5	6,5	(n.s.)	12,8
Ensemble	86,5	1,9	5,4	3,9	2,3

* non significatif

Source : Dares, enquêtes ACEMO sur les conventions collectives de décembre 1997 et décembre 2004, enquêtes ACEMO sur les petites entreprises d'octobre 1996 et juin 2005.

De nouvelles conventions collectives de branche ont été signées, notamment dans des activités tertiaires en forte expansion. La convention des *télécommunications* , celle de la *distribution directe* et celle des *prestataires de services du secteur tertiaire* en sont les exemples les plus significatifs. En dehors de ces trois grandes conventions, une quinzaine de conventions collectives ont été signées dans des activités du tertiaire aux effectifs salariés moins nombreux : ce sont souvent des activités récemment créées ou récemment développées : *chaînes thématiques, films d'animation, surveillance de la qualité de l'air, régies de quartier, missions locales* , etc. ; il peut s'agir aussi d'activités plus anciennes qui constituaient auparavant autant de vides conventionnels : *thermalisme, universités catholiques, chansons – variétés – jazz – musiques actuelles, taxis parisiens, SAFER, centres de gestion agricole, structures cynégétiques* , etc.

II. DES TEXTES RATIONALISÉS ET RÉNOVÉS

Parallèlement, plusieurs branches ont entrepris un mouvement de rationalisation de textes anciens. Cette rationalisation peut être géographique : une convention nationale ou interrégionale se substitue à des textes locaux, comme dans la *sidérurgie*, la *blanchisserie*, la *quincaillerie* ou les *entreprises paysagistes*. Elle peut aussi prendre la forme d'une fusion de conventions voisines : l'*hospitalisation privée à but lucratif*, les *métiers du verre*, les *établissements d'enseignement privé* ou les *grands magasins et magasins populaires* disposent maintenant de conventions unifiées.

De nombreuses conventions jugées obsolètes ont été dénoncées et remplacées par de nouveaux textes. C'est le cas pour les *banques*, l'*édition*, la *mutualité*, la *mutualité sociale agricole*, le *notariat*, les *activités du déchet*, les *services des eaux*, les *casinos*, la *biscotterie*, la *maroquinerie* ou les *cadres du bâtiment* et ceux des *travaux publics*, pour ne citer que les plus importantes. D'autres, enfin, ont purement et simplement été rattachées à des conventions plus importantes comme la *porcelaine* à la *céramique*, ou le *bouton* et les *bretelles et ceintures* à l'*habillement*. Ces rénovations ont conduit des entreprises qui se tenaient éloignées des conventions de branche à s'en rapprocher.

III. LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE : LA RÉFÉRENCE DES SALARIÉS

Dans l'ensemble, la convention collective de branche demeure la référence de la très grande majorité des salariés : 86,5 % pour les conventions *stricto sensu* ou 90,4 % en incluant les ensembles d'accords de branche.

Hors accords et statuts particuliers, les 75 conventions collectives de branche les plus importantes couvrent 11 millions de salariés [tableau 3]. Les cinq premières, en termes de salariés concernés, sont aujourd'hui des textes du secteur tertiaire, la première étant celle du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* avec 643 000 salariés.

Les statuts ne couvrent que 5,4 % des salariés du secteur concurrentiel non agricole. La proportion de personnel sous statut tend à diminuer. Les entreprises comme La Poste ou France Télécom privilégient en effet les embauches de personnel de droit privé et donc conventionnel et le Réseau Ferré de France a adopté une convention collective. Les statuts ne sont majoritaires que dans l'énergie avec *EDF*, *GDF* et *les mines*. Ils sont également fortement représentés dans les transports avec la *SNCF*, la *RATP* et *Air France* et touchent en revanche moins de 10 % des salariés dans les activités immobilières (*Offices publics de HLM*), les activités financières (*Caisses d'Épargne*, *Banque de France*) et les services aux entreprises (*La Poste* ou *France Télécom* pour leurs salariés fonctionnaires).

Tableau 3 – Conventions collectives de branches couvrant plus de 40 000 salariés dans le secteur concurrentiel non agricole fin 2004

IDCC*	Intitulé	Effectifs
2216	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	643 000
0016	Transports routiers	599 000
1979	Hôtels cafés restaurants	542 000
1486	Bureaux d'études techniques	529 000
1090	Services de l'automobile	447 000
0650	Métallurgie cadres	426 000
1597	Bâtiment ouvriers plus de 10 salariés	412 000
1596	Bâtiment ouvriers jusqu'à 10 salariés	370 000
1810	Entreprises de propreté	356 000
0573	Commerces de gros	348 000
0054	Métallurgie Région Parisienne	293 000
0044	Industries chimiques	256 000
2120	Banques	252 000
0255	Bâtiment ETAM	193 000
2264	Hospitalisation privée	182 000
1702	Travaux publics ouvriers	169 000
0029	Hospitalisation à but non lucratif	159 000
0292	Plasturgie	148 000
1518	Animation (ex socioculturelle)	145 000
1527	Immobilier	138 000
2493	Coiffure	122 000
0843	Boulangeries pâtisseries artisanales	121 000
0176	Industrie pharmaceutique	120 000
1351	Prévention et sécurité	118 000
1996	Pharmacie d'officine	117 000
0787	Cabinets d'experts comptables	116 000
1672	Sociétés d'assurances	113 000
1517	Commerces de détail non alimentaire	108 000
1501	Restauration rapide	106 000
0018	Industries textiles	101 000
1147	Cabinets médicaux	93 000
0184	Imprimeries de labeur	91 000
2420	Bâtiment cadres	88 000
1266	Restauration de collectivités	85 000
1686	Commerce audiovisuel électronique équipement ménager	82 000
0675	Succursales de vente au détail d'habillement	81 000
0086	Publicité	80 000
1483	Commerce de détail habillement textiles	75 000
2148	Télécommunications	73 000
1411	Fabrication de l'ameublement	73 000
1539	Commerces de détail papeterie bureau librairie	73 000
7501	Crédit agricole	72 000
1404	Commerce réparation tracteurs matériel agricole BTP	71 000

IDCC*	Intitulé	Effectifs
0045	Caoutchouc	70 000
0403	Travaux publics ETAM	69 000
0247	Industries de l'habillement	67 000
1606	Bricolage (vente au détail en libre-service)	66 000
1880	Ameublement - négoce de l'ameublement	64 000
2098	Prestataires de services secteur tertiaire	59 000
0878	Métallurgie Rhône	54 000
2128	Mutualité	50 000
2149	Activités du déchet	50 000
1557	Commerce articles de sports équipements loisirs	50 000
2205	Notariat	50 000
0158	Travail mécanique du bois scieries négoce	50 000
0112	Industrie laitière	48 000
0493	Vins cidres jus de fruits sirops spiritueux	47 000
1534	Industrie et commerce en gros des viandes	46 000
1505	Commerce de détail fruits légumes épicerie	46 000
1710	Agences de voyages	46 000
7002	Coopératives et SICA céréales meunerie oléagineux	45 000
0087	Industries de carrières et de matériaux ouvriers	45 000
1059	Métallurgie Midi Pyrénées	45 000
0959	Laboratoires d'analyses médicales	43 000
2156	Grands magasins et magasins populaires	43 000
0043	Commission courtage importation exportation	42 000
0972	Parfumerie de détail et esthétique	42 000
1747	Boulangerie et pâtisserie industrielle	41 000
1619	Cabinets dentaires	41 000
0992	Boucherie	41 000
0478	Sociétés financières	40 000
2408	Établissements d'enseignement privé	40 000
2410	Biscotteries biscuiteries chocolateries	40 000
1516	Organismes de formation	40 000
1396	Industries des produits alimentaires élaborés	40 000

Source : Dares, enquête ACEMO sur les conventions collectives de décembre 2004 et enquête ACEMO sur les TPE de juin 2005.

*IDCC : IDentifiant de la Convention Collective (Numérotation des textes conventionnels).

Note : Seules figurent ici les conventions collectives de branche. Les statuts (SNCF, Caisses d'épargne, etc.), les ensembles d'accords (intérimaires, etc.) et les conventions collectives d'entreprise ne sont pas indiqués.

Par ailleurs, 1,9 % des salariés, sans être rattachés à une convention collective de branche ou à un statut, sont régis par une convention ou une série d'accords d'établissements, fruits d'une négociation indépendante. On peut distinguer pour l'essentiel deux situations.

La première est celle des activités nouvelles ou des secteurs comme l'industrie des tabacs ou les postes, dans lesquels une entreprise historique constitue à elle seule la quasi-totalité du secteur.

La seconde est celle des activités couvertes par des conventions non étendues : l'application de la convention de branche de référence n'est pas obligatoire et une entreprise peut lui préférer la négociation autonome. Néanmoins, ces deux situations spécifiques tendent à disparaître : les entreprises des activités nouvelles rejoignent progressivement la convention de branche récemment signée ; de même, lorsque la signature de conventions collectives renouvelées étendues remplace des textes plus anciens qui ne l'étaient pas, la convention d'entreprise n'est dès lors plus qu'une convention adaptative complétant cette dernière.

Fin 2004, les salariés des professions du sport ne disposaient pas de convention collective, à l'exception de ceux du golf, du football, de l'entraînement hippique ou des centres équestres. L'entrée en vigueur de la *convention nationale du sport* de juillet 2005 devrait mettre un terme à cette situation. Deux autres secteurs se sont engagés dans une démarche devant aboutir à terme à la signature d'une convention collective de branche : le *portage de presse* et les *navigants du transport aérien*.

IV. DES VIDES CONVENTIONNELS EFFECTIFS DEMEURENT

Fin décembre 2004, 2,3 % des salariés appartiennent à des entreprises qui ne relèvent d'aucune convention, accord ou statut. Les activités concernées sont souvent à la frontière du secteur marchand et les situations rencontrées sont particulièrement variées. Ainsi, par exemple, les entreprises intermédiaires, qui emploient des personnes en difficulté d'insertion, n'appliquent que le Code du travail, tout comme bon nombre d'associations qui ont facilement recours à des salariés à temps partiel : moniteurs, "extras", aides. Le secteur du commerce de bétail, situé à la limite des zones de compétence des ministères chargés du travail et de l'agriculture, n'est couvert par aucune convention. Certains secteurs comme la logistique de la publicité utilisent couramment les coefficients de la convention collective sans pour autant appliquer l'ensemble de cette convention. Il existe enfin un vide conventionnel structurel : les très petites entreprises qui n'emploient pour tout salarié que le seul chef d'établissement, lequel se sent souvent peu concerné par les textes conventionnels.

Encadré 1

Couverture conventionnelle globale : Une conception extensive dans les enquêtes ACEMO

Il existe plusieurs définitions de la couverture conventionnelle. Elles incluent toujours les conventions collectives de branche, mais peuvent ou non exclure les statuts, les conventions d'entreprise et les ensembles d'accords. Le concept mesuré ici est une couverture conventionnelle globale. Il inclut les conventions de branche et d'entreprise, les statuts, ainsi que les ensembles d'accords couvrant la quasi-totalité des domaines d'une convention. Les enquêtes ACEMO concernent en effet l'ensemble du secteur concurrentiel non agricole, entreprises à statut incluses [encadré 2].

Les ensembles d'accords

Par souci de cohérence, trois ensembles d'accords considérés comme des quasi-conventions ont été inclus dans le taux de couverture globale : l'accord interprofessionnel des VRP, les accords des intérimaires du travail temporaire et les accords nationaux des centres de soins (ces derniers, de faible importance numérique, étant déjà considérés comme formant une convention collective soumise à agrément par le ministère chargé de la santé).

Lors de l'enquête de 1997, les représentants dépendant des accords interprofessionnels des VRP avaient été en principe exclus de l'enquête. Ils sont désormais comptabilisés, car en 1997 la grande majorité des entreprises les incluaient de fait parmi l'ensemble des salariés couverts par leur convention principale. L'effectif de celle-ci était ainsi légèrement surévalué.

Par ailleurs, les entreprises de travail temporaire font partie du champ de l'enquête, contrairement à 1997. Ne pas prendre en compte les accords des intérimaires aurait artificiellement fait baisser le taux de couverture conventionnelle.

Vide conventionnel

De manière cohérente avec la définition de la couverture conventionnelle globale, on parlera de vide conventionnel effectif lorsque les salariés ne sont couverts ni par une convention de branche ou d'entreprise, ni par un statut, ni par un ensemble d'accords.

Encadré 2

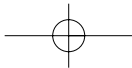
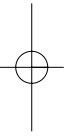
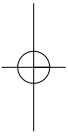
L'enquête ACEMO sur les conventions collectives

L'enquête Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) sur les conventions collectives a été réalisée au début 2005. Elle collectait, auprès d'un échantillon représentatif des établissements de dix salariés et plus du champ ACEMO, l'effectif salarié total au 31 décembre 2004 ainsi que l'intitulé de la ou des conventions collectives ou statuts appliqués, et l'effectif couvert par chacun d'entre eux. Afin de faciliter le remplissage du questionnaire, une liste des conventions les plus fréquemment appliquées dans l'activité et le département de l'établissement était proposée.

Le champ des enquêtes ACEMO couvre l'ensemble des établissements des secteurs concurrentiels (agriculture exclue) situés en France métropolitaine. Sont ainsi exclus les établissements d'activités principales et de catégories juridiques suivantes : l'agriculture, la sylviculture et la chasse, les activités des ménages dont les services domestiques aux particuliers, les activités extraterritoriales, les administrations publiques, les hôpitaux publics, l'éducation non marchande, l'action sociale loi de 1901, les syndicats de copropriété.

Afin de disposer d'informations conventionnelles portant sur l'ensemble du tissu économique concurrentiel non agricole, l'enquête ACEMO sur les entreprises de moins de dix salariés menée en juin 2005 a été utilisée en complément. Sur le questionnaire de cette enquête était pré-imprimé l'intitulé de la convention collective la plus appliquée dans l'activité et le département concernés. L'entreprise interrogée devait alors éventuellement corriger cette information, en indiquant qu'elle n'appliquait pas de convention collective ou en précisant la principale convention appliquée. Le questionnaire ne prévoyant qu'une seule convention, les salariés étaient ensuite imputés dans les conventions catégorielles éventuelles chaque fois que nécessaire.

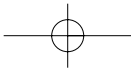
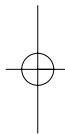
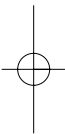
Les résultats présentés ici ont été établis à partir de l'exploitation de 66 000 questionnaires se répartissant entre 29 000 questionnaires d'établissements de dix salariés et plus et 37 000 de moins de dix.



DOSSIER N° 2

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES – LE DÉVELOPPEMENT DES ACCORDS DE MÉTHODE EN 2005-2006

*Dossier réalisé par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
(Mission FNE).*



LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES – LE DÉVELOPPEMENT DES ACCORDS DE MÉTHODE EN 2005-2006

La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a pérennisé la possibilité pour les entreprises de conclure des accords dits “de méthode” qui avait été introduite par la loi du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciement.

Ainsi, la conclusion de tels accords, prévus à l'article L. 320-3 du Code du travail, permet aux entreprises :

- de déroger à certaines dispositions du Code du travail relatives à la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicables au titre des livres III et IV du Code du travail ;
- d'organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe ;
- de déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du Plan de sauvegarde de l'emploi fait l'objet d'un accord, et anticiper le contenu de celui-ci.

Ces accords peuvent également être négociés à l'occasion de la négociation triennale sur l'information et la consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires, ainsi que sur la mise en place d'un dispositif de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Le bilan des accords conclus entre 2005-2006 confirme l'essor de la négociation sur les restructurations au niveau des entreprises constaté lors de la période d'expérimentation, répondant au souci des partenaires sociaux de sécuriser les procédures en contrepartie d'un renforcement des moyens alloués au reclassement des salariés concernés. Ainsi, près de 278 accords de méthode déposés auprès des Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)

ont été recensés entre le 18 janvier 2005 et le 31 décembre 2006. 218 accords avaient été conclus en 2003 et 2004 durant la phase expérimentale.

L'analyse des accords déposés dans les DDTEFP et transmis à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a permis de dégager une typologie qui ne diffère guère de celle qui avait pu être élaborée au cours de la période d'expérimentation.

À titre liminaire, on constate que les accords ont été négociés essentiellement en Ile-de-France, notamment à Paris et dans les Hauts-de-Seine où sont situés les sièges sociaux des entreprises françaises les plus grandes.

Les chiffres montrent une plus forte anticipation des restructurations du fait notamment, à l'approche de l'échéance de l'obligation triennale de négocier sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de l'expansion des accords de GPEC.

I. TYPOLOGIE DES ACCORDS

I.1. LES ENTREPRISES AYANT CONCLU UN ACCORD

Entre le 18 janvier 2005 et le 31 décembre 2006, 278 accords ont été déposés auprès des services du ministère de l'emploi. Ces accords ont été signés dans 225 entreprises. Il n'est, par contre, pas possible de connaître le nombre d'accords négociés qui n'ont pu aboutir à un accord définitif déposé dans les DDTEFP.

Neuf accords ont été signés en 2005 dans des entreprises qui avaient déjà conclu un accord pendant la période expérimentale (2003 - 2004).

Peu de grands groupes se sont engagés dans une démarche s'étendant d'emblée à tout le groupe (accord cadre). C'est le cas seulement de 12,5 % des accords et avenants.

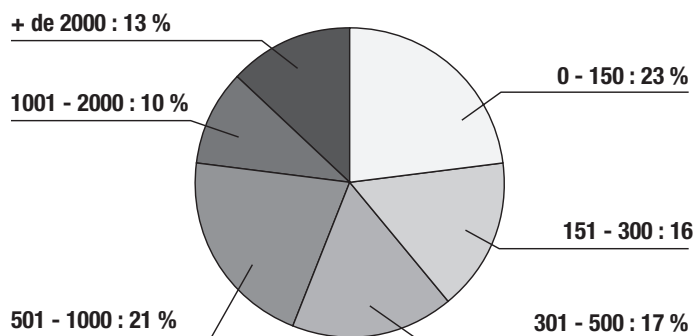
Les accords de méthode ont été signés dans des entreprises de toutes tailles⁽¹⁾ :

- Les entreprises de moins de 150 salariés représentent plus de 22,4 % des accords déposés entre 2005-2006,
- Les entreprises de 150 à 300 salariés représentent 16 % des accords déposés entre 2005 et 2006,
- 17,3 % des accords concernent les entreprises dont l'effectif est de 301 salariés à 500 salariés,
- 21,2 % des accords concernent les entreprises dont l'effectif est compris entre 500 et 1 000 salariés,
- 10,3 % des accords concernent des entreprises dont l'effectif est compris entre 1 000 et 2 000 salariés,
- Les entreprises de plus de 2 000 salariés représentent 12,8 % des accords déposés entre 2005 et 2006.

Ainsi, on constate que 55,7 % des accords déposés concernent des entreprises de moins de 500 salariés et moins de 44,3 % les entreprises de plus de 500 salariés.

1) Nous ne disposons pas des données relatives à la taille de toutes les entreprises. Les chiffres retenus concernent 70 % des entreprises.

Répartition par taille d'entreprise (en nombre de salariés)



Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – (DGEFP Mission FNE)

Des entreprises appartenant à tous les secteurs d'activité ont conclu des accords de méthode, mais cette répartition est inégale. On constate que quatre secteurs sont plus représentés que les autres : il s'agit de la fabrication de produits pharmaceutiques, le secteur bancaire, les équipementiers automobiles et le secteur alimentaire (6,6 % des accords conclus chacun). La presse et l'édition ainsi que le textile, les télécommunications, l'électronique et la plasturgie viennent ensuite avec environ 4 % des accords. De nombreux secteurs d'activité ont été séduits par une démarche de négociation des restructurations à travers les accords de méthode (associations, voyagistes, assurance, informatique, transports, outillage...).

1.2. LES ACCORDS

Moment de la signature des accords

43,3 % des accords ont été signés "à chaud", c'est-à-dire lorsque la procédure avait déjà été engagée. L'intégralité des accords est en lien avec une restructuration devant être conduite à plus ou moins court terme (entre 2 et 21 mois).

Durée des accords

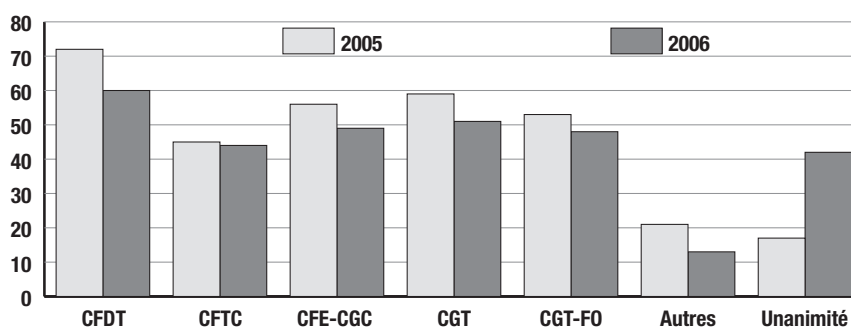
60 % des accords sont signés pour une durée déterminée. L'accord détermine soit le terme précis, soit la fin de la procédure engagée sans pour autant en préciser la date.

Signataires⁽²⁾

La grande majorité des accords (60 %) sont paraphés par la CFDT (72 % en 2005, 50 % en 2006). Les accords sont signés à 55 % par la CGT (60 % en 2005, 51 % en 2006), alors que la CFE-CGC a signé en apposant sa signature sur 53 % des accords (56 % en 2005 et 50 % en 2006). La CGT-FO a signé 51 % des accords (54 % en 2005 et 49 % en 2006). La CFTC, quant à elle, est signataire de 44 % des accords (2005 et 2006). Enfin, 17 % des accords ont été signés par d'autres fédérations syndicales non représentatives au niveau national : SUD, SNU, SNJ (presse), FNCR (transports), Confédération Autonome du Travail, CSE santé, SNIACAM (banque), SNTPT (audiovisuel), SAPOS (agroalimentaire), syndicats autonomes d'entreprise.

On constate que les accords de méthode sont très souvent signés à l'unanimité et de façon croissante : 31 % des accords ont été signés à l'unanimité (17 % en 2005 et 42 % en 2006).

Les organisations syndicales signataires des accords de méthode



Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - (DGEFP Mission FNE)

2) Les accords ne mentionnent que les signataires sans préciser quelles sont les organisations syndicales dans l'entreprise. Les chiffres mettent donc uniquement en lumière la part représentée par les syndicats parmi les signataires des accords (ce n'est pas un taux de signature).

II. ANALYSE DU CONTENU DES ACCORDS

Bien que très divers dans leur contenu et dans les solutions proposées, l'analyse du contenu des accords fait apparaître trois préoccupations principales :

- l'adaptation et la sécurisation des procédures au regard des spécificités de l'entreprise et du calendrier de la restructuration ;
- le renforcement du dialogue social et de la concertation au sens large ;
- l'anticipation du Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et l'organisation de la mobilité.

20 % des accords effectuent un lien avec des démarches de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). L'essor de la GPEC est marqué en 2006, puisque celle-ci concerne 30 % des accords déposés contre 6 % en 2005. Nous avons analysé ci-dessous les accords de méthode, à l'exclusion des accords traitant plus largement de GPEC qui font l'objet d'une autre analyse.

II.1. L'ADAPTATION ET LA SÉCURISATION DES PROCÉDURES AU REGARD DES SPÉCIFICITÉS DE L'ENTREPRISE ET DU CALENDRIER DE LA RESTRUCTURATION

II.1.1. L'adaptation au calendrier de la restructuration

Les accords "à chaud" représentent 43 % (61 % en 2005 et 28 % en 2006). On constate donc que les acteurs ont dans un premier temps utilisé les accords de méthode pour traiter une restructuration immédiate et qu'en 2006, par une meilleure appropriation de l'outil, ils ont anticipé plus en amont les mutations économiques et adapté la procédure en conséquence. Le développement croissant des accords de GPEC s'inscrit dans cette place de plus en plus conséquente de l'anticipation.

Afin de s'adapter aux évolutions du contexte économique et aux besoins des partenaires sociaux, certaines entreprises ont conclu plusieurs accords, pour chaque étape de la procédure (livre IV, livre III et Plan de sauvegarde de l'emploi, opération de cession d'une activité) ou ont prévu la conclusion d'avenants annuels afin de déterminer les phases du projet dans l'année à venir. D'autres, pour des restructurations successives, ont conclu des accords différents sur les modalités de mise en œuvre des procédures d'information – consultation.

II.1.2. Un cadrage précis du déroulement des procédures

En général, les accords organisent précisément les consultations, en fixant le nombre de réunions, ainsi qu'un calendrier précis, quitte parfois à modifier les dates par avenant.

L'articulation des procédures est adaptée à la situation de chaque entreprise :

- 115 accords privilégient une certaine forme de concomitance des procédures d'information et consultation telles que prévues au livre IV et au livre III (souvent l'information est donnée au CE au début de la procédure sur le livre IV et sur le livre III ; la consultation elle-même portant sur le livre IV puis le livre III), voire une concomitance complète accompagnée de l'augmentation du nombre de réunions ou d'une diminution ;
- 42 accords séparent clairement les consultations du livre IV et du livre III, souvent en retenant le principe de la nomination d'un expert dès le début de la procédure, pour les deux phases de la consultation (ce qui permet généralement de limiter le livre III à deux réunions) ;
- 121 accords restent muets sur l'articulation, souvent parce qu'ils ne traitent pas directement de la consultation mais seulement du PSE ;
- si le nombre de réunions (livre III) est souvent limité à 2, c'est-à-dire au minimum légal (même dans l'hypothèse de la désignation d'un expert), leur nombre est parfois augmenté, ces réunions peuvent être ainsi au nombre de 3 à 5.
- les délais séparant les différentes réunions, ainsi que les délais de remise des documents avant les réunions, sont augmentés dans 25 % des accords et réduits dans 6,9 % des accords.

Des phases de concertation préalable sont souvent prévues, parfois dans le cadre de structures *ad hoc* (20,9 % des accords déposés).

Par ailleurs, l'articulation des consultations du comité central d'entreprise (CGE) et des comités d'établissement (CE) est souvent encadrée : les réunions des comités d'établissement sont en règle générale programmées de façon simultanée dans les jours qui suivent les réunions de comité central d'entreprise. Cependant, certains accords inversent le calendrier habituel, en organisant les deuxième et troisième réunions de comités d'établissement du livre IV avant les réunions de comité central d'entreprise, afin de permettre à ce dernier

de centraliser les propositions et observations des comités d'établissement.

Sont parfois organisées des réunions communes entre le comité central d'entreprise et les comités d'établissement – délégués syndicaux.

D'autres accords limitent la procédure au comité d'établissement concerné par la restructuration.

II.1.3. Les autres voies de recherche d'une sécurisation des procédures

La majorité des accords a essentiellement pour but de sécuriser la procédure, voire de la faire valider. Dans de nombreux cas, alors qu'une procédure de licenciement pour motif économique était déjà en cours, les parties ont entendu se placer dans le cadre d'un accord de méthode pour sécuriser la suite de la procédure. Les réunions qui ont déjà eu lieu sont parfois actées dans l'accord.

Cette volonté de sécurisation se traduit parfois également par l'association des CE et CCE à la négociation de l'accord, même si cela reste rare.

Certains accords vont jusqu'à acter la renonciation des parties à toute action judiciaire sur :

- la procédure en cours ;
- le projet de réorganisation ;
- la mise en œuvre de l'accord de méthode, l'accord définissant dans certains cas une procédure de conciliation préalable à une action contentieuse.

Ces accords s'avèrent néanmoins rares.

Certains accords stipulent que le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (ou l'inspecteur du travail) est désigné comme médiateur pour les litiges relatifs à l'application de l'accord de méthode, au fonctionnement de la commission de suivi, ou au déroulement de la négociation. Il est par ailleurs envisagé qu'en cas de contestation une réunion extraordinaire soit organisée afin de relancer la négociation de l'accord. Par ailleurs, plus de la moitié des accords déposés envisagent qu'avant tout contentieux sur l'accord les parties se rencontrent et règlent le litige.

II.2. LE RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA CONCERTATION AU SENS LARGE

II.2.1. Le renforcement des moyens des représentants du personnel

Les moyens des représentants du personnel sont majoritairement renforcés, afin de leur permettre de disposer des informations nécessaires et de pouvoir les exploiter :

- augmentation des délais de remise des documents préalablement aux réunions de comité d'entreprise ;
- organisation de réunions préparatoires aux réunions plénières ;
- possibilité de recourir à un expert dès le livre IV dans 34 % des cas ou en amont, afin d'assister le groupe de concertation, sa mission portant sur les deux livres, ou recours à un expert unique sur l'examen annuel des comptes, le droit d'alerte, et les procédures des livres IV et III. Toutefois, si les accords ne le prévoient pas, on peut penser que le recours aux experts s'opère dans le cadre de la procédure par le comité d'entreprise ;
- remplacement des personnels participants aux groupes de travail ;
- financement par l'employeur du recours à un avocat, à un spécialiste du développement local, à un expert (pour effectuer une étude d'impact social et territorial, et évaluer l'adéquation potentielle des salariés et les besoins des entreprises du bassin d'emploi) ou à un conseil extérieur pour réaliser une étude des bassins d'emploi.

II.2.2. Des structures parallèles de concertation

Dans 35,7 % des accords, sont instituées des instances de concertation et de négociation, parfois déclinées en sous-commissions, associant direction, organisations syndicales, comité central d'entreprise et/ou comités d'établissement, leurs experts voire leurs avocats. Cependant, leur objet et leurs modalités de fonctionnement varient : elles peuvent intervenir :

- en amont de l'information – consultation du comité d'entreprise, pour :
 - réfléchir sur une nouvelle organisation de l'établissement ou formuler des propositions alternatives au projet de restructuration ;
 - définir les modalités de restructuration, de revitalisation et de reclassement des salariés ;
 - fixer les modalités de la poursuite de la procédure ;

- définir les mesures du Plan de sauvegarde de l'emploi ;
- suivre l'avancement du processus de mobilité interne.

- en parallèle des réunions du CE au titre des livres IV et III, pour :
 - assurer le suivi de l'application de l'accord de méthode ;
 - élaborer des propositions relatives au livre IV, au livre III ;
 - définir les mesures du Plan de sauvegarde de l'emploi et/ou les conditions applicables aux départs anticipés durant le déroulement de la procédure.

- en aval, pour assurer le suivi :
 - de la réorganisation,
 - de l'application de l'accord,
 - des reclassements internes,
 - des mesures du Plan de sauvegarde de l'emploi,
 - et l'appréciation des projets personnels et des reclassements externes (suivi des créateurs et repreneurs d'entreprise par exemple).

Pour mener à bien leurs missions, ces groupes de concertation bénéficient d'un abondement financier, d'heures de délégation supplémentaires et de moyens matériels dédiés, ainsi que de l'assistance d'experts.

II.2.3. L'information du personnel

Peu d'accords (19,4 %) prévoient une information du personnel, par le biais de réunions régulières à l'initiative des représentants du personnel, tout au long de la procédure, pendant leur temps de travail (le quota d'heures alloué est très variable : de 3 heures par semaine à 4 heures par salarié pour toute la durée de la procédure).

Dans ce cadre, la direction met également souvent l'intranet de l'entreprise à la disposition des représentants du personnel pour communiquer sur le contenu du Plan de sauvegarde de l'emploi. Certains accords prévoient la possibilité pour les salariés de demander audience auprès de la direction concernée.

II.3. LA RECHERCHE PAR LA NÉGOCIATION DES CONDITIONS D'UN RECLASSEMENT PLUS EFFICACE PAR LE DÉVELOPPEMENT NOTAMMENT DE L'ANTICIPATION ET DU VOLONTARIAT

II.3.1. L'anticipation de la mobilité

25 % des accords organisent l'anticipation de la mise en œuvre du PSE.

De nombreux accords définissent des mesures anticipatrices de nature à favoriser les mesures de reclassement : entretiens avec la direction des ressources humaines, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE), définition du projet du salarié, présentation des métiers de l'entreprise.

II.3.2 Départs négociés

La question du volontariat (hors question de GPEC) est abordée dans près de 60 % des accords. Elle est parfois simplement évoquée, notamment pour affirmer la garantie d'application du Plan de sauvegarde de l'emploi aux départs en cours de procédure ou la poursuite du suivi par l'antenne emploi en cas d'échec du reclassement.

Les conditions du recours au volontariat sont majoritairement encadrées, et les accords en définissent :

- le champ : reclassement interne et/ou projet personnel externe ;
- le moment : dès le livre IV ou à son issue, ou au cours de la procédure du livre III ;
- la durée pour postuler au départ ;
- la procédure : signature d'une "convention de coopération" entre l'ancien et le nouvel employeur, ou d'une "convention de mise à disposition" tripartite (salarié, ancien et nouvel employeur), recours à une commission de suivi et de validation des projets ; les modalités de la suspension du contrat de travail ;
- le statut des personnes intéressées : suspension du contrat (ou congé sans solde) pour permettre le reclassement externe et un retour éventuel dans l'entreprise en cas d'échec du reclassement, ou suspension du contrat de travail jusqu'à la notification du licenciement (à la fin du livre III), ou notification anticipée du licenciement (après une autorisation de réduction des délais de notification) par le DDTEFP ;

- les mesures d'accompagnement du volontariat :
 - aide financière à la mobilité (voyage de reconnaissance, participation aux frais d'installation, de déménagement, prise en charge du différentiel de loyer, aide au conjoint, participation aux frais de scolarité des enfants ou des frais universitaires, double loyer, formation de langue) ;
 - une prime d'embauche au futur employeur.

Ce volontariat prend plusieurs formes :

- volontariat à la mobilité au sein des entreprises du groupe avec mise en place d'une bourse à l'emploi par voie d'affichage, de messages électroniques ou de courriers individualisés ;
- volontariat pour projet personnel (création, reprise d'entreprise) ;
- volontariat pour bénéficiaire de mesures d'âge.

Le volontariat est strictement encadré. La rupture peut intervenir à la fin de la procédure d'information et de consultation, mais aussi en cours avec le bénéfice automatique des mesures du Plan de sauvegarde de l'emploi. Dans le cadre de cet appel aux départs volontaires, certains accords les sécurisent en prévoyant que la rupture du contrat de travail n'interviendra qu'à l'issue de la période d'essai ou à l'issue d'une période d'adaptation au nouvel emploi.

Dans le cadre de cet appel au volontariat, la majorité des accords recensés prévoit, avant la fin du livre III, la mise en place d'un espace mobilité emploi chargé d'appuyer les salariés intéressés par le volontariat dans leur démarche de recherche d'emploi.

II.3.3. La négociation du Plan de sauvegarde de l'emploi et les mesures de reclassement

21,5 % des accords prévoient une négociation sur le contenu du Plan de sauvegarde de l'emploi :

- soit menée en amont de la consultation sur les livres IV et III :
 - pour fixer un socle de mesures définitives (ne pouvant être renégociées par la suite) ou adapter un accord conclu lors d'une précédente restructuration,
 - pour définir la mise en œuvre anticipée du PSE, à différents moments de la procédure (en amont ou à l'issue de la procédure livre IV, après la première réunion livre III) ou uniquement de la cellule de reclassement ;
- soit menée parallèlement à la consultation sur les livres IV et III, lors de réunions intermédiaires à celles du comité d'entreprise.

Parfois, l'employeur s'engage à :

- maintenir l'emploi pendant une période définie ;
- proposer une solution individuelle à tous les salariés concernés par les restructurations futures, voire une proposition ferme de reclassement interne avant toute rupture de contrat ;
- geler les licenciements sur une période déterminée, ou dans l'attente de la décision finale d'un éventuel repreneur (avec une date butoir fixée après la dernière réunion d'information consultation) ;
- offrir des postes à la mobilité sur une période donnée ;
- financer des actions de revitalisation du bassin d'emploi (19 entreprises).

Aucun accord ne privilégie une logique purement indemnitaire. Si 76 accords (soit 27 %) précisent le montant des indemnités extra conventionnelles, tous ces accords traitent également des mesures de reclassement interne ou externe. Cela est notamment très marqué en 2006, où seuls 20 % des accords déposés précisent l'indemnité qui sera versée aux salariés.

De nombreux accords définissent avec précision les modalités de mobilité et de reclassement interne, les missions du prestataire chargé du suivi de ces reclassements ainsi que des reclassements externes, et prévoient la mise en œuvre anticipée de la cellule de reclassement et des reclassements internes, avant la fin de la procédure d'information – consultation du comité d'entreprise, afin d'en accroître l'efficacité.

Les conditions du recours au volontariat sont également encadrées, et souvent accompagnées de la garantie d'application du Plan de sauvegarde de l'emploi aux départs en cours de procédure ou de la poursuite du suivi par l'antenne emploi en cas d'échec du reclassement.

Certaines mesures de reclassement font l'objet de développement particulier :

- Le congé de reclassement

De manière générale, les accords reprennent les dispositions légales applicables au congé de reclassement (durée, rupture, modalités). Les dispositions ont surtout comme objectif de faire connaître aux salariés leur droit avant la rupture du contrat de travail. La durée du reclasse-

ment varie parfois en fonction de l'âge du salarié licencié. Il est cité dans 19 % des accords déposés.

- Une prime au reclassement rapide

Au-delà de l'indemnité extralégale et conventionnelle de licenciement, certains accords stipulent que l'entreprise versera des indemnités supplémentaires en cas de reclassement rapide. Il s'agit le plus souvent de verser aux salariés les sommes qu'ils auraient perçues dans le cadre du congé de reclassement.

- L'aide à la création et reprise d'entreprise

98 accords (35 %) traitent de la question de la reprise ou création d'entreprise par les salariés dont l'entreprise est en restructuration. Les accords prévoient notamment :

- le versement d'une aide financière de 3 000 € à 20 000 € selon l'entreprise après attestation de l'immatriculation de la société ou preuve de son existence,
- un appui et un conseil à l'élaboration du projet,
- une aide aux formalités administratives,
- une aide à l'embauche de salariés de l'entreprise,
- un suivi après la création ou la reprise d'entreprise.

- Un suivi renforcé pour les seniors

86 accords (soit 25 %) prévoient, soit des mesures de préretraites maison, soit une demande du bénéfice de l'Allocation spéciale du fonds national pour l'emploi (ASFNE). Certaines mesures du PSE sont par ailleurs réservées, soit aux salariés ayant le plus d'ancienneté, soit aux plus âgés, notamment s'agissant d'une durée d'accompagnement plus longue. La cellule de reclassement voit ses moyens renforcés pour traiter spécifiquement ces salariés. Certains accords prévoient enfin des primes plus importantes en considération de l'âge et ce quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

- La prise en charge de la mutuelle

Afin de sécuriser les reclassements externes, certaines entreprises offrent pendant une durée limitée de trois mois à un an le bénéfice de la mutuelle d'entreprise.

DOSSIER N° 3

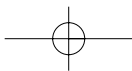
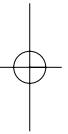
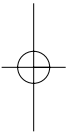
BILAN DES ACCORDS

DE GESTION PRÉVISIONNELLE DE

L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

(GPEC) 2005-2006

Dossier réalisé par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (Mission FNE).



BILAN DES ACCORDS

DE GPEC 2005-2006

De l'adoption de la loi du 18 janvier 2005 qui institue à l'article L. 320-2 du Code du travail une obligation triennale de négocier sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) à la fin de l'année 2006, 65 accords traitant de la GPEC ont été déposés dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

En 2005, le ministère chargé de l'emploi n'a recensé que sept accords traitant de ce sujet. La plupart de ces accords n'ont que très succinctement traité de GPEC en tant que telle et ont laissé une place conséquente aux mesures d'anticipation des Plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) négociées en cours de restructuration de l'entreprise. Ils s'apparentaient donc tout autant à un accord de méthode qu'à un accord de GPEC.

Depuis le début de l'année 2006, les accords de GPEC ont réellement pris leur essor. En 2006, 58 accords traitant des matières visées à l'article L. 320-2 ont été signés et déposés auprès des services du ministère chargé de l'emploi. C'est le contenu de ces accords signés en 2005 et en 2006 qui fait l'objet du présent bilan.

Ce bilan ne recense que les négociations qui ont abouti à la signature d'un accord. Les services de l'État sont dans l'incapacité de dénombrer le nombre de négociations en cours, les entreprises et syndicats ne le précisant pas aux DDTEFP.

Il est donc difficile de mesurer pleinement la portée des dispositions de l'article L. 320-2 et notamment le respect par les entreprises de leur obligation de négocier sur la GPEC. Néanmoins, les recommandations de la Cour de cassation – qui a précisé dans son rapport 2006 qu'elle sera attentive, dans le cadre des contentieux relatifs aux licenciements collectifs pour motif économique déferés devant elle, à la négociation préalable d'un accord de GPEC – ont certainement joué un rôle. Il en est de même des premières décisions des juridictions de première instance ou des juridictions d'appel. Plus largement, on peut considérer que les partenaires sociaux, au-delà des aspects juridiques et des risques contentieux, sont progressivement en train de se saisir de cette question. Si l'année 2007 nous le confirme, on pourra considérer que l'objectif du législateur sur ce point aura été atteint.

Ces chiffres peuvent paraître peu élevés eu égard au nombre de Plans de sauvegarde de l'emploi notifiés chaque année aux DDTEFP (près de 1 300¹⁾). Il faut toutefois garder à l'esprit que le processus de négociation préalable à la conclusion d'un accord de GPEC peut être très long (près d'un an dans bien des cas) et les partenaires sociaux restent encore aujourd'hui réticents à dialoguer sur un sujet qui leur semble parfois insuffisamment dissocié du traitement à chaud des restructurations.

On peut toutefois s'attendre pour 2007 à la conclusion de très nombreux nouveaux accords. Beaucoup d'entreprises sont en effet en cours de négociation d'accords de GPEC et pourraient très prochainement conclure.

Les accords de GPEC conclus en 2005 et 2006 peuvent être regroupés en trois catégories :

- des accords sans perspectives ou menaces à terme de suppression d'emplois,
- des accords qui encouragent la mobilité en identifiant des menaces sur certains emplois ou métiers,
- des accords qui organisent de manière anticipée la gestion d'une restructuration.

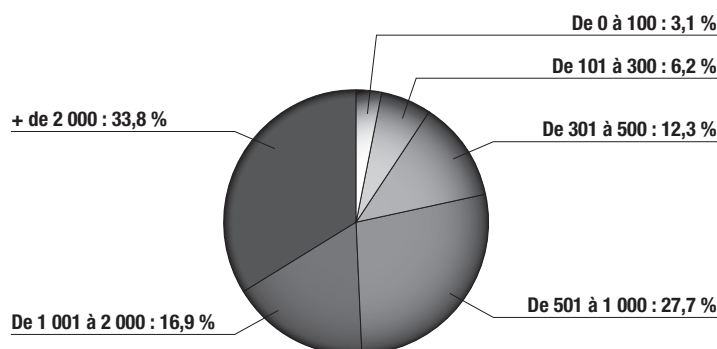
1) Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Dares.

I. SECTEURS D'ACTIVITÉ ET TAILLE DES ENTREPRISES CONCERNÉES

S'agissant des secteurs d'activité concernés, il n'y a aucune prédominance d'un ou de plusieurs secteurs en particulier. Toutefois, contrairement aux accords de méthode ou plus largement aux dossiers de PSE notifiés aux DDTEFP, on constate que le secteur des services est plus présent, en particulier le secteur bancaire.

S'agissant de la taille des entreprises concernées, seules deux entreprises ont moins de 100 salariés mais elles appartiennent à un groupe. Ce sont donc principalement les grandes entreprises qui sont concernées.

Taille des entreprises ayant conclu un accord de GPEC (en nombre de salariés)



Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – (DGEFP Mission FNE)

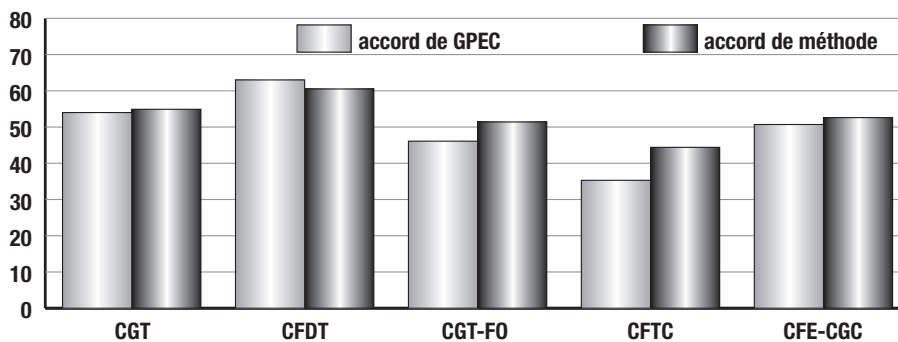
Plus de 90 % des accords conclus l'ont été dans des entreprises de plus de 300 salariés. Si peu d'accords concernent le groupe en tant que tel (18 % des accords sont des accords de groupes), plus de 55 % des entreprises ayant conclu un accord appartiennent à un groupe. Les 10 % d'accords conclus dans les entreprises de moins de 300 salariés concernent des entreprises appartenant à un groupe de plus de 300 salariés. Aucun accord de GPEC n'a donc été conclu par des entreprises non soumises à l'obligation triennale de négocier sur la GPEC.

Les démarches engagées au niveau des groupes peuvent aboutir par ricochet à la conclusion d'accords dans plusieurs entités du groupe. Par exemple, un groupe a signé un accord en mai 2006 encourageant chaque filiale à négocier au niveau de l'entreprise dans les trois mois suivant le dépôt de l'accord de groupe. Ainsi, d'ores et déjà trois filiales du groupe ont conclu un accord en 2006 sur la base de celui déposé par le groupe, précisant certaines dispositions et les adaptant à la situation concrète de l'entreprise.

II. SIGNATAIRES DES ACCORDS DE GPEC

Les organisations syndicales signent en général aussi largement les accords de GPEC que les accords de méthode, à l'exception notable de la CFTC et de la CGT-FO. La CFDT a signé 63 % des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, contre 60 % des accords de méthode. La CGT a signé à 54 % (contre 55 % s'agissant des accords de méthode), la CFE-CGC à 51 % (53 % des accords de méthode), CGT-FO à 46 % (contre 51 % des accords de méthode), la CFTC à 35 % (contre 44 % des accords de méthode). Les accords de GPEC signés à l'unanimité représentent 41 % des accords contre 31 % pour les accords de méthode.

Signataires des accords GPEC et des accords de méthode



Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – (DGEFP Mission FNE)

III. CONTENU DES ACCORDS

Le contenu des accords de GPEC conclus est très varié. La plupart ne traite que d'une partie des matières visées à l'article L. 320-2, ce qui est parfaitement cohérent avec l'objectif de la disposition qui n'a pas pour ambition d'aboutir à la conclusion d'accord collectif exhaustif traitant de toutes les dimensions de la gestion de l'emploi dans l'entreprise, mais plus modestement de faciliter le développement de la gestion concertée de l'emploi.

Ainsi, cinq accords (soit 8 %) organisent la procédure de négociation du futur accord de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ainsi, ils n'ont pas le contenu d'un accord de GPEC mais ont pour finalité l'adoption d'un tel accord. Toutefois, dans l'attente de la signature de cet accord, une des entreprises prévoit par exemple la possibilité par anticipation de mettre en œuvre une procédure de volontariat et de développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

De même, sept accords (soit 11 % des accords) sont à la fois des accords de méthode et des accords de GPEC. Ainsi, dans le cadre d'un PSE, l'entreprise et les organisations syndicales ont signé un accord qui traite de la situation à chaud anticipant le PSE et de la situation plus à froid dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

III.1. INFORMATION ET CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL EN MATIÈRE DE STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE

L'article L. 320-2 du Code du travail dispose que dans les entreprises et les groupes d'entreprises qui occupent au moins 300 salariés, l'employeur est tenu d'engager tous les trois 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.

Au regard des 65 accords déposés entre 2005 et 2006, on remarque que peu d'accords précisent réellement les modalités d'information et de consultation sur la stratégie de l'entreprise. Certains accords ne font qu'évoquer cette stratégie et seuls 18 accords (28 % des accords) en fixent les modalités. Il s'agit notamment des délais de transmission de l'information, la nature des documents transmis et les possibilités de demander des compléments d'information. Un accord prévoit que les institutions représentatives du personnel des entreprises du groupe

pourront se faire assister d'un expert de leur choix aux frais de l'entreprise.

Aucune mention n'est faite s'agissant de la stratégie de l'entreprise et son impact sur les salaires. Cela s'explique dans la mesure où il s'agit d'un des points essentiels de la négociation annuelle obligatoire.

III.2. PLAN DE DÉPART VOLONTAIRE, ORGANISATION DU VOLONTARIAT AU DÉPART (43 % DES ACCORDS DÉPOSÉS)

Les accords traitant de la GPEC étaient, en 2005, essentiellement des accords organisant les mobilités et les plans de départs volontaires dans le cadre d'une restructuration. Le volontariat reste, en 2006, fortement présent dans les accords déposés mais rattaché à une politique de gestion à plus long terme des emplois et des compétences.

De façon générale, les accords prévoient les modalités de recours au volontariat. Il est réservé le plus souvent aux salariés dont l'emploi est menacé ou aux salariés qui, en partant, permettraient de préserver un emploi menacé ou sensible. Toutefois, de nombreux accords ouvrent les possibilités du volontariat à tous les salariés ayant un projet défini et validé par une commission spécifique. Il s'agit soit des salariés ayant trouvé un emploi dans une autre entreprise le plus souvent en CDI ou en CDD de 6 à 12 mois, soit des salariés ayant décidé de reprendre ou de créer une entreprise.

Neuf accords de GPEC (14 % des accords déposés) insistent sur la nécessité de définir les métiers sensibles ou menacés susceptibles d'évoluer, afin notamment de mieux préparer les salariés à une future reconversion.

L'accord, au-delà des modalités d'acceptation du volontariat, prévoit les mesures d'accompagnement, d'aide logistique ou financière des salariés volontaires aux départs. Outre la cellule d'appui ou antenne emploi systématiquement mise en place, les accords proposent les mesures suivantes :

Création - reprise d'entreprise (25 % des accords)

Ces accords prévoient à la fois une aide à la prise de décision et un appui à l'élaboration du projet (faisabilité, démarches administratives...). Les aides techniques sont toujours accompagnées d'une aide financière. Son montant varie de 6 000 € à 20 000 € selon l'entreprise. Un accord prévoit ainsi une aide financière supplémentaire si le

créateur embauche d'anciens salariés de l'entreprise. Un seul accord prévoit un suivi des créateurs après leur départ de l'entreprise.

Accompagnement spécifique des salariés seniors (40 % des accords de GPEC)

40 % des accords de GPEC accordent une place particulière aux seniors en prévoyant des modalités de retraits anticipés du marché du travail, mais aussi en mettant en place un tutorat avec transmission des savoirs. Un peu moins de 4 % des accords accordent une place particulière aux seniors, sans prévoir de mesures spécifiques pour eux.

- S'agissant des retraits anticipés du marché du travail (20 % des accords)

Ces accords précisent les conditions d'octroi du bénéfice de préretraites d'entreprise (poste, âge, ancienneté) et les droits et obligations des salariés placés dans cette situation. Les accords précisent que seuls les salariés volontaires peuvent opter pour ces retraits anticipés. Les conditions d'âges varient de 55 ans à l'âge de liquider une retraite à taux plein. Certains accords précisent clairement que le bénéfice d'Allocations spéciales du Fonds national pour l'emploi (ASFNE) sera sollicité, mais une large majorité des accords traitant de ce sujet organise des préretraites "maison" avec suspension du contrat de travail (et non avec rupture), en précisant l'interdiction d'exercer dans ce cadre une autre profession. Une allocation est versée au salarié de 65 à 80 % du salaire brut.

La mutuelle santé est toujours, dans ce cadre, prise en charge par l'entreprise.

Moins de 5 % des accords de GPEC prévoient la possibilité de rachat par l'entreprise des trimestres de cotisations manquant pour une retraite à taux plein (jusqu'à 24 trimestres de cotisations). Par exemple, l'accord prévoit un financement du rachat des années d'études pour une retraite à taux plein (limité à 12 trimestres par le versement d'une majoration de l'indemnité de mise à la retraite). Il institue un volontariat pour les seniors avec une mise à disposition sans obligation permanente d'activité (possibilité de revenir trois mois pour transmission de connaissances). Ce volontariat dure jusqu'à 42 mois et le salarié perçoit 65 % de sa rémunération brute.

À mi-chemin entre retrait d'activité et aménagement des fins de carrière, certains accords prévoient pour les plus de 57 ans une possibilité de passage à temps partiel avec abondement de 10 % de la rémunération ou jours de congés supplémentaires. Un aménagement

des fins de carrières par un passage au temps partiel choisi tout en améliorant les reconversions des salariés âgés de plus de 45 ans est également prévu.

- Les accords traitant spécifiquement des seniors ne contiennent pas que des mesures de retrait d'activité : 17 % des accords mettent en place un tutorat permettant ainsi une transmission des savoirs. Dans tous les accords, le tutorat est conditionné au volontariat des salariés "tuteurs". Un accord de groupe fait du tutorat associé à l'apprentissage un des éléments essentiels de la convention. Ainsi, l'accord crée des formateurs internes (salariés à plein temps ayant plus de 20 ans d'ancienneté). Il peut être également institué des binômes intergénérationnels lors de l'embauche d'un jeune cadre.

Certains accords prévoient une contractualisation de la mission de tutorat (durée, évaluation, objectifs), une formation spécifique des tuteurs et un suivi ainsi qu'une évaluation des salariés.

Les entretiens professionnels et les bilans de compétences sont parfois renforcés pour les seniors, soit en fonction de l'âge, soit indirectement par le biais du nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise (plus de 20, 30 ou 40 ans d'ancienneté).

III.3. AUTRES OUTILS DES ACCORDS DE GPEC

Les accords de GPEC prévoient l'utilisation de divers outils traditionnels de la politique de gestion des ressources humaines :

L'obligation d'un entretien professionnel d'évaluation (45 % des accords)

Cet entretien est soit obligatoire pour tous les salariés de l'entreprise, soit pour les salariés occupant des postes sensibles ou n'ayant fait l'objet d'aucune mutation depuis plusieurs années. L'accord prévoit sa périodicité, qui est généralement annuelle ou bisannuelle. L'accord précise la durée, le contenu et la notification au salarié des résultats de l'entretien. Un des accords prévoit l'obligation pour chaque manager d'élaborer un bilan des entretiens afin de déterminer les besoins en postes et formation de l'entreprise.

Bilan de compétence (25 % des accords)

Ces accords prévoient que les salariés pourront demander à bénéficier d'un bilan de compétences. Celui-ci est, soit mis en œuvre au sein de l'entreprise, soit dans certains cas dans le cadre d'un prestataire

extérieur. Certains accords n'en font bénéficier que des salariés avec une ancienneté importante ou occupant un emploi menacé.

Cartographie, recensement des besoins (31 % des accords)

Les accords envisagent dans le cadre de la GPEC de recenser les métiers de l'entreprise, de les classer en fonction des besoins et d'élaborer une cartographie. Dans tous les accords traitant de ce sujet, qu'il s'agisse du diagnostic, du recensement ou de la cartographie, ces éléments sont soumis pour avis aux institutions représentatives du personnel ou à un groupe de travail créé spécifiquement à cet effet, composé de la direction, des institutions représentatives du personnel et des représentants des délégués syndicaux.

Actions de formation (43 % des accords)

Il s'agit notamment de formations qualifiantes ou d'actions de reconversion (19 %). Huit accords créent un passeport pour la formation attestant ainsi des nouvelles connaissances acquises par le salarié qui pourra s'en prévaloir pour demander des mobilités. Un accord encourage, par exemple, les salariés à opter pour des formations diplômantes en offrant des primes supplémentaires aux salariés ayant obtenu un diplôme.

Les accords traitent à 32 % du Droit individuel à la formation (DIF) ; ils en décrivent les conditions de bénéfice et en aménagent la transférabilité au sein du groupe. 22 % des accords mettent en place des actions de VAE.

Autres mesures d'accompagnement de la mobilité

Plus de la moitié des accords organisent des mobilités internes dans l'entreprise, dans le groupe ou des mobilités externes. Ces accords prévoient tous des mesures d'accompagnement spécifique selon le type de mobilité (professionnelle ou géographique). Ainsi, on constate que tous les accords de GPEC qui traitent de la mobilité font bénéficier les salariés de mesures d'accompagnement existant traditionnellement dans les Plans de sauvegarde de l'emploi.

Outre la mise en place d'une antenne emploi, il s'agit notamment d'aide au déménagement (frais de déménagement, prime d'installation, double résidence, prise en charge des frais d'agence immobilière, voyage de reconnaissance) et d'aide à la famille du salarié (aide au conjoint pour retrouver ou trouver un emploi, aide à la scolarisation des enfants, prime si l'enfant est étudiant et doit du fait de la mobilité prendre un logement indépendant).

Lorsque la mobilité s'exécute au sein de l'une des entreprises du groupe, le salarié peut bénéficier du maintien de son ancienneté et de ses avantages sociaux. Pour faciliter les mobilités externes ou au sein du groupe, si le nouveau salaire est inférieur au salaire antérieur, une prime différentielle est parfois prévue qu'il s'agisse du groupe ou d'une entreprise hors groupe (14 % des accords de GPEC). Sept accords instituent des périodes dites probatoires pour permettre au salarié qui le souhaite de renoncer à la mobilité, même si cette dernière s'effectue en dehors du groupe. Certains accords prévoient des primes de mobilité (11 % des accords).

Certains accords sont sur ces questions très novateurs.

Un accord prévoit que le salarié reclassé est suivi pendant plus d'un an.

Un accord institue un congé d'accompagnement au projet professionnel d'une durée de 6 mois, un autre met en place un fonds d'accompagnement au développement de l'emploi pour aider les salariés à se reconverter ; le salarié est payé à hauteur de 85 % de son salaire, sa formation et ses déplacements sont pris en charge par l'entreprise.

En cas de mobilité interne qui, au bout de 18 mois maximum, n'est pas probante, une entreprise prévoit que la direction s'engage à rechercher pour le salarié un nouveau poste.

III.4. ASSOCIATION DES PARTENAIRES SOCIAUX AU SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

25 % des accords instituent un comité, une commission ou un groupe spécifique consulté et proactif en matière de GPEC. Il s'agit d'un comité de métiers pour l'entreprise, d'un conseil de surveillance de l'emploi, d'un comité de GPEC ou d'un centre de compétence.

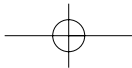
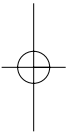
Son rôle est divers :

- soit il est simplement consulté et saisi en cas de référencement des métiers,
- soit il donne des avis sur l'évolution de la stratégie de l'entreprise et valide les orientations.

Il est prévu dans une entreprise que soit organisée une formation spécifique des institutions représentatives du personnel et des délégués syndicaux sur les questions de GPEC. Les membres de ces comités bénéficient le plus souvent d'heures de délégation et d'autorisations d'absence pour préparer les réunions. Un local ainsi que des moyens matériels spécifiques peuvent être dédiés au comité.

Conclusion :

La mise en œuvre des dispositions de l'article L. 320-2 a connu un démarrage lent, mais incontestable en 2006. Le temps nécessaire à la conclusion de ce type d'accord explique sans doute que peu d'accords aient été conclus en 2005 et que ce nombre demeure modeste en 2006. Ces accords restent aujourd'hui principalement conclus dans des grandes entreprises ou des groupes, mais on peut s'attendre à ce qu'en 2007 le nombre d'accords conclus augmente significativement, à mesure que se rapproche le terme du délai de trois ans prévu pour respecter l'obligation de négocier sur la GPEC et grâce au développement de nouveaux outils (création du congé de mobilité par la loi du 30 décembre 2006 sur le développement de la participation et de l'actionnariat salariés et article 16 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2007). L'essentiel n'est bien sûr pas que la négociation sur la GPEC devienne un des nouveaux éléments du rituel en matière de restructurations, mais que la gestion concertée des mutations économiques favorise leur anticipation la plus en amont possible afin de faciliter les mobilités professionnelles.



DOSSIER N° 4

LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES AU COURS DE LA DERNIÈRE DÉCENNIE

*Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche, des études
et des statistiques (Dares) et la Direction générale du travail (DGT).*

Deux récentes enquêtes auprès des entreprises viennent compléter les données issues du recensement des arrêts de travail (grèves et débrayages) par les sections d'inspection du travail [*cf.* annexe sur la comparaison des sources].

L'enquête REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) portant sur les années 2002-2004 offre une vision globale des différentes formes de conflictualité collective, au-delà des seuls arrêts de travail. La comparaison avec la précédente édition de l'enquête – sur les années 1996-1998 – montre une progression et une diversification des conflits du travail. Le premier chapitre s'appuie sur l'exploitation de ces deux éditions de l'enquête.

L'enquête annuelle sur la négociation et la représentation des salariés est un nouveau dispositif statistique, qui permet, quant à lui, de mesurer pour l'année 2005 la part des entreprises concernées par une grève. Cette enquête fondera dorénavant les statistiques annuelles relatives aux grèves et débrayages. Ses résultats sont présentés dans le deuxième chapitre.

Concernant l'année 2006, les seules données actuellement disponibles, issues du recensement de l'inspection du travail, font l'objet d'une analyse dans le troisième chapitre de ce dossier.

I. INTENSIFICATION ET DIVERSIFICATION DE LA CONFLICTUALITÉ DU TRAVAIL : LES APPORTS DES ENQUÊTES REPONSE 1998-1999 ET REPONSE 2004-2005⁽¹⁾

I.1. AU-DELÀ DES GRÈVES : UN PANORAMA DE LA CONFLICTUALITÉ DU TRAVAIL

L'enquête REPONSE dresse un tableau plus complet de la conflictualité dans les entreprises françaises que celui envisagé sous le seul angle des arrêts de travail par les statistiques administratives.

D'autres modes d'action collective (pétitions, manifestations, refus d'heures supplémentaires, grèves du zèle, ralentissements de la production ou encore grèves perlées) constituent autant de formes qui gênent la production sans qu'il y ait pour autant arrêt continu.

Le champ des établissements enquêtés dans REPONSE est aussi plus large puisqu'il comprend, à la différence des statistiques administratives, des établissements appartenant à des entreprises du secteur public ou à de grandes entreprises nationales : La Poste, France Telecom, la SNCF, EDF et Gaz de France.

En outre, l'enquête REPONSE comptabilise l'ensemble des conflits, quelle que soit l'origine du mot d'ordre (mot d'ordre extérieur ou non à l'entreprise), tandis que l'inspection recense les conflits "localisés" (mot d'ordre propre à l'entreprise ou à l'établissement).

Par ailleurs, les questions portent sur trois années, et non une seule, puisqu'il s'agit des conflits survenus au cours des années 2002, 2003 et 2004.

Encadré 1 : L'enquête REPONSE, une photographie de la situation sociale des entreprises

Après deux éditions en 1992 et 1998, l'enquête REPONSE 2004 établit à nouveau une photographie de la situation sociale des établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Réalisé en face à face par un enquêteur, le questionnement porte notamment sur la présence et la nature des instances de représentation du personnel, la tenue de négociations et la conclusion d'un accord collectif, l'existence de conflits et la perception du climat social.

1) Ce chapitre reprend les résultats publiés dans *Premières Synthèses n° 08.1 : "Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés"*, Dares, février 2007.

Cette troisième édition de l'enquête a été réalisée de janvier à juin 2005 auprès de 2 930 représentants de la direction, 1 970 représentants du personnel et 7 940 salariés enquêtés au sein des mêmes établissements.

D'une manière générale, les conflits déclarés par les représentants du personnel sont moins souvent signalés par les représentants de la direction, surtout quand ils ne se traduisent pas par une cessation du travail (pétition, refus d'heures supplémentaires, etc.). Toutefois, les analyses présentées dans ce document ont été effectuées à partir des déclarations des représentants de la direction. Ce choix donne une image sans doute atténuée de la conflictualité du travail, mais il est le seul permettant des comparaisons robustes avec les éditions précédentes de l'enquête REPONSE.

D'après les représentants de la direction, les établissements dans lesquels un conflit collectif a eu lieu sont proportionnellement plus nombreux que lors de la précédente enquête : 30 % entre 2002 et 2004, contre 21 % entre 1996 et 1998 [tableau 1]. Les établissements confrontés à un conflit collectif au cours des années 2002-2004 emploient près d'un salarié sur deux (47 % des salariés).

1.2. LES CONFLITS SANS ARRÊTS DE TRAVAIL ONT DAVANTAGE PROGRESSÉ QUE LES GRÈVES ET LES DÉBRAYAGES

Toutes les formes de conflits ont progressé entre les deux enquêtes, à l'exception des grèves de deux jours et plus qui ont diminué : cette forme est mentionnée dans 2,5 % des établissements entre 2002 et 2004 contre 3 % entre 1996 et 1998. La baisse des grèves de deux jours et plus est cohérente avec celle enregistrée ces dernières années par l'inspection du travail, qui recense essentiellement les arrêts de travail de plusieurs jours. Ceux-ci sont concentrés dans trois secteurs : l'industrie des biens intermédiaires, les transports et l'énergie.

Tableau 1 : Les conflits collectifs sans arrêt de travail ont davantage progressé que les grèves et les débrayages (en % d'établissements)

	Entre 1996 et 1998	Entre 2002 et 2004
Au moins un conflit avec arrêt de travail	12,8	14,6
Au moins un conflit sans arrêt de travail	13,2	21,0
Ensemble : au moins un conflit collectif (toutes formes confondues)	20,7	29,6

Lecture : entre 2002 et 2004, 14,6 % des établissements ont connu au moins un conflit collectif revêtant la forme d'une cessation complète du travail (débrayage, grève de moins de deux jours ou grève de deux jours et plus) et 21 % un conflit collectif sans arrêt de travail (grève perlée, grève du zèle, refus d'heures supplémentaires, manifestation ou pétition). Un même établissement pouvant connaître à la fois un arrêt de travail et une autre forme de conflit, la part des établissements déclarant au moins un conflit collectif n'est pas la somme des deux premières lignes.

Source : Enquêtes REPONSE 1998-1999 et 2004-2005 (volet "Représentants de la direction"), Dares.

D'une manière générale, les arrêts de travail restent un mode d'action collective fréquent.

Entre 2002 et 2004, 15 % des établissements ont connu au moins une cessation complète du travail (grève de deux jours et plus, grève de moins de deux jours et débrayage). C'était le cas de 13 % des établissements lors de la précédente enquête.

Lorsqu'ils décident un arrêt de travail, les salariés privilégient de plus en plus le débrayage, c'est-à-dire des arrêts inférieurs à la journée. Ils ont débrayé dans 10 % des établissements entre 2002 et 2004, contre 7,5 % entre 1996 et 1998.

Moins coûteuse et parfois aussi efficace, du point de vue des salariés, cette modalité d'action est surtout présente dans l'industrie et dans les établissements qui ont mis en place une organisation du travail en flux tendu. Si cette forme progresse, c'est sans doute parce qu'un arrêt de travail, même de courte durée, peut avoir rapidement des répercussions importantes sur la production et le chiffre d'affaires. La grève ne disparaît pas, mais prend une forme moins visible et plus sporadique.

Mais ce sont surtout les actions collectives sans arrêt du travail qui ont contribué à la hausse globale de la conflictualité : la part des établissements confrontés à l'une de ces formes a cru de huit points avec 21 % des établissements concernés en 2004 contre 13 % en 1998. Il s'agit des formes suivantes : grève du zèle, grève perlée, manifestation, et surtout pétition et refus d'heures supplémentaires.

Comme en 1992 et 1998⁽²⁾, la pétition reste la forme d'action la plus citée : elle est présente dans 11 % des établissements de 20 salariés et plus. Le refus d'heures supplémentaires est en revanche trois fois plus présent en 2004 qu'en 1998. Ce type de conflit est souvent cité comme la seule forme d'action collective dans les petits établissements de moins de 100 salariés. Dans ces petites unités, le conflit ouvert, et en particulier la grève, est rare. Les litiges débouchent plutôt sur des formes individualisées de protestation. Le refus d'effectuer des heures supplémentaires caractérise des établissements dont les conditions de travail paraissent plus difficiles, notamment dans la construction. Les directions y signalent plus souvent l'absentéisme comme un problème et déclarent à la fois davantage de tensions entre salariés ou avec un supérieur, et davantage de procédures disciplinaires.

D'une manière générale, les employeurs recourent davantage aux sanctions individuelles, pratiques qui vont du simple avertissement

2) 1^{ère} et 2^e éditions de l'enquête REPONSE

écrit au licenciement pour faute. En 2004, 72 % d'entre eux indiquent avoir appliqué des sanctions, contre 66 % en 1998.

La progression de la conflictualité se double d'une diversification de ses formes et de ses thèmes.

Les établissements qui déclarent deux formes ou plus de conflits collectifs représentent ainsi 13 % en 2004, contre 9 % en 1998. De plus, formes collectives et formes individuelles de conflits vont également plus souvent de pair⁵; la part des établissements ayant déclaré à la fois avoir connu un conflit collectif et avoir appliqué des sanctions individuelles a augmenté : ils étaient 16 % en 1998, ils sont 24 % en 2004 [encadré 2]. Le nombre de thèmes de mobilisation au sein d'un même établissement est également en hausse : 12 % des établissements conflictuels signalent plus d'un thème de conflit en 2004, contre 8 % des établissements en 1998.

Encadré 2 : Hausse des conflits individuels du travail, articulation avec des formes collectives de conflits

Plusieurs indicateurs mettent en lumière la hausse des conflits individuels par rapport à la précédente enquête.

Dans les établissements qui ont appliqué des sanctions, celles-ci ont visé en moyenne 50 salariés sur 1 000 entre 2002 et 2004, contre 38 sur 1 000 entre 1996 et 1998.

Par ailleurs, 42 % des directions déclarent qu'un ou plusieurs salariés de l'établissement ont eu recours aux prud'hommes, contre 36 % en 1998. Enfin, conflits individuels et conflits collectifs sont plus fréquemment associés en 2004 qu'en 1998 [tableau ci-dessous].

Tableau 2 : Conflits collectifs et sanctions individuelles dans les établissements (en % d'établissements)

	Entre 1996 et 1998	Entre 2002 et 2004
Aucun conflit collectif, aucune sanction	28,3	23,0
Aucun conflit collectif, au moins une sanction	51,0	47,4
Au moins un conflit collectif, aucune sanction	5,0	5,9
Au moins un conflit collectif et une sanction	15,7	23,7

Lecture : dans ce tableau, les établissements ont été classés selon qu'ils ont connu ou non, au cours des trois années précédant l'enquête :

- au moins une forme de conflictualité collective, qu'elle implique un arrêt de travail (débrayage, grève de moins de deux jours et grève de deux jours et plus) ou pas (pétition, manifestation, grève perlée, grève du zèle ou refus d'heures supplémentaires) ;
- au moins une des sanctions individuelles suivantes : avertissement écrit, mise à pied, licenciement pour faute, incitation à la démission, mutation, rétrogradation, ou un autre type de sanction précisé par la direction.

Ce tableau ne comprend pas les recours des salariés aux prud'hommes.

Champ : établissements de 20 salariés et plus.

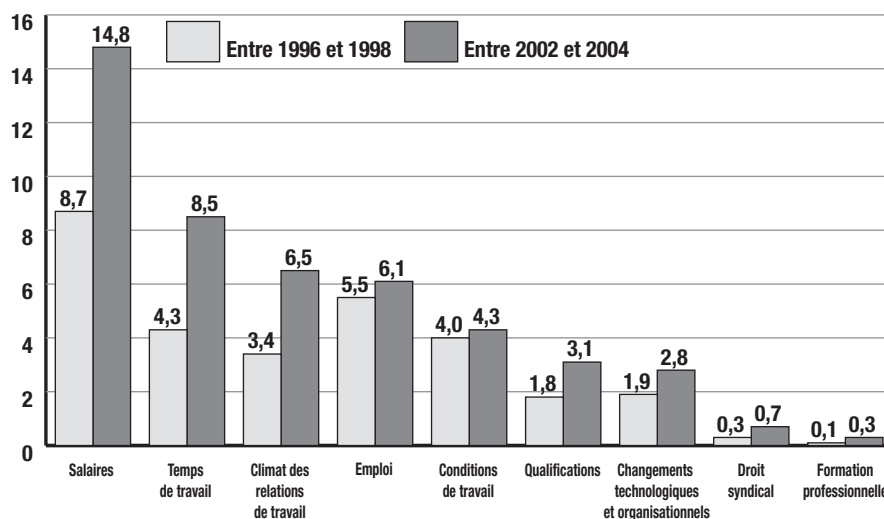
Source : enquêtes REPONSE 1998-1999 et REPONSE 2004-2005 (volet "Représentants de la direction"), Dares.

I.3. LES REVENDICATIONS SUR LES SALAIRES ET LE TEMPS DE TRAVAIL ONT PROGRESSÉ

En 1998 comme en 2004, les directions déclarent sensiblement plus de conflits lorsque l'établissement est confronté à une baisse d'activité.

Si l'emploi n'est que le quatrième thème de conflit cité [graphique 1], les suppressions de postes constituent toujours une situation propre à mobiliser les salariés : les conflits, et notamment ceux liés à l'emploi, sont plus fréquents dans les établissements dont l'activité et les effectifs sont en baisse au cours des trois dernières années.

Graphique 1 : Évolution des thèmes de conflits collectifs (en % d'établissements)



Lecture : entre 2002 et 2004, 14,8 % des établissements ont connu au moins un conflit collectif portant sur les salaires, contre 8,7% entre 1996 et 1998.

Champ : établissements de 20 salariés et plus.

Source : Enquêtes REPONSE 1998-1999 et 2004-2005 (volet "Représentants de la direction"), Dares

Toutefois, c'est dans les établissements dont l'activité est stable ou croissante que la progression de la conflictualité a été la plus forte entre les deux enquêtes. Les conflits portant sur le temps de travail et les salaires se sont beaucoup développés entre 1998 et 2004. Ce sont des thèmes de revendication moins dictés par l'urgence ou la mauvaise santé de l'entreprise que l'emploi et les licenciements.

Dans la moitié des établissements confrontés à un conflit entre 2002 et 2004, celui-ci a porté sur les salaires. C'était le cas de quatre établissements sur dix durant la période 1996-1998. La croissance économique,

relativement faible dans les années 2002-2004, n'explique pas à elle seule ce regain des préoccupations salariales. Les accords de réduction du temps de travail prévoyaient un gel ou, pour le moins, une modération de la progression des salaires. Or, cette période s'est achevée. D'après la direction, lorsque le conflit "le plus marquant" porte sur les salaires, il détériore très peu le climat social, contrairement à des revendications plus difficiles à satisfaire comme l'emploi, le temps de travail, les conditions de travail ou les changements organisationnels.

D'ailleurs, la direction déclare plus souvent satisfaire les revendications relatives aux salaires. La question des salaires est un enjeu traditionnel des relations professionnelles, notamment au moment des négociations annuelles. Au regard d'autres revendications, les compromis en matière de rémunérations semblent plus faciles à trouver et remettre moins en cause l'autorité de l'employeur.

Entre 1999 et 2001, le temps de travail est devenu un thème central de revendication, accompagnant une phase d'intenses négociations dans les entreprises. Les trois quarts des établissements qui ont procédé à une réduction du temps de travail (RTT) l'ayant fait avant 2002, l'enquête se situe après la période principale de passage aux 35 heures. Cependant, ce thème n'a pas perdu de son actualité. D'autant que, dans les établissements qui avaient déjà réduit leur durée de travail, des conflits ont pu naître à l'occasion de la révision des modalités initiales de la RTT : les établissements qui ont modifié leur accord de RTT entre 2002 et 2004, déclarent ainsi davantage de conflits sur le thème de temps de travail. Il en est de même dans les petites entreprises, où la RTT est intervenue tardivement, majoritairement en 2002.

Les négociations liées à ces échéances ont donc contribué en partie au développement de ce thème de revendication sur la période de l'enquête. Par ailleurs, si les établissements restés hors du processus de RTT sont peu nombreux, c'est en leur sein que les conflits relatifs au temps de travail sont les plus cités, reflétant probablement des frustrations face à l'absence ou l'échec de négociations sur ce thème.

Enfin, les brimades et la discipline sont autant d'éléments du "climat des relations de travail" qui ont pris de l'ampleur dans les conflits. C'est le signe, avec la multiplication des sanctions, d'un durcissement des relations de travail en entreprise.

I.4. UNE CONFLICTUALITÉ COLLECTIVE PLUS FORTE DANS L'INDUSTRIE ET LES GRANDS ÉTABLISSEMENTS

Les conflits collectifs ont été plus fréquents dans l'industrie que dans les autres secteurs : 41 % des établissements y ont connu au moins un conflit entre 2002 et 2004, alors qu'ils étaient 30 % pour l'ensemble des secteurs [tableau 3].

Au sein de l'industrie, c'est dans l'industrie énergétique que la conflictualité a été la plus forte et a le plus augmenté avec 69 % des établissements en 2002-2004 contre 26 % en 1996-1998. Cela s'explique en partie par la participation des salariés des entreprises publiques, prépondérantes dans ce secteur, à des mouvements nationaux relatifs au maintien de leur statut ou à la défense du régime des retraites. Les salariés de ce secteur se distinguent par ailleurs par un recours beaucoup plus important aux grèves de deux jours et plus.

Tableau 3 : Part des établissements et des salariés concernés par un conflit collectif selon le secteur d'activité

	Entre 1996 et 1998		Entre 2002 et 2004	
	% établissements	% salariés	% établissements	% salariés
Industrie	28,6	50,1	41,5	63,6
Industrie agroalimentaire	17,6	38,9	26,5	50,8
Biens de consommation	27,3	43,6	36,3	54,7
Biens d'équipement et automobile	28,9	55,2	44,5	68,5
Biens intermédiaires et énergie	32,2	52,3	45,7	68,3
Construction	12,3	19,5	18,3	23,8
Commerce	11,2	15,4	18,7	28,7
Services	21,7	38,5	30,1	44,6
Transports	24,4	50,5	36,3	61,5
Activités financières et immobilières	34,0	47,3	39,6	47,7
Services aux entreprises	19,7	37,8	28,7	40,2
Services aux particuliers	12,4	23,4	17,5	37,8
Éducation - Santé - Social et Associations	22,3	30,5	33,6	41,5
ENSEMBLE	20,7	38,8	29,6	47,2

Lecture : d'après les déclarations des représentants de la direction, 26,5 % des établissements du secteur de l'industrie agroalimentaire ont connu un conflit collectif au cours des années 2002-2004 ; ces établissements emploient 50,8 % des salariés du secteur.

Champ : établissements de 20 salariés et plus.

Source : Enquêtes REPONSE 1998-1999 et 2004-2005 (volet "Représentants de la direction"), Dares.

Les mots d'ordre nationaux sur les retraites en 2003 ont également pu jouer un rôle important dans le secteur des transports : alors que

24 % des établissements avaient connu un conflit collectif entre 1996 et 1998, ils ont été 36 % sur la période 2002-2004. Pour l'ensemble des services la conflictualité est dans la moyenne, 30 % des établissements ayant déclaré au moins une action collective.

À l'inverse, les établissements des services aux particuliers, mais aussi de la construction et du commerce, déclarent nettement moins de conflits. Ici l'influence du secteur d'activité recoupe celle de la taille de l'établissement car, dans ces trois secteurs peu conflictuels, les unités sont également plus petites, contrairement à des secteurs plus concentrés comme l'énergie ou les activités financières.

Cependant, à secteur donné, la taille de l'établissement joue un rôle prépondérant dans l'apparition des conflits collectifs.

Dans les établissements de plus de 500 salariés, les conflits sont trois fois plus fréquents que dans ceux de 20 à 49 salariés (respectivement 75 % et 23 %).

Dans les petites unités, les relations sociales sont surtout fondées sur des rapports interindividuels entre direction et salariés, rapports peu propices à l'apparition d'un collectif revendicatif. Dans les grands établissements, au contraire, les pratiques sont plus institutionnalisées car il existe du côté des employeurs une direction du personnel ou des ressources humaines et, du côté des salariés, des instances de représentation.

1.5. CONFLITS COLLECTIFS, NÉGOCIATIONS ET PRÉSENCE SYNDICALE SONT ASSOCIÉS

La présence dans l'établissement de représentants du personnel, et surtout de délégués syndicaux, contribue à la mobilisation collective des salariés.

Selon les directions, au cours des trois dernières années, 15 % des établissements qui n'ont aucun représentant élu ou désigné ont connu un conflit collectif contre 19 % pour les établissements ayant uniquement des représentants élus et 50 % pour les établissements ayant à la fois des délégués syndicaux et des représentants élus.

Présence d'un délégué syndical et existence d'un conflit collectif vont souvent de pair, comme l'indiquent les directions interrogées à la fois en 1998 et en 2004. Quand un délégué syndical a été désigné entre les deux éditions de l'enquête, les établissements qui déclaraient rarement un conflit en 1998, le font davantage en 2004 : dans ces

unités, 40 % des directions signalent au moins un conflit, contre 15 % en 1998.

Les conflits collectifs sont également plus fréquents dans les établissements où plus de 10 % du personnel est syndiqué selon la direction.

En outre, lorsque les salariés sont interrogés, ceux appartenant à une organisation syndicale sont plus nombreux à déclarer participer aux arrêts collectifs de travail : 48 %, contre 12 % des salariés non syndiqués.

Ils sont également plus enclins à prendre part à d'autres formes d'actions collectives : 48 %, contre 14 % des salariés non syndiqués.

Toutefois, qu'ils soient ou non syndiqués, les salariés sont nombreux à déclarer qu'une grève s'est déroulée dans leur établissement au cours des trois dernières années (40 %).

Sur les lieux de travail, négociation et conflit collectif sont souvent associés. L'enquête ne permet pas de savoir si le conflit a précédé, accompagné ou suivi une phase de négociations. Mais elle montre qu'il n'y a pas d'un côté les établissements qui négocient et de l'autre les établissements "conflictuels".

La négociation, comme le conflit collectif, est d'autant plus importante que les relations sociales sont institutionnalisées, en particulier dans les établissements où l'implantation syndicale est importante. À l'inverse, les relations personnelles entre direction et salariés prédominent dans les petits établissements sans négociation ni conflit collectif, nombreux dans les secteurs du commerce, de la construction et des services aux entreprises et aux particuliers, secteurs où l'implantation syndicale est plus faible.

II. UN NOUVEAU DISPOSITIF STATISTIQUE SUR LES ARRÊTS COLLECTIFS DE TRAVAIL : L'ENQUÊTE ANNUELLE SUR "LA NÉGOCIATION ET LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS"

En 2006, la Dares a lancé une nouvelle enquête annuelle sur "la négociation et la représentation des salariés". Cette enquête fait partie du dispositif des enquêtes "Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre" (enquêtes "Acemo").

L'échantillon interrogé est représentatif des entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole. Il comprend donc l'ensemble des entreprises du transport, de l'énergie, des postes et télécommunications, à la différence des statistiques issues du recensement de l'inspection du travail [cf. annexe].

L'enquête "négociation et représentation des salariés" permettra de disposer d'indicateurs statistiques annuels sur l'importance de la négociation collective dans les entreprises, ses acteurs et son contenu. Elle comporte également une question sur l'existence d'arrêts collectifs de travail (grèves et débrayages) au cours de l'année et les thèmes de revendications.

Elle constituera désormais l'outil privilégié de l'observation statistique des arrêts collectifs de travail.

L'échantillon interrogé étant représentatif des 200 000 entreprises françaises de 10 salariés et plus, l'enquête permet pour la première fois de mesurer la part des entreprises confrontées à une grève, que cette dernière ait concerné l'ensemble de l'entreprise ou une partie de ses établissements si elle en compte plusieurs.

Premiers résultats de l'enquête sur l'année 2005

La première édition de l'enquête portait sur l'année 2005.

Seules 2,8 % des entreprises d'au moins dix salariés déclarent l'existence d'un arrêt collectif de travail [tableau 4].

Si les grèves se déroulent dans un petit nombre d'entreprises, ces dernières emploient une part importante des salariés (30 % des salariés). Grèves et débrayages surviennent en effet principalement dans les grandes entreprises : ils sont signalés dans 43 % des entreprises d'au moins 500 salariés.

Tableau 4 : Entreprises ayant connu au moins une grève, selon le secteur d'activité*

Secteur d'activité (NAF 4)	% d'entreprises	% des effectifs salariés au sein du secteur
Industrie	5,4	37,7
Construction	0,9	5,8
Commerce	0,8	19,6
Services	3,0	33,2
Ensemble	2,8	30,0

* Réponse à la question "Dans votre entreprise ou l'un de ses établissements, un ou plusieurs arrêts collectifs de travail (grève ou débrayage) se sont-ils produits au cours de l'année 2005 ?".

Lecture : 5,4 % des entreprises de l'industrie déclarent avoir connu au moins un arrêt de travail. Ces entreprises emploient 37,7 % des salariés de ce secteur. Toutefois, dans les entreprises comportant plusieurs établissements, la grève a pu toucher seulement certains d'entre eux. L'ensemble des salariés employés dans ces entreprises n'a donc pas nécessairement été confronté à ce conflit sur son lieu de travail.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés en 2005", Dares.

Les grèves sont deux fois plus fréquentes dans l'industrie (5,4 % des entreprises en 2005) que dans l'ensemble des secteurs.

Dans les services, 3 % des entreprises signalent au moins une cessation collective du travail au cours de l'année. Cependant cette moyenne cache d'importantes disparités selon les branches. Les transports, les activités financières et le secteur "éducation, santé, social et associations" sont sensiblement plus confrontés à ce type de mobilisation collective que l'immobilier, les services aux entreprises et les services aux particuliers. C'est d'ailleurs au sein de ces deux derniers secteurs, ainsi que dans le commerce et la construction, que les salariés recourent le moins à la grève. Ces quatre secteurs sont également marqués par une faible présence syndicale.

En 2005, les salaires constituent le premier thème de revendication avec 39 % des entreprises ayant déclaré une grève en 2005 [tableau 5]. Cette part atteint 45 % dans l'industrie et 44 % dans le commerce. La grande distribution a par exemple connu des mouvements sociaux importants au printemps 2005, en lien notamment avec l'ouverture de la négociation annuelle de la branche sur les salaires.

L'emploi tient également une place notable parmi les motifs cités dans l'ensemble des secteurs. Mais ce thème est plus fréquent dans l'industrie que dans les services, où les salariés revendiquent autant sur l'emploi que sur les conditions de travail.

Des mots d'ordre externes à l'entreprise ont été à l'origine d'une grève sur deux. L'année 2005 a en effet été marquée par plusieurs "journées d'action" interprofessionnelles sur les salaires et l'emploi⁽³⁾.

Autre motif d'arrêt de travail lié à l'actualité sociale de l'année 2005, l'entrée en vigueur de la journée de solidarité en faveur des personnes âgées est fréquemment citée. Plusieurs syndicats appelaient en effet à faire grève le jour du lundi de Pentecôte. Cet appel a été suivi dans tous les secteurs même si les salariés des transports et du commerce ont plus particulièrement contribué à ce mouvement : une entreprise sur trois signalant ce motif appartient à l'un de ces deux secteurs.

Tableau 5 : Motifs des grèves en 2005 (en % d'entreprises)

Rémunération (salaires, primes...)	39,2
Journée de solidarité	29,1
Emploi, licenciements	20,2
Conditions de travail	13,1
Temps de travail	10,6
Autres motifs liés à l'entreprise	5,4
Mots d'ordre nationaux*	24,3

Lecture : 39,2 % des entreprises signalent que la (ou les) grève(s) ont porté sur les salaires en 2005. Un même arrêt de travail pouvant porter sur plusieurs revendications, le total des motifs est supérieur à 100 %.

* Notamment les journées d'action interprofessionnelles des 5 février, 10 mars et 4 octobre sur les salaires et l'emploi.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus ayant connu une grève.

Source : enquête Acemo "Négociation et représentation des salariés en 2005", Dares.

3) Journées du 5 février et du 10 mars pour la défense des 35 h, les salaires et l'emploi ; du 4 octobre sur l'emploi et le pouvoir d'achat. Dans une moindre mesure, le mouvement lié au projet de loi sur le contrat nouvelle embauche a également été à l'origine d'arrêts de travail. Cependant, dans beaucoup de cas, s'il est indiqué que le mot d'ordre n'est pas spécifique à l'entreprise, les revendications sur lesquelles il porte ne sont pas précisées.

III. LES ARRÊTS COLLECTIFS DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ EN 2006

III.1. LA TENDANCE 2006

Methodologie

La Direction générale du travail (DGT) dresse un bref constat de la conflictualité à partir des fiches de signalement qu'elle reçoit des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Son objectif n'est pas de réaliser une analyse exhaustive mais de dégager des éléments qualitatifs permettant de cerner l'origine, le déroulement et l'issue des conflits localisés dans les entreprises du seul secteur privé relevant du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (hors champ d'activité des transports et de l'agriculture). Ces éléments ont été établis à partir de l'analyse de 553 fiches renseignées par les sections d'inspection du travail [voir annexe sur la comparaison des sources].

Les conflits recensés ont revêtu la forme d'arrêts continus pour 76 % d'entre eux et de débrayages pour les 24 % restants ; la part représentée par cette dernière forme dans l'ensemble des arrêts de travail diminue cette année (27 % en 2005).

Par ailleurs, les conflits ayant pris des formes particulières (grève tournante, thrombose, grève de la faim...) représentent en 2006 une proportion plus importante du nombre total de conflits qu'en 2005. En revanche, les phénomènes d'accompagnement (manifestations, grèves perlées ou grèves du zèle...) ont diminué et sont signalés pour 39 % des conflits.

III.2. LES REVENDICATIONS À L'ORIGINE DES CONFLITS

III.2.1. Légère baisse du thème "salaires" et hausse du thème "conflits de droit"

Les revendications à l'origine des conflits analysés sont ventilées en cinq catégories :

- les revendications salariales (augmentations, diverses primes) ;
- les revendications liées à l'emploi (refus du chômage partiel, transformations de contrats à durée déterminée, demande d'embauches, inquiétude pour l'avenir de l'entreprise et crainte de délocalisations, refus des licenciements collectifs, désaccord sur le plan social, retraites, pré-retraites) ;
- le temps de travail (aménagement et durée) ;

- les conflits de droit (voir encadré) ;
- les conditions de travail.

Naturellement, plusieurs revendications peuvent être exprimées au cours d'un même conflit.

Le poids respectif des motifs de conflit au premier comme au deuxième semestre reflète cette année la tendance générale de l'année 2006.

C'est au cours des mois de mars et de juin que la conflictualité a été la plus forte. Des mouvements de grève liés à des revendications salariales semblent expliquer plus particulièrement la hausse de la conflictualité durant le premier semestre. Les revendications liées aux salaires représentent 39 % de l'ensemble des motifs de conflits, ce qui constitue une légère baisse par rapport à 2005. Concernant plus particulièrement le mois d'octobre, on peut noter une égalité parfaite des revendications liées au thème de l'emploi et de celles liées aux salaires.

III.2.2. Les conflits portant sur les salaires

La question salariale constitue toujours la revendication la plus fréquemment exprimée par les salariés. Elle représente 39 % de l'ensemble des motifs exprimés en 2006, contre 41 % en 2005. La légère baisse des revendications liées aux salaires en 2006 apparaît comme largement imputable au faible nombre de grèves liées à ce thème au deuxième semestre.

Si le thème des salaires est présent dans un grand nombre de secteurs d'activité, il est particulièrement important dans le commerce, où de nombreux mouvements sur ce thème ont touché la grande distribution. Il en va de même dans les secteurs liés à l'industrie automobile et le secteur de la santé et l'action sociale.

III.2.3. Les conflits portant sur les conflits de droit

Un conflit de droit doit être entendu comme un conflit qui porte sur des revendications relatives au respect du droit du travail (par exemple, le respect des dispositions conventionnelles et réglementaires, le maintien d'avantages acquis, le paiement des arriérés salariaux, le refus des sanctions disciplinaires à l'égard des salariés protégés ou non...).

Dans ce cadre, ces revendications ont pour objectif de contraindre l'employeur à veiller au respect des droits individuels et collectifs des salariés, et aux obligations qui lui incombent à cet égard. Elles ne cherchent pas nécessairement à améliorer la situation des salariés dans l'entreprise.

Les mouvements liés aux conflits de droit ont marqué une relative hausse par rapport à 2005. Ces conflits visent prioritairement à obtenir le respect des droits individuels des salariés, celui du droit conventionnel dans l'entreprise ainsi que le paiement des salaires. Le respect du droit syndical intervient également mais dans une moindre mesure.

Les conflits liés au thème des conflits de droit ont été particulièrement fréquents dans des branches professionnelles telles que le commerce, l'immobilier, la santé et l'action sociale.

III.3. LA PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX CONFLITS

Le taux de participation des salariés aux conflits (plus de 27 %) est en légère progression par rapport à 2005 (25 %).

Si la taille des entreprises dans lesquelles la mobilisation des salariés a été particulièrement importante est similaire à ce qui a été observé pour l'année 2005 (grands établissements), il apparaît que les grèves ayant des revendications liées à l'emploi ont augmenté de manière très significative ; or, la participation des salariés à un conflit est habituellement plus forte lorsque l'emploi est concerné (44 % de participation en 2006).

En terme de mobilisation, les thèmes "conflits de droit" et "conditions de travail" rassemblent respectivement 33 % et 32 % des salariés. Bien que plus fréquentes, les revendications salariales restent, encore en 2006, les moins mobilisatrices.

III.4. INITIATIVES SYNDICALES

En 2006, 29 % des conflits sont déclenchés par plusieurs syndicats.

La CGT est à l'initiative de 43 % des conflits devant la CFDT et la CGT-FO (respectivement 14 % et 8 % des conflits).

La part des initiatives dites "spontanées", c'est-à-dire les arrêts de travail décidés par les salariés sans l'intervention d'un syndicat, s'élève en 2006 à 26 %. Ces mouvements spontanés se sont particulièrement présentés à l'occasion de conflits portant sur l'emploi et les conditions de travail.

III.5. ISSUE DES CONFLITS

56 % des conflits ont abouti à une satisfaction partielle ou totale des revendications exprimées et 11 % sur l'engagement d'ouvrir des négociations.

Dans 4,5 % des cas, le conflit a eu des répercussions sur l'entreprise. Il s'agit essentiellement de cas de référés d'expulsion et de chômage technique.

BIBLIOGRAPHIE

Publications de la Dares

- Premières Synthèses n° 39.1, septembre 2006, "Le dialogue social : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés".
- Premières Synthèses n° 03.2, janvier 2007, "La réduction du temps de travail : révélateur et source de développement des relations professionnelles en entreprise".
- Premières Synthèses n° 05.1, février 2007, "Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés".
- Premières Synthèses n° 08.1, février 2007, "Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés".
- Premières Synthèses n° 14.2, avril 2007, "Présence syndicale : des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouche pas sur des adhésions".

Autres publications

- Denis J-M. (dir.), "Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine", La Dispute, 2005.

ANNEXE : COMPARAISON DES SOURCES SUR LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

	Enquête REPONSE	Enquête "Négociation et représentation des salariés"	Recensement de l'inspection du travail
Quelles formes de conflits collectifs ?	Ensemble des conflits collectifs : arrêts de travail (grèves et débrayages) mais aussi d'autres formes d'actions collectives (pétition, manifestation, grève du zèle, etc.)	Arrêts collectifs de travail (grèves et débrayages)	Arrêts collectifs de travail (grèves et débrayages)
Y compris les conflits "généralisés" ⁴⁾ ?	Oui	Oui	Non (conflits "localisés")
Le champ comprend	Les établissements d'au moins 20 salariés du secteur marchand non agricole (France métropolitaine)	Les entreprises d'au moins 10 salariés du secteur marchand non agricole (France métropolitaine)	L'ensemble des établissements relevant de la compétence de l'inspection du travail (Ministère chargé du travail, hors agriculture et transports)
Grandes entreprises nationales (SNCF, RATP, EDF, etc.)	Oui	Oui	Non ⁵⁾
Les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière)	Non	Non	Non
Méthode de collecte	Enquête par entretien en face-à-face auprès de représentants de la direction et de représentants du personnel	Enquête postale sur un échantillon représentatif d'entreprises	Recensement par les sections d'inspection (dans la mesure où elles sont informées de l'arrêt de travail)
Nombre d'unités interrogées	2 900 établissements pour le volet "représentant de la direction"	10 300 entreprises	Sans objet
Période de référence	Les trois années précédant l'enquête ⁶⁾	Année civile	Année civile

4) Conflits dont le mot d'ordre est extérieur à l'entreprise (mot d'ordre interprofessionnel ou non).

5) Les conflits du secteur des transports sont recensés par l'inspection du travail des transports (Ministère chargé des transports).

6) REPONSE 2004-2005 porte sur les conflits survenus durant les années 2002, 2003 et 2004.

	Enquête REPOSE	Enquête "Négociation et représentation des salariés"	Recensement de l'inspection du travail
Spécificité de la source	Fournir à intervalles réguliers (tous les six ans environ) une photographie détaillée des relations professionnelles dans les établissements. Permet notamment de suivre l'évolution des formes de conflits collectifs.	Fournir des indicateurs annuels sur les institutions représentatives du personnel, la négociation collective et les arrêts collectifs de travail dans les entreprises.	Remontée d'informations essentiellement qualitatives (motifs, initiatives syndicales, formes d'accompagnement, etc.).
Indicateur principal disponible en matière de conflit	% d'établissements concernés par un conflit collectif au cours des trois années précédant l'enquête.	% d'entreprises concernées par un arrêt de travail au cours de l'année.	Nombre de conflits observés. Impossibilité d'établir la part des établissements concernés.
Disponibilité des résultats (publication)	1 à 2 ans après la fin de l'enquête.	Année n+2	Année n+1

DOSSIER N° 5

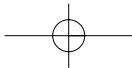
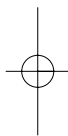
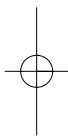
UN PANORAMA DES RELATIONS

PROFESSIONNELLES :

LA FRANCE DES ANNÉES 2000

VUE PAR L'ENQUÊTE REPONSE

*Dossier réalisé par la Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (Dares)*



UN PANORAMA DES RELATIONS

PROFESSIONNELLES :

LA FRANCE DES ANNÉES 2000

VUE PAR L'ENQUÊTE REPONSE

Pour la troisième fois, après les éditions de 1992-1993 et de 1998-1999, l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) de 2004-2005 fournit une photographie de la dynamique des relations professionnelles au sein des établissements français. Réalisée dans les établissements d'au moins 20 salariés, elle permet de croiser les points de vue des acteurs, puisque dans chaque unité enquêtée sont interrogés un représentant de la direction, un représentant du personnel (lorsqu'il y en a un) et un échantillon de salariés. Le questionnement porte entre autres thèmes sur la présence et la nature des instances de représentation du personnel, la tenue de négociation et la conclusion d'accord collectif, l'existence de conflits collectifs et la perception du climat social.

Une méthodologie originale d'enquête

La méthodologie retenue dans cette enquête a été conçue afin de rendre compte le mieux possible des différents points de vue des acteurs sur l'état des relations professionnelles. Dans cette perspective, la notion d'*établissement* s'est imposée comme unité d'enquête, puisque c'est bien cette notion juridique qui approche le mieux celle de *site de production*, en tant qu'espace identifiable d'interactions au travail.

Réalisée de janvier à juin 2005, la dernière édition de l'enquête a vu sa méthodologie légèrement modifiée afin d'améliorer la qualité statistique des informations collectées par rapport aux deux premières versions de l'enquête, tout en assurant la comparabilité des résultats obtenus. L'enquête a reçu l'avis de conformité du comité du label du Conseil national de l'information statistique (CNIS). Elle a été agréée par les organisations représentatives des salariés et des employeurs qui ont été spécifiquement consultées sur le dispositif d'enquête et ont participé à son comité de pilotage.

L'enquête a été réalisée auprès d'un échantillon représentatif d'établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole domiciliés en France (hors Corse et DOM-TOM). Dans chaque établissement enquêté, elle comporte trois volets :

- un entretien long, en face à face, d'une heure et quart avec un représentant de la direction ;
- un entretien en face à face d'une heure avec un représentant du personnel, lorsqu'il y en a un dans l'établissement ;
- une enquête postale plus succincte auprès de salariés tirés au sort parmi les salariés des établissements contactés pour participer à l'enquête.

Les points de vue croisés de trois catégories d'acteurs

L'objet de l'enquête justifie la multiplicité des angles d'interrogation et des acteurs enquêtés : pour l'édition 2004-2005, ce sont ainsi 2 930 représentants de la direction, 1 970 représentants du personnel et 7 940 salariés qui ont ainsi été enquêtés au sein des mêmes établissements.

In fine, les trois volets de l'enquête fournissent trois échantillons couplés : le volet *représentants de la direction* est représentatif de l'ensemble des représentants chargés des relations sociales dans les 125 200 établissements français de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ; le volet *représentants du personnel* est représentatif de l'ensemble des représentants de la liste ou de l'organisation syndicale majoritaire dans les 98 050 établissements qui, parmi les 125 200 précédents, disposent d'une instance représentative du personnel ; le volet *salariés* est représentatif de l'ensemble des 8 340 000 salariés qui travaillent depuis plus de 15 mois dans ces établissements.

Outre la possibilité de croiser les points de vue de ces trois acteurs, l'enquête REPONSE permet la comparaison des résultats issus de l'enquête de 2004-2005 à ceux de ses éditions précédentes, qui ont été réalisées en 1992-1993 et en 1998-1999 : ces comparaisons sont effectuées sur l'ensemble du champ pour l'enquête de 1998-1999 ; elles sont limitées au champ des établissements de 50 salariés ou plus pour l'enquête de 1992-1993. Pour certaines questions, l'analyse peut porter en dynamique sur un panel composé de 962 établissements enquêtés à la fois en 1998-1999 et en 2004-2005.

L'enquête autorise ainsi une large gamme d'études :

- De la description précise des instances de représentation du personnel à l'analyse de leur activité (participation à l'élaboration des documents d'entreprise aux négociations, résolution de problèmes individuels et animation de conflit) ;
- De la description des modes de gestion des ressources humaines (politiques de communication, dispositifs de participation, incitations salariales) à l'analyse de leur efficacité à la fois sur le plan économique (peut-on parler d'une rente sociale ?) et sur le plan humain (quelle perception en ont les représentants du personnel et les salariés ?).

Compte tenu de l'originalité des thèmes qu'elle aborde et de la confrontation des points de vue qu'elle permet, l'enquête REPONSE a acquis une place bien particulière dans le champ des enquêtes statistiques en France. Elle répond à la tradition britannique des "industrial relations" (enquêtes WIRS-WERS de 1980, 1984, 1990, 1998 et 2004 en Grande-Bretagne et AWIRS 1990, 1995 et 2005 en Australie) et constitue, en raison des limites des statistiques administratives existantes sur la négociation d'entreprise et les conflits, un outil irremplaçable d'évaluation du fonctionnement du système de relations professionnelles.

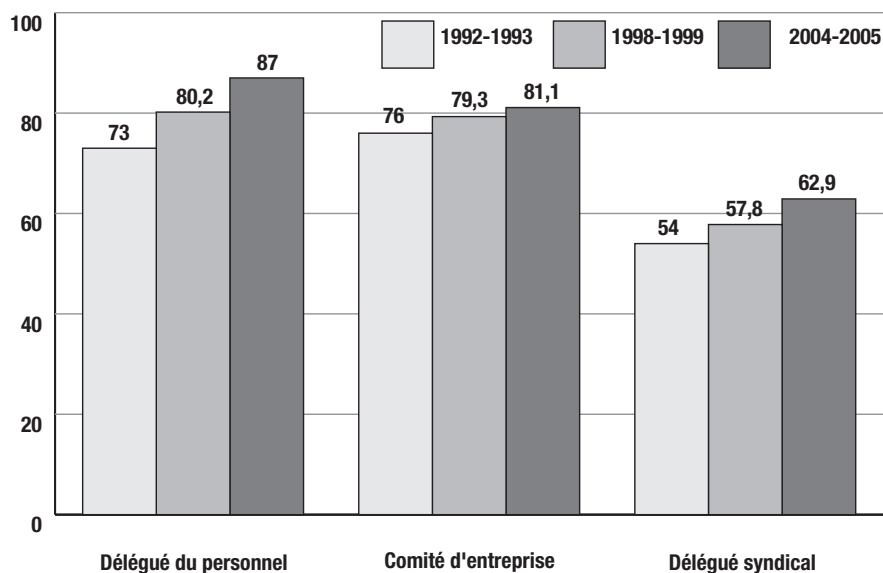
L'exploitation de l'enquête a donné lieu à une série de publication de *Premières Synthèses* de la Dares (consultables en ligne sur le site du ministère en charge du travail) dont les thèmes sont notamment : l'existence et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, l'évolution de la présence syndicale, la prévention des risques, les modes de rémunération, l'effet de la réduction du temps de travail sur les relations sociales et les conflits du travail. Une synthèse de ces productions a été envoyée en novembre 2006 à tous les enquêtés ayant exprimé le souhait d'en être destinataires. Un colloque, intitulé "Le dialogue social et les stratégies d'entreprise à l'épreuve des pratiques" et rassemblant un public varié composé de chercheurs, de partenaires sociaux, de représentants du personnel et de directions d'entreprises, a été organisé par la Dares le mardi 27 mars 2007 pour rendre compte de ces travaux.

Nous présenterons ici les grandes lignes des résultats issus de ces exploitations.

I. QUEL QUE SOIT LE MANDAT, LA PRÉSENCE DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES SE RENFORCE

Premier constat : élues ou désignées, syndiquées ou non syndiquées, les institutions représentatives du personnel sont de plus en plus nombreuses. En 2004, 76,5 % des établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand disposent d'une instance de représentation du personnel, contre 73,5 % en 1998. La progression, que l'on constate quel que soit le mandat, est particulièrement forte pour les délégués du personnel [graphique 1].

Graphique 1 : La présence de représentants du personnel dans les établissements de 50 salariés ou plus (en % d'établissements)



Lecture : en 2004-2005, 87 % des établissements ont un (ou plusieurs) délégué(s) du personnel.
 Champ : établissements de 50 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.
 Source : enquêtes REPONSE 1992-1993, 1998-1999, 2004-2005 (volet "Représentant de la direction"), Dares.

La mise en place de nouvelles structures représentatives dans les petites et moyennes entreprises a souvent pris la forme de délégations uniques du personnel. Créées en 1993, ces instances peuvent être élues en lieu et place des délégués du personnel et comités d'entreprise dans les entreprises de moins de 200 salariés : entre 50 et 200 salariés, elles sont présentes dans la moitié des établissements ayant une instance élue en 2004, contre un tiers six ans auparavant.

Du fait des seuils légaux encadrant la mise en place d'institutions représentatives [encadré 1], l'existence de représentants du personnel reste principalement liée à la taille des établissements. Ils sont présents dans seulement 67 % des établissements de 20 à 50 salariés, et il s'agit essentiellement de délégués du personnel. Dans un tiers des cas, un mandat de délégué syndical est également exercé dans l'établissement (éventuellement par le délégué du personnel). Au-delà de 50 salariés, ce sont 92 % des établissements qui disposent d'une instance, le plus souvent des délégués du personnel et un comité d'entreprise. Dans plus des deux tiers de ces établissements, cette présence s'accompagne d'un ou de plusieurs mandats de délégué syndical.

La présence d'institutions représentatives du personnel reflète également des traditions sectorielles : quelle que soit la taille, elle est plus forte dans l'énergie, la banque et les assurances ; elle est bien plus faible dans les services aux particuliers, le commerce et la construction.

Encadré 1 : Le cadre légal des relations professionnelles en France

Deux types de représentants du personnel existent en entreprise : les délégués syndicaux sont désignés par une organisation syndicale représentative ; les délégués du personnel et membres du comité d'entreprise sont élus par les salariés (ils peuvent être affiliés à une organisation syndicale ou non).

À partir d'un certain seuil de taille (d'établissement ou d'entreprise), les directions sont soumises à l'obligation d'organiser des élections de représentants du personnel : délégués du personnel dans les établissements de plus de 10 salariés, comités d'entreprise dans les entreprises de plus de 50 salariés. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, une délégation unique du personnel peut être instaurée en lieu et place de ces deux instances.

La désignation d'un délégué syndical n'est pas obligatoire, quelle que soit la taille de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les organisations syndicales désignent leurs délégués syndicaux parmi les délégués du personnel (pour la durée de leur mandat). Au-delà de 50 salariés, la désignation d'un délégué syndical est facilitée puisque les organisations syndicales peuvent désigner un salarié n'ayant aucun mandat électif.

En l'absence de délégués syndicaux, les organisations syndicales peuvent également mandater un salarié pour signer un accord, comme ce fut le cas lors de la négociation de la réduction du temps de travail.

II. UNE ÉVOLUTION EN FAVEUR DE LA PLURALITÉ SYNDICALE

La progression de la présence syndicale entre 1998-1999 et 2004-2005 a profité à tous les syndicats, une tendance entamée, pour certains d'entre eux, au début des années 1990. Via leurs délégués syndicaux, la CGT et la CFDT sont désormais présentes dans un cinquième des établissements de 20 salariés et plus [tableau 1]. La CGT-FO a des délégués syndicaux dans 13 % d'entre eux. Bien qu'en progression, la présence de la CFTC et de la CFE-CGC est plus limitée. Ces syndicats ne sont implantés respectivement que dans 7 % et 8 % des établissements. Les syndicats non-confédérés, principalement SUD et l'UNSA, augmentent leur présence, bien qu'encore limitée.

Tableau 1 : Évolution de la présence de délégués syndicaux dans les établissements selon l'affiliation et la taille (en %)

	CFDT		CGT		CGT-FO		CFTC		CFE-CGC		Syndicats non confédérés	
	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005	1998-1999	2004-2005
20 à 49 salariés	7	10	7	9	4	7	2	3	2	3	1	2
50 à 99 salariés	20	26	21	21	14	15	5	8	5	6	1	4
100 à 199 salariés	36	39	35	42	23	31	10	15	14	17	4	9
200 à 499 salariés	50	57	53	63	39	42	17	25	32	35	8	11
Plus de 500 salariés	76	77	75	80	58	67	38	52	58	67	16	28
Ensemble	16	19	16	19	10	13	4	7	6	8	2	4

Lecture : en 2004-2005, la CFDT est présente dans 26 % des établissements de 50 à 99 salariés.

Champ : établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Source : enquêtes REPONSE 1998-1999, 2004-2005, volet "Représentants de la direction", Dares.

Cette évolution en faveur d'un renforcement de la présence syndicale a eu pour conséquence d'asseoir encore davantage le pluralisme syndical dans les établissements : dans 36 % des établissements de 50 salariés et plus, plus d'un syndicat est représenté en 2004-2005, contre 31 % en 1998-1999. C'est dans ces configurations que l'on retrouve la CFTC, la CFE-CGC et les autres syndicats, rarement présents seuls dans un établissement [tableau 2].

Tableau 2 : Présence syndicale dans les établissements de 50 salariés et plus selon l'organisation, l'année de l'enquête et le nombre de syndicats (%)

	1992-1993	1998-1999	2004-2005
CFDT seule	6	10	10
CFDT + autre	19	21	26
Total CFDT	26	31	36
CGT seule	9	8	8
CGT + autre	20	23	27
Total CGT	28	32	35
CGT-FO seule	4	5	5
CGT-FO + autre	16	17	20
Total CGT-FO	20	22	25
CFTC seule	1	1	2
CFTC + autre	8	8	12
Total CFTC	9	9	14
CFE-CGC seule	1	1	1
CFE-CGC + autre	13	13	15
Total CFE-CGC	14	14	16
Autre syndicat seul	n. d.	0	1
Autre syndicat + autre	n. d.	4	7
Total autres syndicats	n. d.	4	7
Un syndicat	23	26	27
Plus d'un syndicat	31	32	36
Total présence syndicale	54	58	63

Lecture : en 2004-2005, dans 10 % des établissements de 50 salariés et plus, la CFDT est le seul syndicat présent ; dans 26 % des établissements elle cohabite avec un ou plusieurs autres syndicats.

Au total, cette organisation est présente dans 36 % des établissements de 50 salariés et plus.

Champ : établissements de 50 salariés et plus du secteur marchand non agricole

Source : enquêtes REPONSE 1992-1993, 1998-1999, 2004-2005, volet "Représentants de la direction", Dares

Dans les établissements plus petits, le mandatement de salariés pour négocier la réduction du temps de travail s'est traduit par de nouvelles implantations syndicales. En effet, un quart des établissements d'au moins 20 salariés ont eu recours à cette procédure et, d'après les représentants de la direction, des syndicats sont apparus à l'issue d'un mandatement dans un établissement sur dix. Au total, quelques 3 500 implantations syndicales sont ainsi directement liées à la négociation sur la réduction du temps de travail. Elles sont particulièrement le fait de la CFDT et de la CFTC.

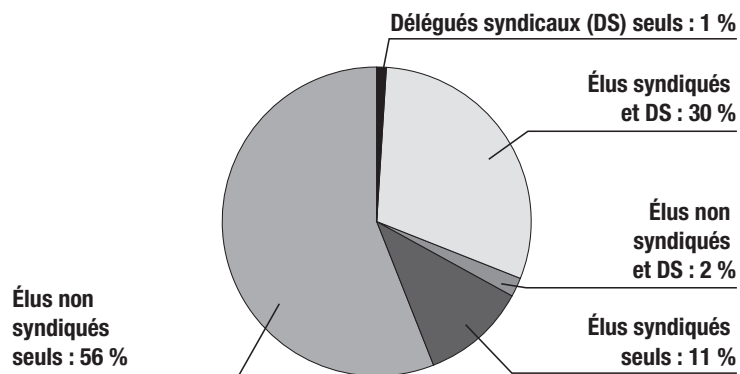
III. LA PRÉSENCE SYNDICALE SE TRADUIT PAR UNE REPRÉSENTATION SIMULTANÉMENT ÉLUE ET DÉSIGNÉE DU PERSONNEL

Cette évolution est aussi favorable à la coexistence dans les établissements de plusieurs instances de représentation du personnel, élues et désignées. Au sein des établissements pourvus d'au moins une institution représentative du personnel [graphiques 2 et 2 bis], la cohabitation d'instances élues et désignées concerne un tiers des établissements de 20 à 49 salariés et deux tiers des établissements de 50 salariés et plus.

Cette cohabitation se combine souvent avec une véritable coopération, puisque la liste majoritaire aux dernières élections du personnel est très souvent syndiquée lorsqu'un délégué syndical est par ailleurs présent dans l'établissement. Dans la grande majorité des cas, lorsqu'ils sont présents dans un établissement, les syndicats sont simultanément représentés par des délégués syndicaux et par des élus sur liste syndicale. Très rares sont les cas où seuls des représentants désignés sont présents dans l'établissement. De même, rares sont ceux où des représentants élus syndiqués sont présents sans délégué syndical.

Il n'est pas rare en revanche de n'observer que des représentants du personnel élus sur des listes non syndicales. C'est le cas pour près de sept établissements sur dix de 20 à 49 salariés et pour un tiers des établissements de 50 salariés et plus dotés d'au moins une institution représentative du personnel.

Graphique 2 : Les différentes configurations de la représentation des salariés dans les établissements de 20 à 49 salariés

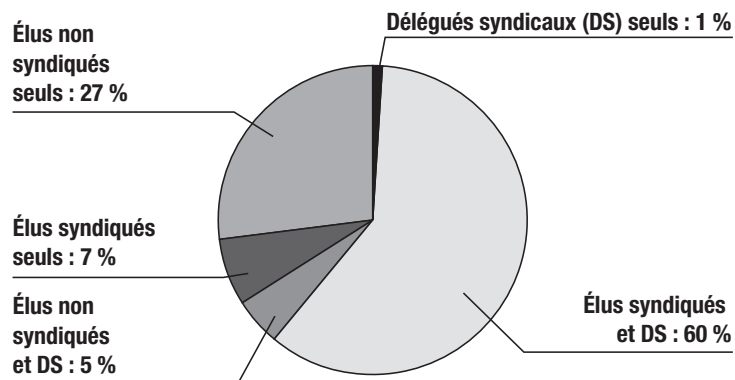


Lecture : dans 56 % des établissements de 20 à 49 salariés qui disposent d'une représentation du personnel, celle-ci est constituée d'élus non syndiqués.

Champ : établissements de 20 à 49 salariés du secteur marchand non agricole disposant d'au moins une instance représentative du personnel.

Source : enquête REPONSE 2004-2005, volet "Représentants du personnel", Dares.

Graphique 2 bis : Les différentes configurations de la représentation des salariés dans les établissements de 50 salariés et plus



Lecture : dans 27 % des établissements de plus de 50 salariés qui disposent d'une représentation du personnel, celle-ci est constituée d'élus non syndiqués.

Champ : établissements de 50 salariés et plus du secteur marchand non agricole disposant d'au moins une instance représentative du personnel.

Source : enquête REPONSE 2004-2005, volet "Représentants du personnel", Dares.

IV. LE DÉVELOPPEMENT DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL, QU'ELLES SOIENT ÉLUES OU DÉSIGNÉES, ACCOMPAGNE L'INTENSIFICATION DE LA NÉGOCIATION

Les salaires restent à la fois le principal thème de revendication des représentants du personnel et un sujet central de la négociation : d'après les représentants de la direction, les salaires de 2004 avaient donné lieu à des discussions ou négociations dans la moitié des établissements au printemps 2005.

Mais c'est principalement en raison des nombreuses modifications légales effectuées sur cette période [encadré 2] que la négociation s'est intensifiée dans les entreprises. D'après les représentants de la direction, les neuf dixièmes des établissements d'au moins vingt salariés ont réduit leur durée du travail dans le cadre des lois Robien et Aubry ; dans près des trois quarts des cas, après la conclusion d'un accord d'établissement ou d'entreprise. Même lorsqu'il n'y a pas eu d'accord formel, la direction affirme le plus souvent avoir pris sa décision suite à une négociation : dans seulement 7,5 % des établissements, la réduction du temps de travail est présentée comme une décision unilatérale prise sans discussion avec les salariés.

En dehors des salaires, la formation professionnelle et les conditions de travail sont les thèmes qui ont le plus fait l'objet de négociation entre 2002 et 2004, en forte progression par rapport aux trois années ayant précédé l'enquête de 1998. En 2004, un plan de formation est établi dans les trois quarts des établissements d'au moins vingt salariés et ceux dont les dépenses de formation se situent en dessous du seuil légal de 1,5 % de la masse salariale sont moins nombreux qu'en 1998.

Avec l'obligation triennale votée dans le cadre de la loi Génisson (2001), l'égalité professionnelle a été réaffirmée comme un véritable objectif de la négociation collective. Elle n'est pourtant pas devenue un thème central de la négociation : entre 2002 et 2004, 30 % des directions ont déclaré avoir négocié sur ce thème dans leur entreprise, et seulement 12 % avoir conclu un accord. En termes d'inégalités salariales, les établissements ayant négocié ou conclu un accord d'égalité professionnelle ne se différencient pas de façon significative des autres : l'écart de salaire horaire moyen entre hommes et femmes demeure de l'ordre de 20 %.

Encadré 2 : La négociation au cœur des évolutions récentes de la législation sociale

Les effets de la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (2004) n'ont pu être étudiés dans l'enquête REPONSE, faute d'un recul temporel suffisant. Mais en dehors de cette loi, de nombreuses évolutions récentes du droit du travail renvoient, dans leur application, à la négociation d'entreprise ou de branche.

La loi Robien (1996) a instauré une aide aux entreprises créant ou maintenant des emplois en échange d'une réduction de la durée du temps de travail d'au moins 10 %. La loi Aubry I (1998) fixait le calendrier de réduction de la durée légale du travail à 35 heures et instituait un nouveau système d'aide aux entreprises qui ont anticipé cette échéance en favorisant l'emploi. Pour bénéficier de cette aide incitative, les partenaires sociaux devaient conclure un accord au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou, dans certains cas, de la branche. La loi Aubry II (2000) a remplacé ce dispositif incitatif par une aide pérenne subordonnée à la négociation d'un accord majoritaire d'établissement ou d'entreprise, ou à l'application directe d'un accord de branche étendu (pour les entreprises de moins de 50 salariés).

Nombreux sont les autres thèmes ouverts à la négociation pour lesquels le cadre législatif et réglementaire a été modifié. Plusieurs dispositifs légaux ont notamment eu pour but d'inciter les directions d'entreprise à installer des systèmes d'épargne salariale dans les petites entreprises et, pour les plus grandes, à développer des épargnes à plus long terme (loi sur les nouvelles régulations économiques en 2001, loi de modernisation sociale en 2002, loi portant réforme sur les retraites en 2003) ; depuis 2001 (loi Génisson), les entreprises doivent négocier tous les trois ans sur le thème de l'égalité professionnelle ; un décret portant obligation d'élaborer un document unique d'évaluation des risques professionnels a été promulgué en 2002 ; les dispositifs tels que le Droit individuel à la formation ou les périodes de professionnalisation, institués par l'accord interprofessionnel de 2003 et la loi sur la formation professionnelle et le dialogue social de 2004, renvoient également à la négociation collective.

V. LA CONFLICTUALITÉ DU TRAVAIL AUGMENTE

Négociation et conflictualité vont le plus souvent de pair. D'après les salariés, l'existence d'une grève ou d'un débrayage, tout comme la tenue de négociation, dépend très fortement de la présence de représentants du personnel dans l'établissement ; cette présence s'accompagne d'une part plus faible de salariés déclarant des problèmes liés à leur situation de travail. Le lien entre négociation et conflit est confirmé par les directions : entre 2002 et 2004, elles déclarent trois fois plus souvent qu'il y a eu conflit lorsqu'il y a eu négociation dans l'établissement. Mais au-delà des négociations conduites en entreprise, le contexte social et politique a également pesé sur la conflictualité, à l'occasion par exemple des réformes des retraites et de la sécurité sociale en 2003 et 2004. Au total, la part des établissements qui ont connu un conflit collectif au cours des trois dernières années a fortement augmenté : 30 % en 2004, contre 21 % en 1998.

Ce sont les formes les moins démonstratives de conflictualité qui ont le plus progressé : les actions collectives sans arrêt de travail, comme les pétitions (de 8,5 % des établissements entre 1996 et 1998 à 10,5 % entre 2002 et 2004), ou avec un arrêt inférieur à une journée, comme les débrayages (de 7,5 % à 10,5 %). En revanche, les autres types d'action, comme les grèves d'au moins deux jours, perdent du terrain : entre 2002 et 2004, elles ne concernent plus que 2,5 % des établissements contre 3 % six ans plus tôt. Les conflits n'en sont pas pour autant devenus invisibles : dans plus d'un quart des établissements où il y a eu un conflit, la direction indique qu'il a donné lieu à une parution dans la presse ou les médias, ou à une manifestation de salariés en dehors du lieu de travail. Fortement médiatiques, les actions "coup de poing" comme les occupations de lieux publics ou les menaces de destruction de bien et de dommage à l'environnement sont plus rares : elles ne concernent qu'un établissement conflictuel sur quinze.

Mais la conflictualité du travail ne se limite pas à ces formes collectives : elle reste souvent individuelle, lorsque les conditions d'une expression collective des problèmes des salariés ne sont pas réunies, notamment en l'absence de représentants du personnel. Et si les directions d'établissement ne signalent pas plus qu'auparavant rencontrer des incidents avec leurs salariés (tensions entre collègues, avec un supérieur, etc.), elles sont toutefois plus nombreuses à indiquer avoir recours à des procédures disciplinaires dans la gestion de leurs rapports avec les salariés : en 2004, dans 72 % des établissements, la direction affirme avoir appliqué des sanctions, contre 66 % en 1998. Utilisé aujourd'hui dans plus d'un tiers des établissements, c'est le licenciement pour faute qui a le plus progressé.

Autre signe, cette fois en miroir, de l'augmentation de la conflictualité individuelle, la montée des recours aux prud'hommes. Mieux informés sur leurs droits (les documents juridiques sont de plus en plus diffusés à l'intérieur des entreprises), les salariés hésitent de moins en moins à porter leurs litiges en dehors de l'entreprise. Les représentants du personnel jouent aussi un rôle important dans la prise en charge de ces questions individuelles : dans près de la moitié des établissements, le représentant du personnel indique qu'il a apporté un conseil juridique aux salariés au cours des trois dernières années ; ce rôle est confirmé par les salariés qui signalent, dans 40 % des cas, aller voir en priorité un représentant du personnel lorsqu'ils sont concernés par une procédure de licenciement.

La conflictualité du travail est loin d'être le fait de quelques entreprises isolées ou de secteurs protégés : en moyenne, 42 % des salariés indiquent avoir eu connaissance d'un arrêt de travail dans leur établissement au cours des trois dernières années ; et 16 % déclarent être directement concernés. Même dans des secteurs où la présence syndicale est faible comme la construction ou le commerce, les conflits ne sont pas rares : c'est respectivement 18 % et 26,5 % des salariés qui ont dans ces secteurs été confrontés à une grève ou à un débrayage.

VI. DES SALARIÉS EN RETRAIT PAR RAPPORT À LEURS REPRÉSENTANTS

Bien qu'ils recourent parfois à des actions collectives et qu'ils continuent de se déplacer en masse à l'occasion des élections professionnelles – la participation y atteint 75 % –, les salariés se situent le plus souvent en retrait du fonctionnement institutionnel des relations sociales en entreprise. Après la stabilité observée sur les six années précédentes, les taux de syndicalisation sont repartis à la baisse : de 12 % en 1998 à 10,5 % en 2004 d'après les représentants de la direction. Alors que la présence syndicale s'est renforcée par le biais de nouvelles implantations, la participation des salariés au fonctionnement des sections semble ainsi s'être affaiblie.

De fait, les relations des salariés avec leurs représentants du personnel ne vont pas de soi. Seulement un quart des salariés indique qu'ils ont participé à une réunion organisée par les représentants du personnel au cours des trois dernières années. Et s'ils sont peu nombreux (moins d'un sur dix) à ignorer l'existence d'un représentant du personnel dans leur établissement, ils sont pratiquement aussi peu nombreux à en percevoir l'action. Les représentants du personnel n'apparaissent que comme un canal d'information secondaire, les salariés indiquant en grande majorité être d'abord informés par leur direction ou leur encadrement. Ils ne signalent pas davantage aller les voir en cas de problème confrontés par exemple à de mauvaises conditions de travail, seulement 18 % des salariés déclarent qu'ils s'adressent en priorité à un représentant du personnel, contre 31 % à leur direction et 45 % à leur encadrement intermédiaire.

Les salariés se révèlent d'ailleurs sceptiques quant à l'efficacité des représentants du personnel [tableau 3]. S'ils sont une nette majorité à considérer qu'ils traduisent bien les aspirations des salariés, seulement un tiers estiment qu'ils exercent une influence sur les décisions de la direction lors des négociations. Mais, contrairement à la direction, les salariés expriment des attentes fortes vis-à-vis de leurs représentants : alors que dans plus de neuf établissements sur dix, la direction estime que les salariés sont en mesure de défendre directement leurs intérêts, moins de la moitié des salariés sont de cet avis. Face au syndicat, l'attitude ambivalente des salariés est encore plus marquée : s'ils sont plus de la moitié à estimer que les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés, près des trois quarts affirment qu'ils leur rendent des services.

Tableau 3 : Regards croisés sur les représentants du personnel et les syndicats (en %*)

L'opinion portée sur les représentants du personnel et les syndicats (qu'il y en ait ou non dans l'établissement) par les...	représentants de la direction	salariés
Les salariés peuvent se défendre seuls	91,2	42,2
Les représentants du personnel traduisent les aspirations des salariés	79,0	65,8
Les représentants du personnel influencent les décisions de la direction	58,1	36,9
Les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés	40,7	65,9
Les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés	67,9	57,2
Les syndicats rendent des services aux salariés	65,4	73,6

* proportion de représentants de la direction et de salariés répondant "tout à fait" ou "plutôt" d'accord pour chacune des affirmations proposées.

Lecture : respectivement 91,2 % et 42,2 % des représentants de la direction et des salariés sont d'accord avec l'affirmation selon laquelle "les salariés peuvent se défendre seuls".

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole

Source : enquête REPONSE 2004-2005 (volets "Représentants de la direction" et "salariés"), Dares.

VII. LES DIRECTIONS S'EFFORCENT DE DÉVELOPPER DES RELATIONS DIRECTES AVEC LES SALARIÉS

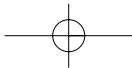
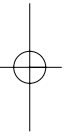
De façon quelque peu surprenante, les directions se révèlent les moins critiques par rapport aux représentants du personnel : dans les trois quarts des établissements, elles estiment que ces derniers traduisent bien les aspirations des salariés ; elles déclarent plus souvent que les représentants du personnel eux-mêmes (53 % contre 49 %) que ces derniers influencent leurs décisions lors des négociations. Pour les entreprises, les représentants du personnel, et les syndicats en particulier, sont des acteurs institutionnels qui apparaissent parfois utiles, et en règle générale peu gênants, mais dont ils estiment pour l'essentiel pouvoir se passer.

Si les directions semblent de plus en plus respecter les obligations légales relatives à l'existence d'instances de représentation du personnel et à leur fonctionnement (tenue des réunions, respect des heures de décharge), elles ne limitent pas pour autant les relations sociales à un dialogue avec ces institutions. Même pour établir un diagnostic de la situation sociale, les directions ne font que modérément, et de moins en moins, confiance aux représentants du personnel ; le climat social est de plus en plus souvent évalué directement à partir de l'absentéisme, des démissions ou des griefs exprimés par les salariés, critères cités comme prioritaires par 47 % des directions en 2004, contre 34 % en 1998 ; à l'inverse, seulement 23 % des directions (contre 27 % en 1998) indiquent qu'elles s'appuient pour ce diagnostic en premier lieu sur les représentants du personnel (activité syndicale, griefs exprimés par les représentants, ambiance des réunions du personnel ou conflits).

Entre 1998 et 2004, les politiques de communication directe à l'égard des salariés se sont encore développées, comme en témoigne la diffusion dans un nombre croissant d'établissements de documents relatifs à la vie de l'entreprise et à ses règles de fonctionnement (journal ou bulletin d'entreprise, règlement intérieur, circulaires et notes internes). Toujours d'après les directions, les dispositifs d'information des salariés se sont généralisés, quel que soit le thème (situation économique de l'entreprise, perspectives d'évolution de l'emploi, possibilités de formation, etc.). Pourtant, si les réponses des salariés confirment que les directions et l'encadrement sont les principaux vecteurs d'information, loin devant les représentants du personnel, elles témoignent d'une efficacité très relative des politiques de communication ; plus d'un quart des salariés indique par exemple ne pas être informé des perspectives d'évolution de l'emploi dans leur établissement.

Les représentants du personnel identifient bien, quant à eux, les principaux problèmes des salariés que sont le manque de reconnaissance et la faiblesse des rémunérations. Mais, comme les représentants de la direction, ils ne semblent que peu réussir à répondre à leurs attentes. D'ailleurs, si les acteurs institutionnels – les directions, mais aussi les représentants du personnel – jugent que dans une majorité d'établissements (respectivement 89 % et 61 %) le climat social est calme ou plutôt calme, le constat est plus pessimiste du point de vue des salariés : 47 % d'entre eux estiment qu'il est tendu ou très tendu.

Ainsi, le système de relations professionnelles ne semble-t-il pas réellement en crise, en témoigne notamment son intense activité au cours des dernières années. La place qu'y occupent les salariés, fortement en retrait du fonctionnement institutionnel, révèle cependant une faiblesse structurelle de ce système.



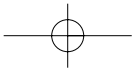
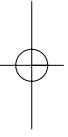
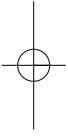
DOSSIER N° 6

LES NÉGOCIATIONS DANS

LE CHAMPS DU SPECTACLE

VIVANT ET ENREGISTRÉ

Dossier réalisé par la Direction générale du travail (DGT).



LES NÉGOCIATIONS DANS LE CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT ET ENREGISTRÉ

L'état a engagé en 2005 une profonde rénovation de la politique de l'emploi culturel, visant à restructurer et à enrichir les conventions collectives du secteur du spectacle vivant et enregistré.

I. L'ORGANISATION DES MÉTIERS DU SPECTACLE ET L'ENCADREMENT CONVENTIONNEL

I.1. LE CONTEXTE

Le nombre d'actifs du secteur culturel est estimé à 430 000 (rapport de la Cour des comptes 2006) dont 45 % en Ile-de-France. Le nombre d'intermittents du spectacle croît à un rythme plus rapide que l'activité, ce qui entraîne la baisse des salaires bruts moyens et la diminution moyenne de la durée des contrats. 9 060 en 1984, les intermittents étaient 92 440 en 2000 et 105 600 en 2005 (rapport Cour des comptes 2006).

On compte environ 20 000 établissements de l'audiovisuel et du spectacle, dont 75 % à 80 % ont moins de cinq salariés. Les structures de production sont instables et ne vivent parfois que le temps d'un projet.

L'organisation de la représentation des employeurs et des salariés dans ces secteurs est inégale : le cinéma a connu ses premiers accords il y a plus de 50 ans, tandis que les télévisions privées viennent juste de créer un syndicat d'employeurs. L'émiettement reste par ailleurs important dans le domaine du spectacle vivant.

Le statut d'intermittent du spectacle a été créé en 1964 pour répondre aux spécificités qui caractérisent les activités du spectacle. Son principe est de permettre aux artistes, techniciens et ouvriers de la production artistique de bénéficier d'un traitement spécifique en

matière de contrats de travail et de droits au chômage leur donnant la possibilité d'alterner des périodes d'activité salariée et des périodes indemnisées par l'assurance chômage. Les intermittents du spectacle sont majoritairement en contrat à durée déterminée d'usage, prévu à l'article L. 122-1-1 (3°) du Code du travail. Les annexes VIII (techniciens) et X (artistes) du régime d'assurance chômage définissent l'existence et les règles de fonctionnement du régime d'indemnisation spécifique des salariés employés dans le secteur du spectacle. Le protocole du 18 janvier 2006, qui reprend très largement celui de 2003, a été signé, le 2 mars 2007, par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC et a fait l'objet d'un arrêté d'agrément le 2 avril 2007.

1.2. LES PROBLÈMES POSÉS PAR L'ACTUELLE COUVERTURE CONVENTIONNELLE

Compte tenu de ces données, il est apparu que la couverture conventionnelle des secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré en 2005 était loin d'être satisfaisante, en raison notamment :

- du très grand nombre de conventions collectives et d'accords professionnels applicables (20 conventions et 47 accords professionnels en vigueur) ;
- de la multiplication des nouveaux champs conventionnels, concernant parfois un nombre très limité de salariés et d'entreprises ;
- de l'existence de chevauchements conventionnels ;
- des lacunes dans la couverture des salariés de certains secteurs.

De surcroît, à part dans quelques sous-secteurs professionnels, ces conventions et accords professionnels ne contiennent que très peu de dispositions substantielles sur les domaines incontournables de la négociation collective (salaires, classification, temps de travail, prévoyance, formation professionnelle...) et ne sont pas souvent utilisés comme vecteur pour rationaliser le périmètre des cas de recours au CDD d'usage, qui est le contrat privilégié pour les intermittents.

C'est dans ce cadre qu'en 2005, l'État a engagé une profonde rénovation de la politique de l'emploi culturel. M. Jean-Paul Guillot, a été chargé par le ministre de la culture de préparer la négociation des annexes VIII et X de la convention UNEDIC et "d'aider l'ensemble des acteurs concernés à construire un système pérenne de financement de l'emploi dans les secteurs du spectacle vivant, du cinéma et de l'audio-visuel". Il propose alors d'adopter une méthode plus volontariste, devant permettre une véritable rationalisation des champs conventionnels et un enrichissement du contenu des conventions collectives.

II. LES OBJECTIFS DE “L’OPÉRATION SPECTACLE”

Le principal objectif est de faire en sorte que le secteur du spectacle soit régulé par des conventions collectives et non plus, comme cela a pu être le cas longtemps, par l’assurance chômage.

De nombreux efforts avaient été déployés ces dernières années par les organisations patronales et syndicales pour améliorer les conditions de travail et d’emploi des salariés techniciens et des artistes, dont le Conseil national des professions du spectacle a suivi les avancées.

A la demande des ministres en charge, respectivement, de la culture et du travail, et après consultation des organisations présentes dans le secteur en septembre 2005, une stratégie a été définie afin d’accélérer ce processus.

Lors de la réunion des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel organisée le 29 septembre 2005 au ministère de la culture sur la renégociation des annexes VIII et X de la convention d’assurance chômage, le ministre délégué à l’emploi a commenté l’état d’avancement des travaux engagés depuis le début de l’année 2005 et a présenté officiellement la méthode de travail élaborée en liaison avec le ministre de la culture.

En premier lieu, il ne semblait plus possible de s’appuyer sur une couverture conventionnelle morcelée et incomplète qui ne permettait pas aux conventions collectives et aux accords de branche de jouer leur rôle de régulation pour les entreprises et les salariés. Ainsi, il est apparu préférable de chercher à couvrir l’ensemble du secteur avec un nombre beaucoup plus restreint de conventions collectives ou d’accords professionnels.

Huit secteurs (conventions collectives ou accords collectifs) ont donc été définis :

- spectacle vivant privé,
- spectacle vivant subventionné,
- éditions phonographiques,
- personnel non permanent des radios,
- production cinématographique,
- production audiovisuelle,
- télédiffusion,
- prestataires techniques.

Des représentants du ministère ont été nommés dans chacune de ces branches pour présider les négociations.

Dans un deuxième temps, ces conventions et accords collectifs devaient contenir un certain nombre de stipulations incontournables pour pouvoir jouer pleinement leur rôle de régulation dans les secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré. La stratégie pour accélérer ce processus reposait donc sur une incitation à négocier sur certains thèmes prioritaires :

- les conditions de recours au CDD d'usage, en délimitant davantage les fonctions qui permettent d'y recourir ;
- les modes de transformation des CDD d'usage en CDI ;
- les salaires minima et les conditions de rémunération, afin de favoriser l'allongement de la durée moyenne des contrats de travail ;
- le temps de travail, afin de mieux prendre en compte le temps de travail effectif des salariés et les spécificités du secteur en la matière ;
- le financement des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales.

Enfin, la direction générale du travail, en lien avec les services du ministère de la culture et de la communication, coordonne cette opération, en apportant un soutien technique aux présidents de commission mixte (PCM).

III. LES AVANCÉES DES NÉGOCIATIONS DANS LE SPECTACLE VIVANT ET ENREGISTRÉ EN 2006

Au total en 2006, 123 réunions de Commissions mixtes paritaires (CMP) se sont tenues tous secteurs confondus. Elles ont porté sur le champ d'application, l'intermittence et les règles de recours au CDD d'usage, les nomenclatures d'emplois et listes de fonctions, les salaires, le financement du paritarisme et la durée du travail.

Les négociations ont permis d'enclencher des réflexions vertueuses afin de mieux encadrer certaines activités et certaines relations de travail qui avaient été peu ou pas abordées ces dernières années. La démarche s'inscrit donc dans la durée et se poursuivra après la conclusion des accords et conventions collectives.

III.1. LES ACCORDS CONCLUS DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE

L'accord du 20 décembre 2006, conclu dans le cadre de la CMP interbranches sur la prévoyance, par la FESAC⁽¹⁾ et cinq organisations syndicales de salariés dote les intermittents du spectacle d'un régime de garanties en matière de prévoyance. Ce texte a été étendu par arrêté du 19 mars 2007 (JO du 29 mars 2007).

Un accord conclu le 22 décembre 2006 dans la branche de la *télédiffusion* concerne les salariés employés en CDD d'usage. Le texte a été signé par les organisations d'employeurs d'une part, et la CFDT, la CGT-FO la CFTC et la CFE-CGC, d'autre part. Ce texte est en cours d'extension. Pour la première fois, un texte conventionnel va ainsi s'appliquer à l'ensemble du secteur de la télédiffusion : les télévisions privées, les télévisions de service public, les télévisions locales et les chaînes thématiques.

Une convention collective de la *production audiovisuelle* a été conclue le 13 décembre 2006 par l'ensemble des organisations patronales et par trois organisations syndicales de salariés (CFDT, CGT et CFE-CGC). Pour la première fois, l'ensemble des entreprises et des salariés permanents et non permanents du secteur sera couvert par une convention collective complète traitant des salaires, du temps de travail, des contrats, du financement du paritarisme et de la prévoyance. Cette convention collective a fait l'objet d'un avenant conclu le 12 février 2007, portant sur les salaires, la prévoyance, la représentation du personnel et les congés.

1) Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma.

Les négociations ont également porté sur le toilettage de la convention collective du 30 décembre 1992 des *artistes interprètes employés dans les émissions de télévision*, qui a permis la conclusion d'un accord avec la quasi-totalité des organisations syndicales de salariés début 2007. La négociation se poursuit sur la vidéo à la demande et sur la rémunération des artistes interprètes dans le cadre des rediffusions de jour, à la suite du rapport de M. Raphaël Hadas-Lebel consacré aux problèmes de la rediffusion des fictions françaises sur les chaînes de télévision.

III.2. LES NÉGOCIATIONS EN COURS DANS LES AUTRES COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES DU SPECTACLE

En ce qui concerne la CMP des *éditions phonographiques*, les dispositions communes de la future convention collective ont été adoptées, ainsi que l'annexe relative aux permanents, sans qu'un accord ait été signé. L'annexe dédiée aux techniciens et celle relative aux artistes sont encore en discussion, cette dernière est d'ailleurs bien avancée. Le financement du paritarisme et la prévoyance sont également à l'ordre du jour des négociations.

Les négociations au sein de la CMP de la *radiodiffusion* ont pris un peu plus de temps en ce qui concerne la définition de la liste des fonctions permettant de recourir au CDD d'usage. D'une manière générale, les négociations ont fait apparaître deux lignes de fracture économique et sociale, d'une part entre le secteur public et le secteur privé et, d'autre part, entre les petites et les grandes entreprises. Un accord dit "d'étape" est en cours de négociation.

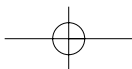
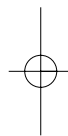
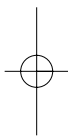
La CMP des *prestataires techniques* a poursuivi l'examen de la liste des fonctions permettant le recours au CDD d'usage dans le spectacle vivant et enregistré, et l'examen des clauses communes de la future convention collective, en particulier la question du temps de travail.

Les CMP du *spectacle vivant privé et subventionné* ont négocié les dispositions communes des futures conventions collectives (congrés, représentation du personnel, financement du paritarisme). Les cas de recours au CDD d'usage devaient être abordés au sein d'un groupe de travail commun aux deux CMP dont la mise en place a été décidée à la fin de l'année 2006. L'objectif de ce groupe de travail est de permettre de faire émerger un diagnostic partagé sur la situation de l'emploi dans le spectacle vivant, avant d'envisager des propositions de textes.

Les négociations qui ont lieu dans le cadre de la commission mixte de la *production cinématographique* ont été les plus délicates des CMP du secteur du spectacle enregistré et ont été accompagnées de mouve-

ments de grève à partir de novembre 2006. La question du recours au CDD d'usage a été discutée, sans poser de véritable difficulté. En revanche, les salaires des techniciens, négociés depuis l'automne 2006, constituent un sujet beaucoup plus délicat. Ceux-ci sont fixés par une convention non étendue du 30 avril 1950 (modifiée) et sont partiellement appliqués sur le terrain. Compte tenu de cette situation, les propositions des employeurs portent à la fois sur les salaires, un système de rémunération variable et sur le décompte du travail effectivement réalisé. Ces propositions n'ont pas été acceptées par les organisations syndicales de salariés qui refusent la mise en place du système de rémunération proposé, qu'elles n'estiment pas suffisamment sécurisante pour le salarié. Le 23 mars 2007, la chambre syndicale des producteurs de films, seule organisation patronale signataire de la convention, a dénoncé la totalité de la convention collective du 30 avril 1950. Les négociations devraient néanmoins aboutir à la conclusion d'un accord d'ici la fin de l'année 2007.

Les négociations ont permis d'enclencher des réflexions vertueuses afin de mieux encadrer certaines activités et certaines relations de travail qui avaient été peu ou pas abordées ces dernières années.

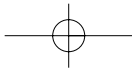
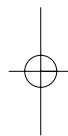
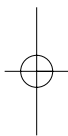


DOSSIER N° 7

LA NÉGOCIATION DANS

LES ENTREPRISES PUBLIQUES

*Dossier réalisé par le ministère de l'Économie, des Finances
et de l'Industrie – Contrôle général économique et financier.*



LA NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES

I. L'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES SOUMISES À LA CIASSP EN 2006

La Commission interministérielle d'audit salarial du secteur public⁽¹⁾ (CIASSP) est un organisme consultatif créé par l'article 6 du décret n° 53-707 du 9 août 1953 aux termes duquel, dans les organismes publics ainsi que dans les organismes de sécurité sociale, "les mesures relatives aux éléments de rémunération du personnel doivent avant toute décision être communiquées au ministre intéressé qui les soumet pour avis à une commission interministérielle présidée par le ministre des finances". Outre les évolutions salariales annuelles dans ces organismes, la Commission examine les projets de textes conventionnels ou statutaires concernant les règles permanentes relatives à la rémunération du personnel.

En outre, conformément aux décrets du 26 novembre 1987 relatifs à l'intéressement et à la participation dans les entreprises publiques, la CIASSP examine également les projets d'accords d'intéressement de ces entreprises et les projets d'accords de participation dérogatoires. Les primes versées au titre de la participation ou de l'intéressement ne sont pas comprises dans la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) et font l'objet d'une analyse spécifique présentée dans la partie II du présent dossier.

I.1. OBSERVATION DE MÉTHODE

I.1.1. Méthode de calcul

La méthode développée par la CIASSP repose sur l'analyse des données comptables, l'évolution annuelle du compte 641 – rémunération du personnel (ainsi que, le cas échéant, celle des comptes 642 et 643) – étant ventilée entre :

- la variation des effectifs en volume, mesurée par le nombre des ETP⁽²⁾ ;

1) Anciennement Commission interministérielle de coordination des salaires (CICS).

2) ETP : Equivalent Temps Plein.

- l'augmentation des salaires, qui regroupe toutes les décisions ayant pour effet de modifier la valeur des bases de calcul de la rémunération ;
- les glissements divers, qui regroupent toutes les autres décisions qui font varier la masse salariale, parmi lesquels l'effet de noria³⁾, l'effet de structure de la variation d'effectif, les heures supplémentaires, etc.

1.1.2. Champ et données de calcul

La CIASSP ne contrôle pas l'ensemble du secteur public, qui rassemble plusieurs centaines d'organismes de toutes tailles (plus de 700 dans le seul champ du contrôle général économique et financier), mais seulement 86 organismes de plus de 100 salariés. Neuf organismes sont sortis du champ de la CIASSP en 2006 (SOPEXA, ADP, SNCM et les sociétés d'autoroutes sauf les tunnels du Fréjus et du Mont Blanc) alors que quatre y sont entrés (CNIEG, ANGDM, IFP et l'économat des armés).

Sur ces 86 organismes, quatre seulement – La Poste, la SNCF, le régime général de sécurité sociale (UCANSS y compris ACOSS, CNAF, CNAV et CNAM⁴⁾) et EDF-GDF – représentent plus des trois quarts de l'effectif total (719 055 salariés sur un total de 906 431 en 2005). L'évolution moyenne des rémunérations que calcule la CIASSP reflète donc plus l'évolution de la RMPP de ces quatre institutions que celle de l'ensemble du secteur public.

Il faut enfin rappeler que les statistiques produites par la Commission sont la synthèse des prévisions d'exécution pour l'année 2006, telles que les entreprises pouvaient les envisager à la date où leur dossier a été examiné, et non pas un bilan des évolutions réelles.

Ces différentes observations conduisent à relativiser la portée des résultats obtenus.

1.2. LES RÉSULTATS

La CIASSP examine les augmentations de salaire, dont le coût est exprimé par l'évolution de la "rémunération moyenne du personnel en place" ou RMPP. L'enveloppe des augmentations salariales regroupe toutes les décisions qui ont pour effet d'augmenter la valeur (et non le volume) des bases de calcul de la rémunération.

3) L'effet de noria mesure l'incidence sur la masse salariale des variations du salaire moyen dues au turnover du personnel.

4) UCANSS : Union des caisses nationales de la sécurité sociale ; ACOSS : Agence centrale des organismes de sécurité sociale ; CNAF : Caisse nationale des allocations familiales ; CNAV : Caisse nationale d'assurance vieillesse ; CNAM : Caisse nationale d'assurance maladie

Trois types de décisions relèvent de l'enveloppe des augmentations salariales : les mesures générales applicables à l'ensemble du personnel, les mesures catégorielles destinées à un groupe particulier de salariés et les décisions purement individuelles.

L'évolution moyenne de la RMPP pour 2006 reste calculée sur les prévisions d'exécution établies en cours d'année et non sur les résultats définitifs. Ainsi en 2005 la prévision était de 3,79 % pour une réalisation de 3,09 %. La différence entre la prévision et la réalisation s'explique en grande partie par un étalage, plus important que prévu, sur l'année des différentes mesures salariales. Ainsi le report sur 2006 des mesures de 2005 était de 0,21 % lors de la prévision alors qu'il fut de 0,80 % lors de la réalisation. Pour 2006, la prévision s'établit à une progression de 2,94 % avec un report sur 2007 de 0,57 %.

Après avoir privilégié en 2005 les mesures générales par effet de boule de neige avec l'augmentation de 1,80 % des fonctionnaires, les mesures individuelles, en 2006, sont redevenues plus importantes que les mesures générales (1,62 % pour 1,12 %).

ANNÉE	Augmentations générales et mesures catégorielles (niveau)	Mesures individuelles (niveau)	Rémunération moyenne du personnel en place (masse)	Indice des prix à la consommation (moyenne annuelle)	Gains de pouvoir d'achat du personnel en place
1990	2,62	2,16	5,10	3,4	1,64
1991	2,27	2,09	4,80	3,2	1,55
1992	2,21	2,11	4,82	2,3	2,46
1993	1,39	1,82	4,37	1,8	2,52
1994	1,46	1,98	3,52	1,4	2,09
1995	1,57	1,81	3,49	1,7	1,76
1996	0,92	1,98	3,32	1,9	1,39
1997	1,08	1,98	2,97	1,1	1,85
1998	1,00	2,04	3,17	0,6	2,55
1999	0,60	1,81	2,49	0,5	1,98
2000	0,69	1,75	2,73	1,6	1,11
2001	1,26	1,63	2,62	1,6	1,00
2002	1,50	1,72	3,31	1,8	1,48
2003	0,89	1,68	2,99	1,6	1,37
2004	1,55	1,71	3,29	1,7	1,56
2005	1,90	1,61	3,09	1,7	1,37
2006 (prév.)	1,32	1,62	3,16	1,7	1,44

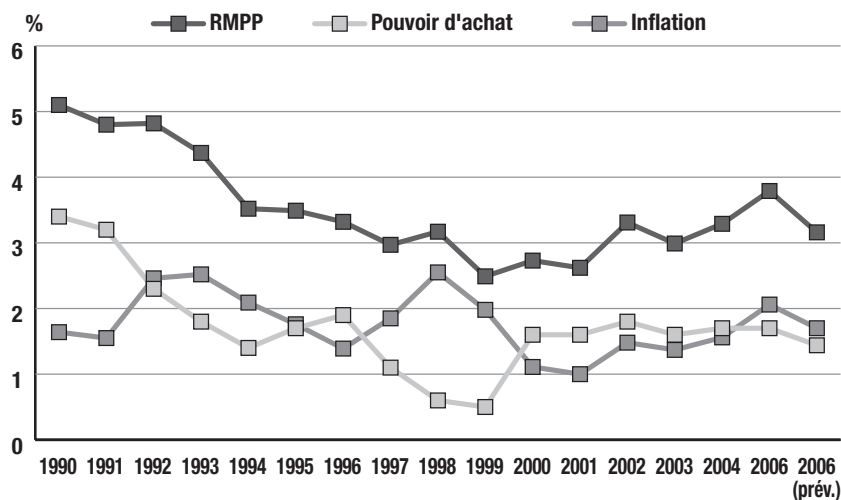
Champ : secteur public relevant de la CIASSP
Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Pour 2006, en terme de pouvoir d'achat, la hausse moyenne des prix⁵⁾ ayant été de 1,7 % hors tabac, la progression prévisionnelle du pouvoir d'achat, telle qu'elle ressortait des réunions de la CIASSP, s'établissait à 1,44 %. Ce gain s'explique notamment par une inflation légèrement inférieure à la prévision et l'utilisation par certaines entreprises de la possibilité de verser un bonus exceptionnel suite à la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006.

On rappelle que ce gain de 1,44 % ne tient pas compte de l'intéressement versé en 2006 (651 €, soit 2 % du traitement moyen) à environ 400 000 salariés, soit près de 50 % de la population totale concernée.

5) Seule l'inflation en moyenne annuelle peut être valablement comparée à l'évolution des salaires en masse, report inclus.

Evolutions salariales dans le champ de la CIASSP



Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

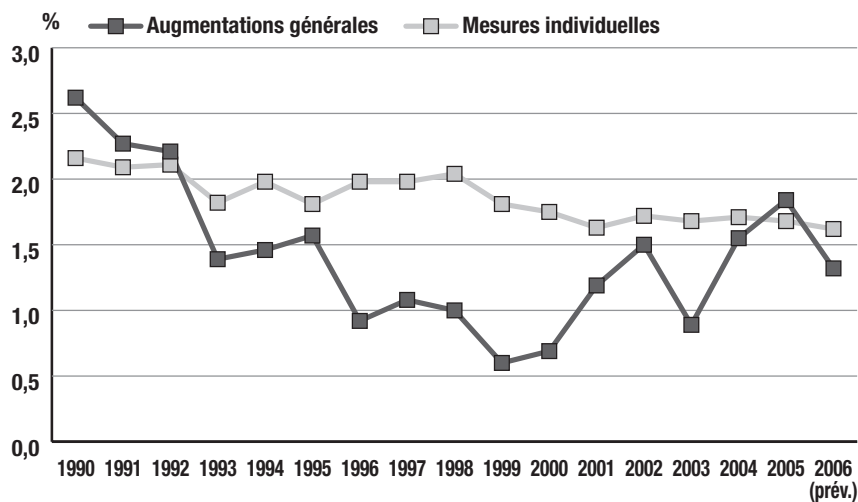
L'évolution du pouvoir d'achat⁶⁾ sur huit ans, de 1998 à 2006, dans les entreprises suivies par la CIASSP sur cette même période a progressé selon les entreprises de 5,30 % à 24,68 % avec une moyenne de 14,16 %.

Gain de pouvoir d'achat	> 14 %	>10 %	>5 %
Nombre d'entreprises	12	25	16
Salariés concernés	577 423	219 769	49 982

Le graphique ci-après montre que, à l'exception de 2005 (dont l'augmentation générale a été la plus forte depuis plus de dix ans), les mesures individuelles restent assez stables et plus élevées que les mesures générales.

6) Ce gain de pouvoir d'achat est calculé par la différence de la RMPP et de l'inflation.

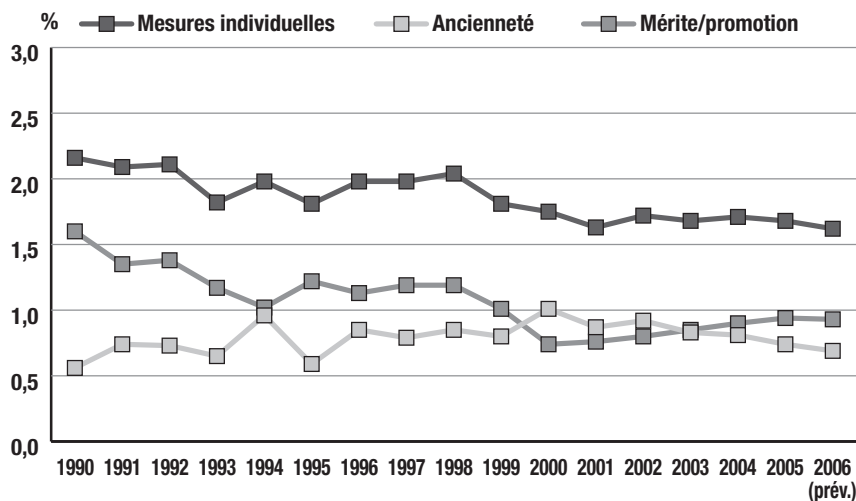
Évolution des mesures générales et des mesures individuelles



Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Dans les mesures individuelles, le poids des automatismes reste encore fort. Les entreprises s'efforcent de plus en plus de prendre en compte le mérite individuel soit sous forme de promotion soit sous forme de primes non pérennes. Cela implique souvent la mise en place d'entretiens annuels avec la fixation d'objectifs et des compléments salariaux dans le cas de la réalisation de tout ou partie de ces objectifs. Dans les tableaux CIASSP, ce type de prime n'apparaît pas nécessairement au niveau des mesures individuelles ce qui fausse donc pour une bonne part l'analyse des rémunérations liée au mérite individuel.

Les mesures individuelles

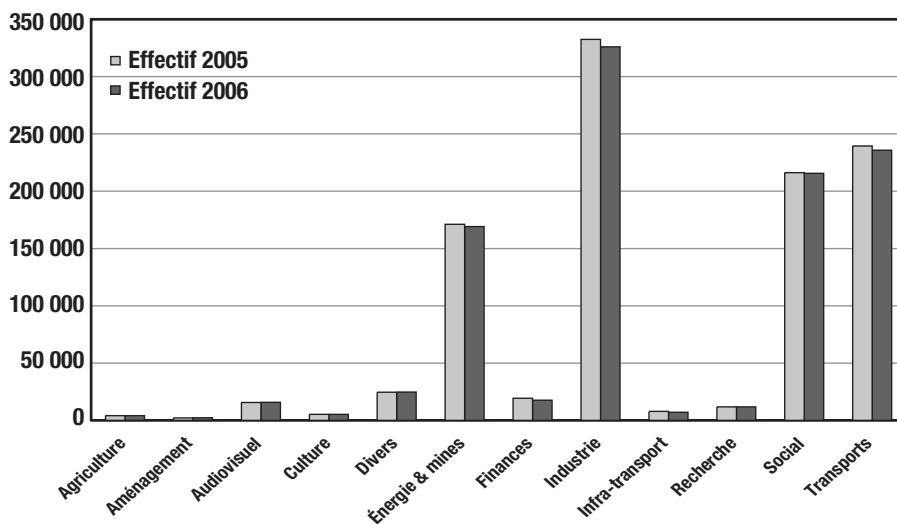


Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

I.3. LES COMPARAISONS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

I.3.1. L'évolution des effectifs (seuls les effectifs sous convention collective sont pris en compte)

Évolution des effectifs par secteurs d'activité



Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

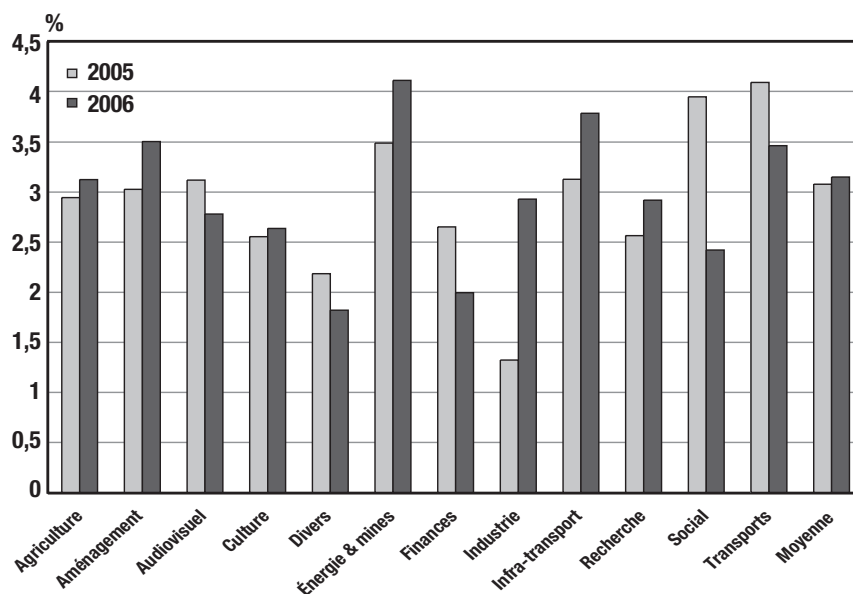
À périmètre constant, les effectifs en ETP des entreprises soumises à la CIASSP ont diminué entre 2005 et 2006 (906 431 pour 895 630) soit environ 1,2 %. Ce phénomène avait déjà été constaté en 2005.

Cinq secteurs : les transports avec la SNCF, le social, l'industrie avec GIAT et La Poste où un rééquilibrage se fait entre les fonctionnaires et les contractuels, les mines avec charbonnage de France et MDPA et les finances avec la Banque de France ont subi les réductions les plus importantes d'effectifs.

D'autres secteurs comme l'audiovisuel avec l'augmentation des journalistes dans les différentes radios ou télévisions, la recherche, les ports ou la culture voient leurs effectifs légèrement progresser.

III.2. L'ÉVOLUTION DE LA RMPP ET DU SALAIRE MOYEN⁽⁷⁾ PAR SECTEURS

Évolution de la RMPP par secteurs d'activité



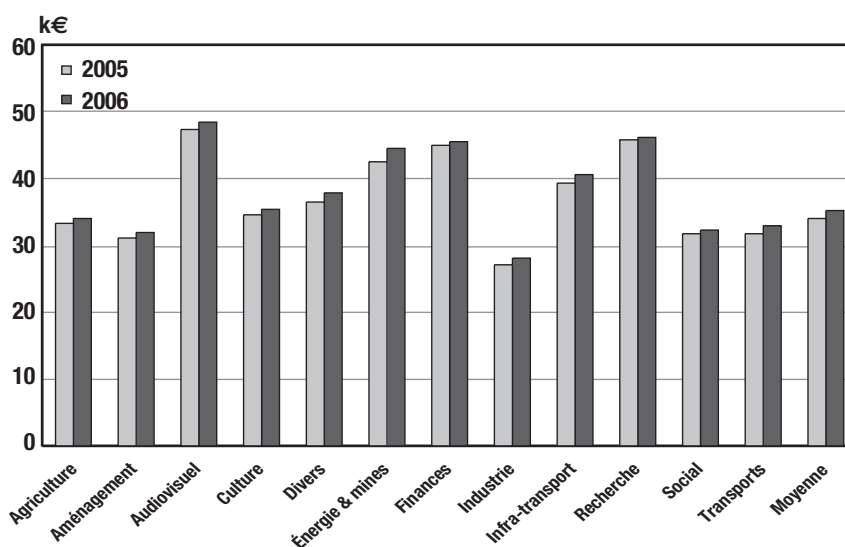
Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

La forte baisse dans le secteur social est due à la prise en compte du financement en 2005 de la nouvelle classification au sein de l'ACOSS et de la CNAM (elle était étalée sur deux années pour la CNAF

⁷⁾ Le salaire moyen par tête (SMPT) est calculé par le rapport du compte 641 (rémunération) par les effectifs en ETP moyen pour la catégorie concernée.

et la CNAV). La baisse dans les transports concerne la SNCF qui présente souvent des prévisions optimistes par rapport à la réalisation. Diverses mesures en particulier catégorielles en 2005 expliquent en partie la baisse dans les autres secteurs (audiovisuel, finances). La forte progression de la RMPP dans les secteurs aménagement, énergie & mines, et infrastructures de transport est liée à l'attribution du bonus (ou d'autres mesures équivalentes) de la loi de financement de la sécurité sociale.

Variation du salaire moyen par tête par secteurs d'activité

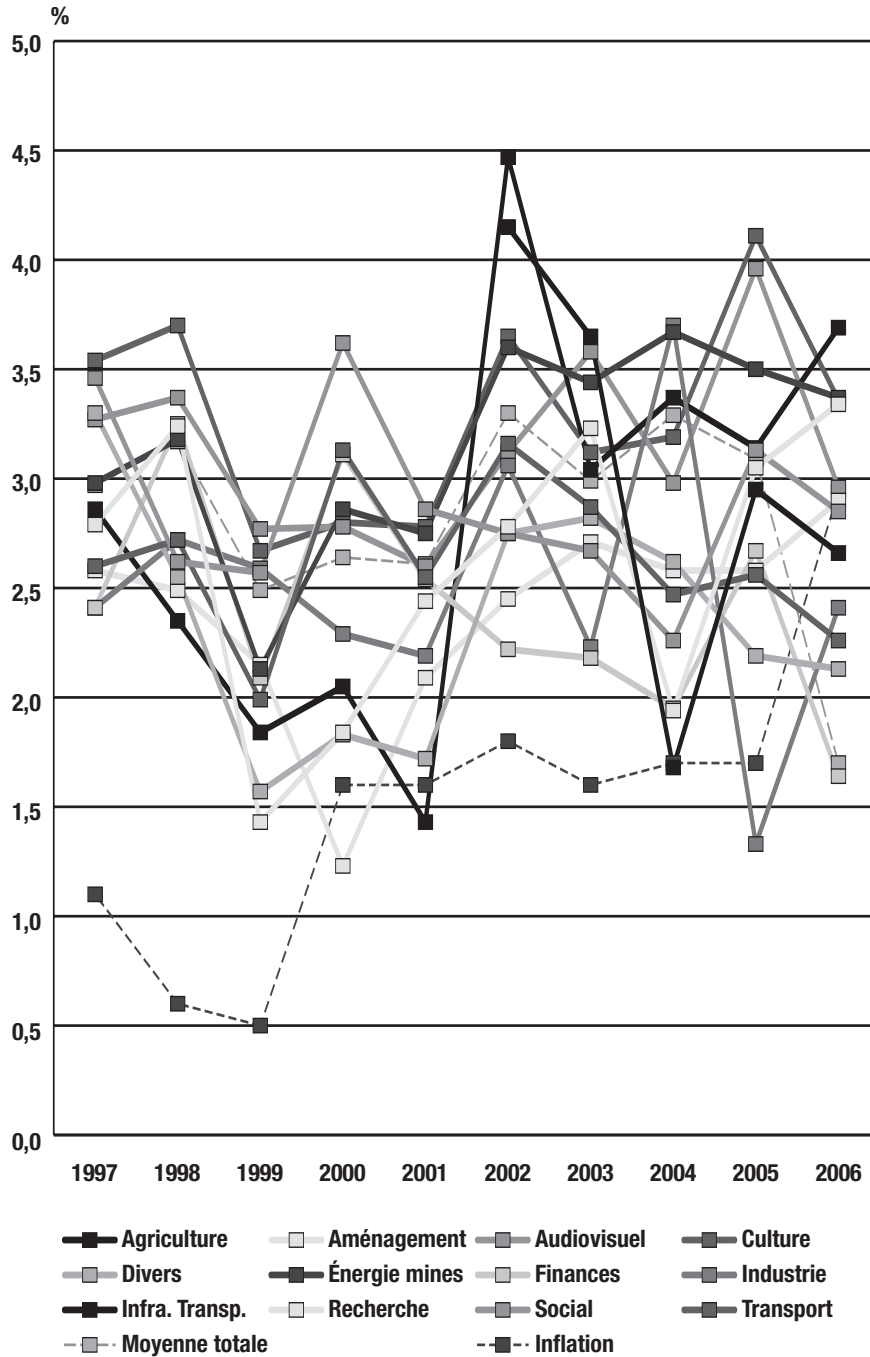


Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Dans vingt-huit entreprises représentant 603 530 salariés (soit environ 67 %), le salaire moyen est inférieur au salaire moyen de l'ensemble, lequel atteint en 2006 33,41 K€ annuels. Ce sont les contractuels de la poste, le personnel de surveillance et les préretraités de la Banque de France ainsi que le personnel de l'économat des armées qui se trouvent au bas de l'échelle.

À l'inverse les cadres supérieurs du Commissariat à l'énergie atomique (CEA) et de GIAT ainsi que les journalistes de France 2 et le personnel de l'Agence française de développement (AFD) ont les salaires moyens les plus élevés.

Évolution de la RMPP sur 10 ans par secteurs d'activité



Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

II. LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES EN 2005

L'intéressement au titre de 2005 (versé en 2006)

La participation au titre de 2005 (versée en 2006)

L'épargne salariale versée en 2005

L'enquête annuelle sur la participation financière dans les entreprises publiques est réalisée sur l'ensemble des entreprises de plus de 100 salariés relevant à la fois du contrôle général économique et financier et de la direction générale du trésor. 133 entreprises totalisant près d'un million de salariés ont répondu à l'enquête.

II.1. AVANT-PROPOS

Les principaux résultats confirment que la participation financière est un outil largement utilisé dans le secteur public : en 2005, environ 60 % des salariés et des entreprises étaient couverts par au moins l'un des trois dispositifs, contre 54 % dans l'ensemble de l'économie (chiffres 2004⁽⁸⁾).

TAUX DE COUVERTURE	échantillon total		avec au moins un dispositif de participation financière		sans aucun dispositif de participation financière	
Nombre d'entreprises	133	100 %	78	59 %	55	41 %
Nombre de salariés	989 136	100 %	600 927	61 %	388 169	39 %

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

426 millions d'euros, soit 2,11 % de la masse salariale des salariés couverts par au moins un dispositif, ont été distribués en 2005 – et versés pour partie en 2006 – au titre de l'intéressement, de la participation ou de l'abondement à un plan d'épargne d'entreprise (PEE)⁽⁹⁾. La prime moyenne s'établit ainsi à 712 € par salarié couvert (contre 1 830 € dans l'ensemble de l'économie).

8) Premières Synthèses, "L'épargne salariale en 2004", n° 39.2, sept. 2006, Dares, ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

9) L'intéressement et la participation sont toujours versés avec une année de décalage : l'enquête concerne les primes dégagées au titre de 2005 versées en 2006.

PRINCIPAUX RESULTATS	Produit global M€	% masse salariale	Montant moyen par salarié couvert (€)	Salariés couverts
Intéressement	254	1,73 %	651	398 101
Participation	44	3,96 %	1 382	34 450
Abondement des PEE	128	0,88 %	309	412 363
TOTAL	426	2,01 %	712	598 187

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Les dispositifs les plus diffusés dans le secteur public sont l'intéressement et les PEE. La participation y est tout à fait marginale, la majorité des entreprises publiques étant écartées du champ. Les trois dispositifs se répartissent ainsi :

Entreprises	Total		Avec intéressement		Avec participation		Avec plan d'épargne	
Nombre	133	100 %	63	47 %	19	12 %	59	46 %
Effectif	989 136	100 %	398 101	40 %	34 450	4 %	438 709	44 %

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

II.2. L'INTÉRESSEMENT

II.2.1. Les salariés concernés

40 % des salariés sont couverts par un accord

En 2005, près d'une entreprise publique sur deux met en œuvre un accord d'intéressement. 389 383 salariés sont ainsi couverts par ce dispositif, soit 40 %. Ces chiffres sont en baisse par rapport à l'année précédente – 501 000 salariés étaient couverts en 2004 – en raison des privatisations survenues en 2006, notamment Areva, Aéroports de Paris, la Compagnie maritime de navigation et les autoroutes non tunnelières.

Cinq nouveaux accords ont été conclus en 2005⁽¹⁰⁾, et quatre autres en 2006⁽¹¹⁾.

À l'exception du cas particulier de La Poste, qui n'a pas renouvelé le sien, signé en 2001⁽¹²⁾, l'intéressement poursuit donc son essor.

10) Agence foncière et technique de la région parisienne (AFTPR), Centre technique industriel de la construction métallique (CTICM), Centre technique du papier (CTP), Société française du tunnel routier du Fréjus (SFTRF), TV5 Monde, soit 2 145 salariés au total.

11) Institut français du textile et de l'habillement (IFTH), Institut national de recherche et de sécurité (INRS), Réseau Ferré de France (RFF), Port autonome de Nantes, DCN, soit 7 230 salariés au total.

12) L'accord prévoyait un seuil de déclenchement (résultat courant après impôt fixé à 180 M€ pour 2001 et à 200 M€ pour les années suivantes) qui n'a jamais été atteint.

Des accords plus nombreux en fonction de la taille de l'entreprise, de son statut et du niveau des salaires

- La taille de l'entreprise

TAILLE DES ENTREPRISES PUBLIQUES	Total		Avec intéressement	
	nbre	%	nbre	%
100 à 500 salariés	65	49	30	46
501 à 1 000 salariés	21	16	8	38
1001 à 10 000 salariés	33	25	17	52
Plus de 10 000	14	11	8	57
Nombre total entreprises	133	100	63	47

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

L'intéressement est largement présent dans les petites entreprises, puisque près de la moitié de celles entre 100 et 500 salariés est couverte par un accord ; cette proportion s'accroît dans celles de plus de 1 000 salariés.

Des entreprises à très fort effectif restent cependant en dehors du système, notamment :

- La Poste (303 041 salariés, soit 30 % de l'effectif du secteur public), déjà évoquée ;
- la Sncf (168 387 salariés), où deux accords d'intéressement ont été successivement dénoncés par des syndicats majoritaires en 2005 puis en 2006 ;
- l'Anpe (24 598 salariés), qui n'entre pas dans le champ de la négociation collective, donc de l'intéressement, car c'est un établissement public administratif ;
- le Cea (15 570 salariés) ;
- l'Afpa (12 101 salariés).

- Le statut de l'entreprise

Le statut de l'entreprise, et parallèlement son secteur d'activité, sont des facteurs déterminants de mise en œuvre de l'intéressement.

STATUT DES ENTREPRISES ⁽¹³⁾	Total		Avec intéressement	
	nbre	%	nbre	%
EPA	9	7	0	0
Divers*	8	6	2	25
EPIC	51	38	16	31
Associations	8	6	3	38
Centres techniques et industriels (CTI)	9	7	6	67
SA (dont 6 Saem)	38	29	26	68
Organismes sociaux	10	8	10	100
Nombre total entreprises	133	100	63	47

*Ep sui generis, Gie, Gip, organismes consulaires
Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Les EPA n'entrent pas dans le champ de la négociation collective et ne peuvent donc pas conclure d'accords d'intéressement.

Les EPIC – catégorie la plus fréquente du secteur public – mettent en œuvre des accords pour 38 % d'entre eux, ce qui représente un taux de couverture déjà élevé, mais on passe à des pourcentages nettement supérieurs dans les centres techniques et industriels, les sociétés anonymes et jusqu'à 100 % dans les organismes sociaux.

Il existe également une forte différence d'un secteur d'activité à l'autre : aucun accord dans le secteur agricole, un seul dans la culture. En revanche, l'intéressement est bien diffusé dans les établissements financiers, l'équipement, la recherche appliquée et le secteur social.

- Le niveau de salaire

Enfin, les accords d'intéressement sont généralement conclus au sein d'entreprises dans lesquelles le salaire moyen par tête est le plus élevé :

SALAIRE MOYEN PAR TETE (SMPT) DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES EN MILLIERS D'€*		
sans intéressement	avec intéressement	moyenne
29,51	36,17	32,34

*champ : entreprises CIASSP
Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

13) EPA : établissement public administratif ; EPIC : établissement public à caractère industriel ou commercial.

II.2.2. Les résultats financiers

RÉSULTATS 2005	Produit global M€	% masse salariale	Prime moyenne (€)	Nombre de bénéficiaires
Intéressement	254	1,73 %	651	389 383

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Des résultats en léger recul depuis trois exercices

Les entreprises publiques ont distribué 253,649 M€ d'intéressement au titre de 2005.

Pour la troisième année consécutive, les résultats sont légèrement inférieurs à ceux de l'année précédente, puisque l'enveloppe globale de l'intéressement représente 1,73 % de la masse salariale (contre 1,81 % en 2004) et que la prime moyenne par bénéficiaire s'élève à 651 € (contre 664 € en 2004).

Les variations d'une année à l'autre ne sont pas négligeables :

PRODUIT DE L'INTÉRESSEMENT	Prime moyenne (€)	% de la masse salariale
au titre de 1998	818	2,46 %
1999	842	2,54 %
2000	670	2,26 %
2001	572	1,83 %
2002	654	2,15 %
2003	616	1,95 %
2004	662	1,81 %
2005	651	1,73 %

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Sur les 63 entreprises couvertes par l'intéressement, sept n'ont rien distribué¹⁴⁾. Ainsi, près de neuf accords sur dix ont déclenché l'attribution d'une prime et la quasi-totalité des salariés couverts par un accord (98 %) a perçu une prime.

Le montant global de l'intéressement est aléatoire, mais le taux de déclenchement est traditionnellement élevé. En dehors de la période 2002-2004, durée de l'accord de la Poste qui n'a jamais produit de prime, le taux de déclenchement de l'intéressement se situe depuis

14) BRL Ingénierie, Compagnie d'aménagement des côtes de Gascogne, SNPE Bergerac, SNPE Matériaux énergétiques, Centre technique du bois et de l'ameublement (CTBA), Centre technique du papier (CTP), soit 8 718 salariés au total.

1991 entre 95 % et 99 %. Ainsi, les salariés des entreprises qui ont signé un accord sont-ils quasiment certains de recevoir un complément de revenu.

Ce complément de revenu reste en moyenne peu élevé. En effet, pour la majorité des entreprises publiques, l'intéressement est plafonné à 2 ou à 4 % de la masse salariale⁽¹⁵⁾. Par exemple, les accords des organismes du régime général de la sécurité sociale, très nombreux en effectifs, limitent le plafond à 1,5 %.

PLAFOND	jusqu'à 2% inclus	2 à 4 %	4 à 20 %	Total
Accords	18	24	21	63
%	29	38	33	100

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Les autres, qui relèvent du secteur concurrentiel, appliquent le droit commun et peuvent être autorisées à distribuer jusqu'à 20 % de la masse salariale⁽¹⁶⁾. Il s'agit le plus souvent de sociétés anonymes ou de centres techniques industriels.

Les accords peuvent prévoir des modes de répartition différents : hiérarchisés en fonction du salaire, uniformes ou mixtes utilisant conjointement ces deux critères. Le petit nombre d'accords prévoyant une répartition hiérarchique traduit sans doute le souci de ne pas creuser les inégalités salariales.

RÉPARTITION DE LA PRIME	hiérarchisée	uniforme	mixte	Total
Nombre d'accords	6	25	30	61*
%	10	30	49	100

*deux entreprises n'ont pas fourni cet élément

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Dans l'ensemble de l'économie

Dans l'ensemble de l'économie, 33,7 % des salariés du secteur marchand non agricole sont couverts par un accord d'intéressement. Environ 73 % des salariés couverts ont touché une prime moyenne de 1 377 € représentant 4,6 % de la masse salariale. Les entreprises ont opté à 35 % pour une répartition uniforme.

15) Circulaire du Premier ministre du 7 décembre 1989 relative à l'intéressement dans les entreprises publiques à statut.

16) Circulaire du Premier ministre du 7 décembre 1989 relative à l'intéressement dans les entreprises publiques du secteur concurrentiel.

INTÉRESSEMENT	Ensemble de l'économie	Secteur public	Variation
Taux de couverture des salariés	33 %	40 %	+ 21 %
Taux de déclenchement salariés	73 %	98 %	+ 34 %
Prime moyenne	1 377 €	651 €	- 53 %
% de la masse salariale	4,6	1,8	- 61 %

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Les salariés des entreprises publiques sont donc proportionnellement plus nombreux que ceux du privé à être couverts par un accord d'intéressement et à toucher une prime au titre de cet accord. En revanche, leur prime est en moyenne de moitié inférieure.

Cet effet d'étalement dans le secteur public est accentué par le mode de répartition plus volontiers uniforme ou mixte que hiérarchisé.

Ainsi, malgré le caractère aléatoire qui fait varier le montant des primes, l'intéressement permet aux salariés du secteur public, dont l'entreprise a mis en place un accord, de bénéficier quasiment chaque année d'un complément de revenu.

En revanche, ce complément de revenu est en moyenne deux fois moins élevé que dans l'ensemble de l'économie.

II.3. LA PARTICIPATION

PRINCIPAUX RÉSULTATS	RSP globale (M€)	% masse salariale	Prime moyenne (€)	Salariés couverts
Participation	44,4	3,96 %	1 382	34 450

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

II.3.1. Les salariés concernés

À l'exception des centres techniques et industriels (CTI) qui sont obligatoirement soumis au régime de la participation dès lors qu'ils ont plus de 50 salariés, les entreprises publiques ne sont autorisées à distribuer de la participation que par voie de décret¹⁷⁾. Toutefois, toutes les entreprises soumises à ce dispositif n'ont pas signé d'accord, faute de résultats financiers suffisants pour déclencher la création d'une réserve spéciale de participation (RSP).

¹⁷⁾ Décret 87-948 du 26 novembre 1987 modifié, déterminant les entreprises publiques et sociétés nationales soumises aux dispositions concernant la participation.

En 2005, elle sont 19 à mettre en œuvre un accord de participation et couvrent 34 450 salariés, soit 3,48 % de l'effectif du secteur public.

Il s'agit le plus souvent de sociétés anonymes et de CTI. La plupart disposent également d'un accord d'intéressement : 98 % des salariés couverts par un accord de participation bénéficient aussi de l'intéressement.

La taille des entreprises ne semble pas un élément déterminant de mise en œuvre de la participation (11 entreprises sur 19 ont moins de 500 salariés).

Enfin, comme pour l'intéressement, les accords de participation sont d'autant plus nombreux que le salaire est élevé :

SALAIRE MOYEN PAR TÊTE (SMPT) DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES EN MILLIERS D'€*		
sans participation	avec participation	moyenne
29,51	36,17	32,34

*champ : entreprises Ciassp

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

II.3.2. Les résultats financiers

En 2005, les entreprises publiques ont distribué 44,4 millions d'euros au titre de la participation, soit près de 4 % de la masse salariale des salariés couverts. La prime moyenne par bénéficiaire s'élève à 1 382 €.

Les résultats ont été multipliés par deux par rapport à l'année précédente (642 € pour la prime moyenne et 1,46 % de la masse salariale en 2004), mais les variations annuelles sont peu significatives sur un échantillon aussi réduit. Néanmoins l'on note que plusieurs entreprises améliorent notablement leurs résultats en 2005. Parmi celles qui pèsent en effectif : la Banque de France dégage une prime par salarié de 906 €, alors qu'elle n'avait rien distribué l'année précédente, Europe Airpost quadruple sa prime et DCN, qui vient de signer son premier accord, distribue une prime moyenne de 2 518 €.

La Française des Jeux est toujours au plafond de 20 % de sa masse salariale, participation et intéressement confondus.

Sur les 19 entreprises couvertes, cinq seulement n'ont pas distribué de prime et 93 % des salariés ont ainsi bénéficié d'une prime au titre de l'accord de participation signé dans leur entreprise. Depuis 1997 et à la seule exception de 2004, le taux de déclenchement n'a jamais été inférieur à 87 %.

Dans l'ensemble de l'économie

Dans l'ensemble de l'économie, toute entreprise d'au moins 50 salariés dégageant un bénéfice fiscal doit mettre en place un dispositif de participation. 42 % des salariés couverts ont touché une prime moyenne de 1 207 € équivalente à 4,6 % de leur masse salariale.

PARTICIPATION	Ensemble de l'économie	Secteur public
Taux de couverture des salariés*	100 %	3,5 %
Taux de déclenchement	42 %	93 %
Prime moyenne	1 207 €	1 382 €
% de la masse salariale	4,6	3,9

* des entreprises d'au moins 50 salariés
Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Le montant moyen des primes de participation distribué dans le secteur public est comparable à celui distribué dans le reste de l'économie.

Le taux de couverture extrêmement faible de la participation dans le secteur public fait de ce dispositif un élément de rémunération tout à fait mineur. Cependant, comme l'intéressement, dans les entreprises où elle est mise en œuvre, la participation constitue un complément de revenu variable mais quasiment certain.

II.4. L'ÉPARGNE SALARIALE

II.4.1. Les salariés concernés

En 2005, 59 entreprises publiques sur 133 (soit 46 %) offrent l'accès à un plan d'épargne d'entreprise (PEE) à leurs salariés ; 438 709 salariés du secteur public (44 %) ont ainsi accès à ce dispositif.

75 % des salariés couverts ont ouvert un compte.

Deux accords, signés récemment dans des entreprises très importantes en effectif (les organismes du régime général de la Sécurité sociale et la Poste, près de 500 000 salariés au total), vont considérablement étendre le champ de l'épargne en entreprise dans le secteur public à partir de 2006.

Un dispositif d'épargne indépendant des systèmes d'intéressement et de participation

Le champ de l'épargne d'entreprise ne recouvre pas celui des deux autres dispositifs de la participation financière :

L'ÉPARGNE EN ENTREPRISE EN 2005	Nbre de salariés	%
Ayant accès à un PEE	438 709	100
ayant accès aussi à l'intéressement	230 576	53
ayant accès aussi à la participation	27 712	6
ayant accès aussi à l'intéressement et à la participation	27 477	6
ayant accès seulement à un PEE	195 867	45

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

- 45 % des salariés couverts par un PEE ne bénéficient ni de l'intéressement ni de la participation⁽¹⁸⁾ : le PEE, dans ce cas, n'est alimenté que par les versements volontaires des salariés, abondés éventuellement par l'entreprise ; c'est le cas par exemple de la SNCF qui met en œuvre un PEE depuis 1987, sans avoir encore à ce jour mis en place ni intéressement ni participation ;
- à l'inverse, 43 % des salariés bénéficiant de l'intéressement ou de la participation ne disposent pas de PEE⁽¹⁹⁾ :
 - la participation étant bloquée pendant 5 ans, elle est nécessairement versée sur un autre compte (compte courant, fonds commun de placement d'entreprise) ;
 - en revanche, les 175 000 salariés qui touchent de l'intéressement et n'ont pas accès à un PEE ne peuvent pas placer leurs primes dans le cadre de l'entreprise.

Seules deux entreprises, le Port autonome de Paris et l'Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs (ANDRA), 579 salariés au total, ont mis en place des plans d'épargne longue⁽²⁰⁾ créés par les lois de 2001 et 2003.

18) 14 entreprises sont concernées : CEA, groupe Charbonnages, IRSN, CTI de la fonderie, ONERA, Ports autonomes du Havre et de Bordeaux, SNCF, Ugap, Ubifrance, SNPE Isochem, Mediapost, CSTB, soit 195 867 salariés au total.

19) 18 entreprises sont concernées : CCG, Sonacotra, Cité des sciences, France télévisions SA, BRGM, ACROSS, ANCV, CNAF, CNAM, CNAV, UCANSS établissement, TV5, deux des filiales de la SNPE, Société immobilière du département de la Réunion, CTI de la construction métallique, CTI du papier, CANAM, soit 174 524 salariés au total.

20) - PPESV : plan partenarial d'épargne d'entreprise volontaire, créé par la loi du 19 février 2001, sur lequel les sommes sont investies pour une durée minimum de 10 ans, supprimé par la loi du 21 août 2003.
- PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif), qui remplace le PPESV.

Les PEE sont d'autant plus fréquents que l'entreprise est grande et que le salaire est élevé

La taille de l'entreprise influe sur l'accès à l'épargne en entreprise :

TAILLE DES ENTREPRISES PUBLIQUES	Total		Avec PEE	
	nbre	%	nbre	%
100 à 500 salariés	65	49	25	38
501 à 1 000 salariés	21	16	10	48
1001 à 10 000 salariés	33	25	18	55
Plus de 10 000	14	11	6	43
Total	133	100	59	47

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

L'inflexion constatée au-delà de 10 000 salariés n'existera plus en 2006, compte tenu de l'entrée dans le système des quatre branches du régime général de la sécurité sociale et de La Poste.

Le niveau de salaire est également un élément déterminant :

SALAIRE MOYEN PAR TÊTE (SMPT) DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES EN MILLIERS D'€*		
sans PEE	avec PEE	moyenne
28,97	36,39	32,34

*champ : entreprises Ciassp

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

En revanche, le statut de l'entreprise et son secteur d'activité ne semblent pas avoir d'influence. En dehors des EPA, qui sont hors du champ de l'épargne en entreprise, des dispositifs d'épargne sont mis en œuvre dans toutes les catégories d'organismes dans des proportions allant de 40 % à 56 % :

STATUT DES ENTREPRISES	Total		Avec PEE	
	nbre	%	nbre	%
EPA	9	7	0	0
Divers *	8	6	2	25
EPIC	51	38	23	45
Associations	8	6	4	50
Centres techniques et industriels (CTI)	9	7	5	56
SA (dont 6 SAEM)	38	29	21	55
Organismes sociaux	10	8	4	40
Total	133	100	59	44

*Ep sui generis, Gie, Gip, organismes consulaires

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Sur les 59 PEE existants, 38 résultent d'un accord. Les autres ont été créés à l'initiative de l'employeur.

II.4.2. Les résultats financiers

Une collecte en recul de près de 20 %

Les PEE ont collecté 459,6 millions d'euros en 2005, soit l'équivalent de 2,90 % de la masse salariale. Le dépôt moyen est de 1 400 € par salarié. Il est en net recul par rapport aux cinq années précédentes :

VERSEMENTS EFFECTUÉS SUR LES PEE*	Montant moyen par salarié (€)	% de la masse salariale
2000	1 885	nc
2001	1 717	nc
2002	1 546	3,25
2003	1 750	3,60
2004	1 741	3,30
2005	1 400	2,90

* L'enquête annuelle sur la participation financière dans les entreprises publiques n'a été étendue aux PEE que depuis 2000.

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Les sources d'alimentation se répartissent ainsi :

RÉPARTITION DES VERSEMENTS 2005	M€	%
intéressement	123	27
participation	31	6
versements volontaires	188	39
abondement par l'entreprise	153	28
Total	495	100

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Ce sont les versements volontaires (hors intéressement)²¹⁾ qui constituent la source la plus abondante de l'épargne salariale, ce qui confirme bien l'indépendance des trois dispositifs entre eux. L'apport de la participation est mineur, compte tenu de sa spécificité dans le secteur public. L'intéressement représente un quart de l'épargne.

21) Les entreprises peuvent favoriser l'épargne de leurs salariés en y apportant un complément appelé "abondement". Les fonds issus de la participation, obligatoirement bloqués pendant cinq ans, peuvent être placés sur le PEE mais ne peuvent donner lieu à abondement. Seuls sont abondés les sommes délibérément déposées par les salariés (l'intéressement et les versements volontaires).

Les salariés ont versé 62 % du produit de l'intéressement et 93 % du produit de leur participation sur le PEE existant dans leur entreprise⁽²²⁾.

Huit titulaires d'un compte sur dix ont effectué au moins un versement en 2005. Ce versement est très variable : il représente en moyenne 2,90 % de la masse salariale des entreprises couvertes par un PEE, mais peut aller jusqu'à 10 %, 15 % et même 30 % pour des entreprises qui cumulent intéressement, participation et abondement.

L'épargne salariale totale dans les entreprises publiques atteignait 6,7 milliards d'euros au 31 décembre 2005, ce qui représente 43 % de la masse salariale annuelle 2005. Lorsque les salariés bénéficient à la fois de l'intéressement, de la participation et de l'abondement, le PEE recueille une épargne importante : par exemple, celle de la Banque de France atteint une année de salaire et celle de la Française des Jeux dépasse deux années de salaire.

Le placement moyen par épargnant est de 20 565 €.

III.4.3. L'abondement

La quasi-totalité des salariés couverts par un PEE bénéficient de l'abondement

Sur 59 entreprises couvertes par un PEE, 37 prévoient l'abondement des dépôts volontaires des salariés (intéressement et versements volontaires). Cela représente 63 % des entreprises, mais 94 % de l'effectif.

Rapporté à l'ensemble du secteur public, 42 % des salariés bénéficient de cet apport.

L'abondement moyen est de 50 % des sommes investies

L'abondement varie fortement d'un PEE à l'autre, il peut aller jusqu'au plafond légal de 300 %. En moyenne, en 2005, il a été de 49,5 %.

Les entreprises publiques ont versé 128 M€ à leurs salariés, soit 0,88 % de la masse salariale des entreprises concernées. L'abondement moyen⁽²³⁾ s'élève à 309 €.

22) L'intéressement est exonéré de l'impôt sur le revenu, lorsqu'il est placé sur le PEE.

23) Produit de l'abondement / nombre d'épargnants bénéficiant de l'abondement.

Dans l'ensemble de l'économie

Dans l'ensemble de l'économie, près d'un tiers des salariés du secteur marchand non agricole a accès à un PEE et 74 % d'entre eux ont ouvert un plan. Parmi ces titulaires d'un plan, 70 % ont épargné en 2005.

La principale source d'alimentation des PEE est la participation. L'abondement est de 30 % des sommes versées volontairement (y compris l'intéressement) et de 16 % de l'ensemble des versements.

La somme moyenne versée par épargnant est de 2 047 €, l'équivalent de 1,6 % de la masse salariale. Les fonds proviennent principalement de la participation (33 %), puis quasiment à égalité entre l'intéressement (27 %), les versements volontaires (25 %) et 16 % pour l'abondement.

PEE	Ensemble de l'économie	Secteur public	Variation
Taux de couverture des salariés	30 %	44 %	+ 47 %
Taux de titulaires d'un plan	74 %	75 %	-
Somme moyenne épargnée	2 047 €	1 400 €	- 32 %
Montant moyen de l'abondement	493 €	309 €	- 37 %
% de la masse salariale	1,60 %	0,88 %	- 45 %

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Les salariés du public ont plus souvent accès à un PEE que ceux de l'ensemble de l'économie. Ils adhèrent au dispositif mis en place dans leur entreprise dans la même proportion. Dans l'ensemble de l'économie, la participation constitue la principale source d'approvisionnement ; dans le secteur public, ce sont les versements volontaires (hors intéressement).

L'abondement versé dans les entreprises publiques est inférieur de plus d'un tiers à celui versé dans l'ensemble des entreprises.

L'accès et l'utilisation de l'épargne en entreprise connaissent une large diffusion dans le secteur public. C'est un dispositif attractif puisque trois salariés sur quatre ont adhéré au plan existant dans leur entreprise, indépendamment de l'existence simultanée de l'intéressement ou de la participation, et que 80 % d'entre eux ont effectué au moins un versement dans l'année.

LA PARTICIPATION FINANCIERE EN 2005	Ensemble de l'économie	Secteur public
Taux de couverture	54 %	61 %
Somme moyenne distribuée	1 990 €	7 44 €
% masse salariale	7,0 %	2,1 %

Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier

Tous dispositifs confondus, la mise en œuvre de la participation financière dans le secteur public, comme dans l'ensemble de l'économie, est d'autant plus fréquente que le salaire est plus élevé et, dans une moindre mesure, que l'entreprise est grande.

Son montant reste aléatoire et varie d'une année sur l'autre, mais, compte tenu d'un taux de déclenchement de l'intéressement et de la participation se situant à environ 95 % chaque année, elle constitue néanmoins un complément de revenu annuel versé à quasiment tous les salariés couverts par le système.

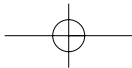
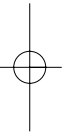
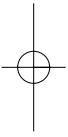
Entreprises soumises au contrôle salarial de la Ciassp (86 entreprises)

Activités financières	
AFD	(Agence française de développement)
Banque de France	
OSEO BDPME	(Banque de développement des petites et moyennes entreprises)
Agriculture	
ACOFA	(Agence centrale des organismes d'intervention dans le secteur agricole)
CNASEA	(Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles)
INAO	(Institut national des appellations d'origine)
ONIC	(Office national interprofessionnel des céréales)
ONIEP	(Office national interprofessionnel de l'élevage et de ses productions)
ONIOL	(Office national interprofessionnel des oléagineux, protéagineux et cultures textiles)
VINIFLHOR	(Office national interprofessionnel des fruits, des légumes, des vins et de l'horticulture)
Aménagement	
AFTRP	(Agence foncière et technique de la région parisienne)
EPAMARNE	(Etablissement public d'aménagement de la ville nouvelle de Marne-la-Vallée)
SONACOTRA	(Société nationale de construction de logements pour les travailleurs)
Audiovisuel	
Arte France	
France Télévisions SA	
France 2	
France 3	
France 5	
RFI	(Radio France International)
RFO	(Réseau France Outre-Mer)
Ina	(Institut National De L'audiovisuel)
Radio-France	

Culture	
CAPA	(Cité de l'architecture et du patrimoine)
Chaillot	
Comédie Française	
CSI	(Cité des sciences et de l'industrie)
EPCM	(Etablissement public de la Cité de la musique)
EPPGHV	(Etablissement public du Parc et de la Grande Halle de La Villette)
Opéra National de Paris	
Théâtre de la Colline	
RMN	(Réunion des musées nationaux et de l'Ecole du Louvre)
Divers	
ANCV	(Agence nationale du chèque vacances)
AFPA	(Association française pour la formation professionnelle des adultes)
ANT	(Agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs d'Outre-mer)
EDA	(Économat des armées)
EFS	(Établissement français du sang)
FDJ	(Française des jeux)
GET	(Groupement des Ecoles des Télécommunications)
UBIFRANCE	(Agence pour la promotion internationale des technologies et des entreprises françaises)
UGAP	(Union des groupements d'achats publics)
Énergie - Mines	
Agence nationale de garantie des droits des mineurs	
ANDRA	(Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs)
CDF	(Charbonnages de France)
CEA	(Commissariat à l'énergie atomique)
CNIEG	(Caisse nationale des industries électriques et gazières)
EDF	(Électricité de France)
GDF	(Gaz de France)
IRSN	(Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire)
IFP	(Institut français du pétrole)
MDPA	(Société des mines de potasse d'Alsace)

Industrie	
DCN	
GIAT-Industries	(Groupement des industries d'armements terrestres)
La Poste	
Recherche	
ADEME	(Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie)
OSEO ANVAR	(Agence nationale pour la valorisation de la recherche)
BRGM	(Bureau de recherches géologiques et minières)
CIRAD	(Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement)
CNES	(Centre national d'études spatiales)
CSTB	(Centre scientifique et technique du bâtiment)
GENAVIR	
IFREMER	(Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer)
INERIS	(Institut national de l'environnement industriel et des risques)
LNE	(Laboratoire national d'essais)
ONERA	(Office national d'études et de recherches aérospatiales)
Infrastructure de transport	
Port autonome de Bordeaux	
Port autonome de Dunkerque	
Port autonome de Guadeloupe	
Port autonome du Havre	
Port autonome de Marseille	
Port autonome de Nantes	
Port autonome de Paris	
Port autonome de Rouen	
Port autonome de La Rochelle	
RFF	(Réseau ferré de France)
SEMCA-SFTRF	(Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes)
SEMCA-SGAB	(Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes)
VNF	(Voies navigables de France)
Transport	
RATP	(Régie autonome des transports parisiens)
SNCF	(Société nationale des chemins de fer français)

Sécurité social	
Régime général :	
ACOSS	(Agence centrale des organismes de sécurité sociale)
CNAF	(Caisse nationale des allocations familiales)
CNAMTS	(Caisse nationale de l'assurance-maladie des travailleurs salariés)
CNAVTS	(Caisse nationale de l'assurance-vieillesse des travailleurs salariés)
UCANSS	(Union des caisses nationales de sécurité sociale)
Régime agricole :	
CCMSA	(Caisse centrale de la mutualité sociale agricole)
Non-salariés non-agricoles :	
RSI	(Régime social des indépendants)



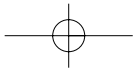
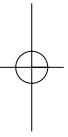
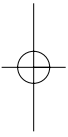
DOSSIER N° 8

LA NÉGOCIATION DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES EN 2006

Ministère de l'agriculture et de la pêche

*Dossier réalisé par la Direction générale de la forêt
et des affaires rurales*

*Sous direction du travail et de l'emploi
Bureau de la négociation collective*



LA NÉGOCIATION DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES EN 2006

Le présent document a pour objet de présenter le bilan de la négociation collective en agriculture en examinant successivement, pour l'année 2006 :

- la tendance,
- la négociation interprofessionnelle et de branche,
- la négociation d'entreprise,
- les thèmes de la négociation,
- les signatures des organisations syndicales de salariés,
- l'activité de la sous-commission agricole des Conventions et Accords,
- l'activité de l'Administration,

I. LA TENDANCE

Une lente réduction de l'activité conventionnelle dans les professions agricoles avait été amorcée en 2002.

Ce recul, qui avait d'ailleurs moins affecté la négociation salariale, pouvait être constaté à tous les niveaux de négociation, national, régional ou départemental, interprofessionnel ou de branche. Cette diminution en volume pouvait s'expliquer par l'épuisement de certains thèmes de négociation, comme la durée du travail : dès 2002, la quasi-totalité des branches disposait d'un accord sur la durée du travail.

Par un mouvement inverse, des thèmes émergents ont permis de relancer le dialogue social. Dès 2004, la formation professionnelle tout au long de la vie, a alimenté ce dialogue, la loi du 4 mai 2004 renvoyant largement aux partenaires sociaux les conditions d'application de ses dispositions. Il en est de même avec la loi du 21 août 2003 sur les retraites.

En 2005, l'effet des thèmes émergents sur la négociation s'est amplifié et s'est combiné avec des thèmes plus traditionnels, mais qui continuent à mobiliser les partenaires sociaux, comme les régimes de prévoyance ou la classification des emplois.

L'année 2005 semblait donc contredire le mouvement de réduction de l'activité conventionnelle dans les professions agricoles.

Le bilan de 2006 confirme cette tendance à la reprise du dialogue social. Si en nombre d'accords, ce bilan montre un léger tassement (357 textes de toute nature ont ainsi été soumis à l'extension, contre 366 l'année précédente et 345 en 2004), c'est essentiellement en raison du nombre important d'accords nationaux conclus en 2004 et 2005, qu'il n'était pas nécessaire de réviser en 2006. Au-delà du nombre d'accords conclus, le contenu de la négociation montre à nouveau le souci des partenaires sociaux de rechercher contractuellement des solutions aux difficultés de recrutement rencontrées par les branches professionnelles et les entreprises et de mieux prendre en compte les conditions de travail et de carrière des salariés.

En dehors de la fixation des salaires conventionnels, les principaux thèmes de négociation ont été les classifications des emplois (le nombre de textes modifiant les classifications est en forte progression en 2006), la formation professionnelle qui, malgré une diminution du nombre d'accords conclus, reste un thème mobilisateur pour les partenaires sociaux, et la prévoyance.

Une analyse approfondie de ces thèmes de négociation est proposée en partie IV du présent document.

II. LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE

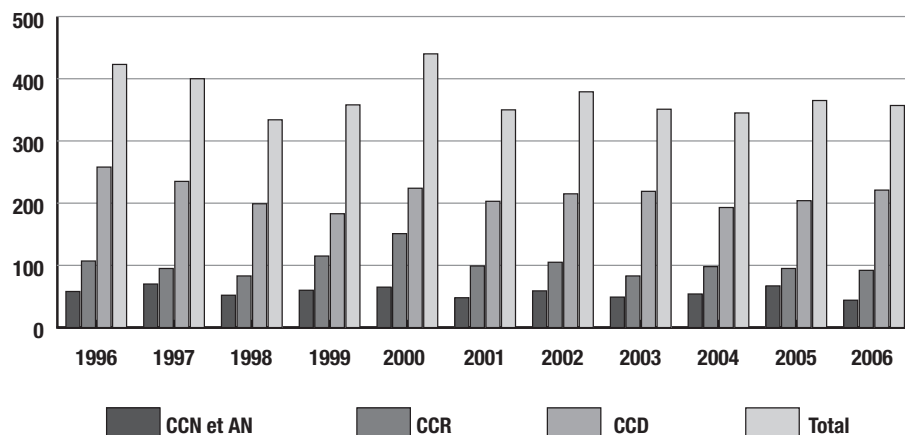
II.1. DONNÉES D'ENSEMBLE

En 2006, le dialogue social dans les professions agricoles est resté très actif. Si une légère diminution du nombre global de textes conclus pendant l'exercice est observée (357 textes contre 366 en 2005), elle est due au nombre exceptionnel d'accords nationaux signés en 2005, en raison de l'émergence de thèmes de négociation nouveaux (la formation professionnelle tout au long de la vie, la mise à la retraite avant 65 ans) ou en progression (la prévoyance). Enfin, la reprise de la négociation salariale se confirme, après une diminution en 2004.

Évolution du nombre de textes conventionnels conclus de 1996 à 2006

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
CCN et AN	58	70	52	60	65	48	59	49	54	67	44
CCR	107	95	83	115	151	99	105	83	98	95	92
CCD	258	235	199	183	224	203	215	219	193	204	221
Total	423	400	334	358	440	350	379	351	345	366	357

Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche



Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

Les 357 textes conclus se répartissent de la manière suivante :

- au niveau national : 15 accords nationaux (AN), 29 avenants à des accords nationaux ou des conventions nationales collectives (CCN) ;
- au niveau régional ou pluridépartemental : 1 convention collective régionale (CCR) et 91 avenants ;
- au niveau départemental : 2 conventions collectives départementales (CCD) et 219 avenants.

Seule la négociation nationale marque le pas, essentiellement pour le motif indiqué plus haut. Le maintien ou le développement de la négociation régionale et départementale confirme l'image d'un dialogue social très décentralisé dans les professions agricoles.

II.2. LES TEXTES DE BRANCHE ET INTERPROFESSIONNELS NÉGOCIÉS

Comme chaque année, la très grande majorité des textes conclus sont des avenants aux conventions et accords collectifs en vigueur étendus.

Les conventions collectives

Conventions nouvelles ou révisées

Contrairement à l'année précédente où aucune nouvelle convention spécifiquement agricole n'avait été négociée, trois conventions ont été conclues en 2006 et une entièrement révisée.

La convention collective régionale applicable aux salariés des *exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture et de pépinières de l'Île-de-France* du 8 septembre 2006, remplace deux conventions précédentes :

- la convention régionale du 28 avril 1965 concernant les *exploitations d'arboriculture fruitière, maraîchère, primeuriste, de cultures maraîchères sur champ d'épandage et de cultures légumières de plein champ de la région Île-de-France, Seine-et-Marne excepté*,
- la convention collective du 16 avril 1964 applicable dans les *exploitations de cultures spécialisées de Seine-et-Marne*.

La convention collective concernant les *exploitations agricoles des Landes* du 10 juillet 2006, remplace une précédente convention du 30 novembre 1965.

La convention collective des *exploitations d'arboriculture fruitière du Loiret* du 4 juillet 2006 remplace une précédente convention du 28 février 1989.

Enfin, la convention collective du 19 juin 1970 concernant les *producteurs de l'horticulture et des pépinières de l'Allier* a été entièrement révisée par l'avenant n° 56 du 27 septembre 2006.

Conventions dénoncées

Outre les trois conventions infranationales rappelées ci-dessus et remplacées par une nouvelle, une convention nationale a été dénoncée en 2006, la convention collective nationale du 3 juillet 1985 applicable aux personnels des élevages aquacoles (dénonciation du 19 décembre 2006).

Les accords nationaux interprofessionnels et professionnels

Avec 15 accords et avenants à accords conclus en 2006, la négociation au plan national marque un pas par rapport à l'année précédente, au cours de laquelle 25 textes de portée nationale avaient été signés.

Parmi les accords professionnels nationaux, six concernent la formation professionnelle. Ceux-ci ont été négociés et signés dans les branches de la *coopération agricole* et des *centres équestres*.

On peut citer également trois accords relatifs à la mise à la retraite avant 65 ans (un accord dans les *caisses régionales de Crédit agricole*, deux accords dans la *coopération agricole*).

Les autres accords nationaux traitent de sujets divers, notamment de l'emploi (*production agricole*), de la formation en alternance et de l'apprentissage, des restructurations et de la concertation (*caisses régionales de Crédit agricole*).

Accord national du 15 novembre 2006 sur la concertation dans les *caisses régionales de Crédit agricole* et les organismes adhérant à la convention collective du *Crédit agricole*.

Accord national du 15 novembre 2006 sur les aspects sociaux des restructurations et regroupement de moyens dans les *caisses régionales de*

Crédit agricole et les organismes adhérant à la convention collective du *Crédit agricole*.

Avenant du 8 novembre 2006 à l'accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement en alternance et de l'apprentissage au *Crédit agricole mutuel*.

Accord du 9 janvier 2006 sur la mise à la retraite avant 65 ans dans les *caisses régionales de Crédit agricole* et les organismes adhérant à la convention collective du *Crédit agricole*.

Accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la *coopération agricole*.

Accord du 20 février 2006 portant création d'une commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle dans la *coopération agricole*.

Accord du 20 février 2006 portant création d'un observatoire prospectif interbranches des métiers des qualifications et des emplois dans la *coopération agricole*.

Accord du 6 février 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les *coopératives et SICA bétail et viande*.

Accord national du 21 juin 2006 sur la formation professionnelle des *entreprises équestres*.

Avenant n° 3 du 19 janvier 2006 à l'accord national sur l'emploi dans les *exploitations et entreprises agricoles* du 2 octobre 1984.

Accord national du 16 mars 2006 concernant la mise à la retraite avant 65 ans des cadres dirigeants de la *coopération agricole*.

Accord national du 15 novembre 2006 relatif au dialogue social dans la branche du *contrôle laitier*.

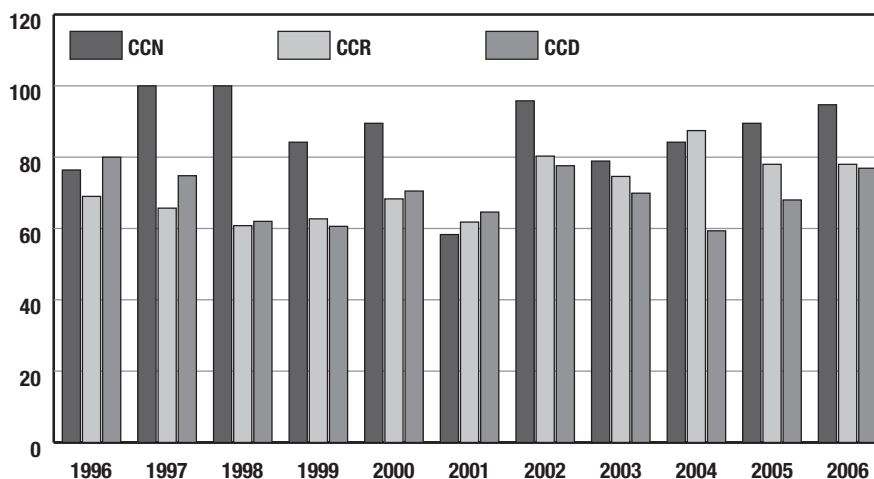
Avenant du 15 novembre 2006 à l'accord national sur la formation professionnelle dans la branche du *contrôle laitier*.

Les avenants aux conventions et accords collectifs

Le tableau ci-contre fait apparaître, de 1996 à 2006, le pourcentage de conventions étendues pour lesquelles un avenant au moins a été conclu pour l'année considérée par rapport aux conventions en vigueur.

Pourcentage de conventions étendues ayant eu au moins un avenant dans l'année de 1996 à 2006

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
CCN et AN	76,4	100	100	84,2	89,5	58,3	95,8	78,9	84,2	89,5	94,7
CCR	69	65,7	60,8	62,7	68,3	61,8	80,3	74,6	87,4	78,0	78,0
CCD	80	74,8	62	60,6	70,5	64,6	77,6	69,9	59,4	68,0	76,9



Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

Globalement, plus de 78 % des conventions étendues ont fait l'objet, en 2006, d'au moins une révision. 51 conventions étendues n'ont pas fait l'objet de révision en 2006, chiffre stable depuis 2005 (52 textes non révisés) alors que le chiffre s'élevait à 80 en 2004, 106 en 2003, 75 en 2002, 84 en 2001 et 67 en 2000.

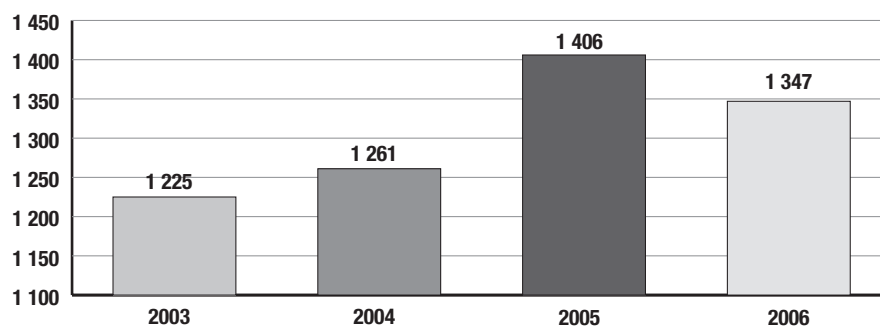
Une seule convention nationale figure sur la liste des conventions étendues non révisées (deux en 2005, quatre en 2004 et 2003 et cinq en 2002). Il s'agit de la convention concernant les *jardiniers et jardiniers-gardiens de propriété privée*.

Ces évolutions positives, qui se confirment dans la durée, permettent de relativiser les variations, en valeur absolue, du nombre total de textes conclus au cours d'une même année.

III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Les données collectées par les services régionaux de l'Inspection du travail, de l'emploi et de politique sociale agricole (ITEPSA), montrent d'un part, un certain tassement par rapport à 2005 et confirment, d'autre part, la reprise de la négociation d'entreprise constatée l'an dernier après la chute observée depuis plusieurs années : avec 1 347 accords d'entreprise conclus en 2006 (au sens large : accords proprement-dits, conventions ou avenants) contre 1 406 en 2005, 1 261 accords en 2004 et 1 225 en 2003 (1 446 en 2002, 1 936 en 2001, 1 538 en 2000), la progression est d'environ 10 % depuis 2003.

Évolution du nombre des accords d'entreprise (2003-2006)



Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

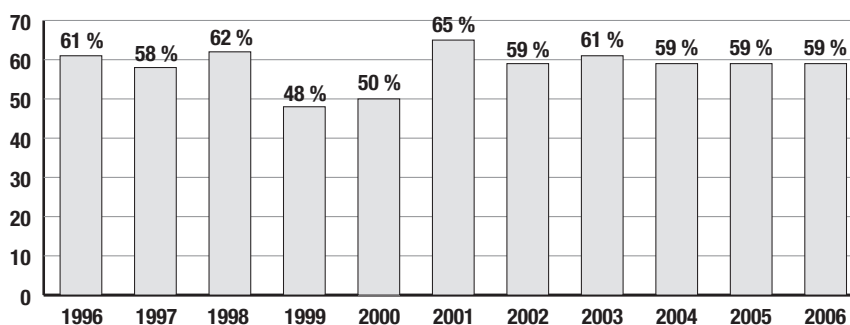
IV. LES THÈMES DE NÉGOCIATION

IV.1. LES SALAIRES CONVENTIONNELS

La vigueur de la négociation salariale constatée ces dernières années se confirme en 2006.

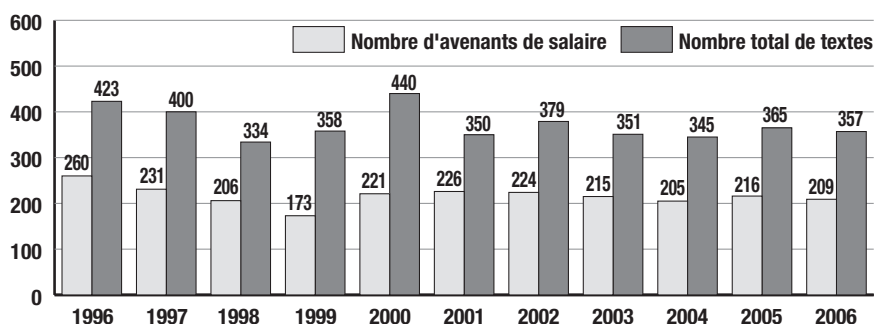
Le nombre des avenants salariaux s'établit à 209 en 2006, contre 216 en 2005 et 205 en 2004. Les graphiques ci-dessous permettent de suivre l'évolution de la part relative de la négociation salariale dans le dialogue social, qui se maintient autour de 60 % du total depuis 2002.

Part des avenants salariaux dans le total des textes conclus sur la période (en %)



Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

Part des avenants salariaux dans le total des textes conclus sur la période (en valeur absolue)



Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

IV.2. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le bilan de l'année

En 2006, le nombre d'accords relatifs à la formation professionnelle est en diminution par rapport à l'année précédente (6 textes contre 17 en 2005).

Trois branches ont négocié un accord sur la formation professionnelle, la branche des *entreprises équestres*, celle des *coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) bétail et viande* et celle du *contrôle laitier*¹⁾.

Une branche, la *coopération agricole*, a négocié trois accords dont les contenus précisent et organisent les mécanismes de la mise en œuvre sur l'accord de la formation professionnelle négocié en 2005.

Les thèmes abordés

Les accords traitent du Droit individuel à la formation, du contrat de professionnalisation, et des périodes de professionnalisation (*entreprises équestres* et *coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) bétail et viande*).

Le tutorat a été négocié pour l'accompagnement du contrat de professionnalisation (*entreprises équestres* et *coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) bétail et viande*).

La validation des acquis de l'expérience est prise en compte dans la branche des *entreprises équestres*.

Un financement partiel mutualisé du plan de formation pour favoriser notamment l'accès des salariés au Certificat de qualification professionnelle (CQP) est mis en place dans la branche des *coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) bétail et viande*.

L'apprentissage n'est concerné par aucun de ces accords.

Enfin, la sécurisation des dispositifs d'un accord sur la formation professionnelle, négocié en 2005, est mise en place par les partenaires sociaux à travers la convention collective de la *coopération agricole*. Ainsi, trois accords ont été négociés portant respectivement sur la rénovation de la Commission paritaire nationale de l'emploi, sur la création d'un observatoire des métiers et des qualifications et sur la mise en place des règles portant sur le financement de la formation professionnelle.

1) L'accord contrôle laitier, mentionné ici, n'a pu être intégré à l'analyse en raison d'une arrivée tardive au service.

Le contenu des accords de branche

Les partenaires sociaux agricoles ont négocié sur les apports de la loi du 4 mai 2004. Les accords ont mis en place des dispositifs permettant l'accès des salariés à des formations en liens directs avec les besoins des qualifications identifiées dans l'emploi de la branche.

Le contenu des accords met en œuvre une stratégie de politique de l'emploi dans les branches. Ainsi, les publics prioritaires sont identifiés, les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation ainsi que celles du Droit individuel à la formation sont définies.

Les publics prioritaires

Plusieurs types de publics sont visés par les accords sans qu'il soit possible d'établir véritablement un ordre d'importance selon des critères déterminés préalablement. Ainsi sont identifiés :

- Les jeunes âgés de moins de 25 ans et notamment lorsque leur formation initiale s'avère insuffisante ;
- Les salariés sans qualification ou disposant d'un faible niveau de qualification ;
- Les personnes en recherche d'emploi ;
- Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent. Sur ce thème, la branche des *entreprises équestres* souligne l'importance de mettre en œuvre pour ces salariés, le principe de l'égal accès au droit à la formation.

Les contrats de professionnalisation

- Dans la branche des *entreprises équestres* :

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit amener l'accession du salarié vers une des qualifications identifiées dans les classifications de la branche ou répertoriées par la CPNE-EE pour le secteur d'activité concerné.

La formation peut aussi déboucher sur l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel correspondant au maximum au niveau III de l'Éducation nationale.

La durée du contrat est d'une durée de 6 mois à 12 mois maximum.

L'action de professionnalisation peut s'étendre jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature de la qualification l'exige.

La durée de la formation en centre de formation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat, (sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder 35 %).

L'accueil et la formation du salarié nouvellement recruté en contrat de professionnalisation sont accompagnés par des seniors volontaires pour exercer le tutorat.

- Dans la branche des *coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) bétail et viande* :

La durée du contrat de professionnalisation est fixée de 6 mois à 12 mois maximum.

L'action de professionnalisation peut s'étendre jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou pour les personnes dont la qualification ne correspond pas à la nature des qualifications requises.

Les actions d'évaluation, d'accompagnements ainsi que les enseignements généraux et professionnels dispensés dans le cadre de l'action de professionnalisation représentent au minimum 22 % de la durée de l'action. Celle-ci peut être portée à 40 % pour les personnes sans qualification professionnelle.

Le financement des contrats de professionnalisation est pris en charge par l'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) sur la base d'un forfait horaire de 10 euros. Ce forfait est porté à 15 euros lorsque l'action a pour finalité l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle.

Les périodes de professionnalisation

Dans la branche des *entreprises équestres* les heures de formation effectuées hors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation minimale de formation prévue à l'article L. 932-1 du Code du travail. Lorsque ces heures de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération.

Dans la branche des *coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) bétail et viande* les heures de formation des périodes de professionnalisa-

tion se déroulent prioritairement pendant le temps de travail. Elles donnent lieu au maintien de la rémunération.

Un effort particulier de formation vers les salariés âgés de 45 ans et plus est à noter. Ils font l'objet d'un entretien au cours duquel sont examinés leurs besoins en formation et le cas échéant, un accès prioritaire leur est réservé au dispositif des périodes de professionnalisation.

Le Droit individuel à la formation (DIF)

Les accords précisent les conditions d'ouverture du DIF, les modalités d'utilisation du droit, les actions prioritaires, et le déroulement de la formation.

Dans tous les accords le décompte des droits s'effectue par année civile (20 heures par an), et des modalités d'acquisition de droits plus favorables sont prévues pour la première année d'activité.

L'accord de la branche des *entreprises équestres*, prévoit une durée supérieure (24 heures par an) selon des critères : âge, ancienneté dans l'entreprise ou niveau de formation inférieur au niveau V.

Tous les accords prévoient que le DIF est transférable en cas de licenciement pour un autre motif que la faute grave.

Les *coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) bétail et viande* précisent les modalités en cas de transfert du salarié à l'intérieur d'un groupe ou en cas de licenciement pour motif économique.

Les accords fixent les modalités d'utilisation du DIF, notamment les conditions dans lesquelles le salarié formule sa demande, les modalités de l'accord ou du refus de l'employeur. Les actions prioritaires sont définies de façon large.

Dispositions particulières contenues dans l'accord de la coopération agricole

La coopération agricole a conclu trois accords portant respectivement sur la rénovation de la Commission paritaire nationale de l'emploi, sur la création d'un observatoire des métiers et des qualifications et sur la mise en place de règles se rapportant au financement de la formation professionnelle.

- La Commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP)

Elle a pour mission de définir les priorités de la branche en termes de publics et d'actions.

Elle préconise les modalités de financement des dispositifs se rapportant aux périodes de professionnalisation et au Droit individuel à la formation (DIF).

Un tableau de bord de suivi statistique et financier des dispositifs de formation est établi par l'organisme collecteur agréé (OPCA2).

- L'observatoire des métiers et des qualifications

La branche s'est dotée d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications piloté par un comité à composition paritaire. Il a pour mission de réaliser des études en matière d'emploi et de formation.

Il accompagne les entreprises de coopération agricole dans la définition des axes de la politique de formation. Il aide les salariés dans l'élaboration de projets professionnels.

Le budget de l'observatoire des métiers et des qualifications est composé à partir de prélèvements (dans les limites prévues par les textes) opérés sur les versements dont les entreprises s'acquittent auprès de l'organisme collecteur agréé (OPCA2) au titre de la professionnalisation et du Droit individuel à la formation.

- De nouvelles règles de financement

Le troisième des accords intervenus vise à optimiser l'utilisation des fonds de la formation professionnelle.

Un certain nombre de prérogatives que le Conseil d'administration de l'organisme collecteur agréé (OPCA2), exerçait par délégation ont été transférées vers la Commission paritaire interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP). Ainsi, cette Commission (CPNIEFP), est chargée de fixer le montant des sommes à affecter aux différentes actions de formation (actions de professionnalisation, Droit individuel à la formation, exercice du tutorat et fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications). L'action et la responsabilité des partenaires sociaux se trouvent ainsi renforcées.

IV.3. LA REFONTE DES CLASSIFICATIONS

En 2006, les négociations de branche sur les classifications professionnelles ont abouti à la conclusion de 32 accords et avenants (huit

en 2005) procédant à des modifications ou des refontes de grilles existantes. Trois nouvelles conventions collectives ont également été signées, intégrant de nouvelles classifications.

Ces accords ou avenants ont apporté des modifications aux grilles de classification de 15 branches ou secteurs conventionnels qui se situent exclusivement au niveau infranational, trois de ces textes ayant une portée régionale. Vingt-neuf de ces accords concernent la *polyculture-élevage*, les *cultures et élevages spécialisés*.

La tendance

L'année 2006 se caractérise par une progression quantitative et qualitative des négociations.

Quantitativement, le nombre d'accords de classification a connu une évolution irrégulière depuis 1999 et 2006 marque une nette augmentation du nombre de textes conclus, qui a quadruplé par rapport à 2005. Contrairement aux années précédentes, aucune branche nationale n'a réformé ou même simplement modifié sa classification des emplois. La forte reprise de la négociation sur ce thème constatée en 2006 concerne pour l'essentiel le niveau départemental (à l'exception d'un texte de portée régionale) et s'explique par le choix des partenaires sociaux de transposer les préceptes de l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 sur la classification des emplois non-cadres en agriculture.

1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
19	18	16	9	12	7	8	32

Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

Qualitativement, les accords et avenants signés sont majoritairement des textes modifiant substantiellement la structure des classifications ou y substituant une nouvelle. Il convient toutefois de noter que, sauf trois exceptions, toutes ces refontes se situent dans le cadre de l'accord national de méthode précité.

Dix-neuf accords procèdent à des refontes de grilles existantes ou construisent de nouveaux systèmes de classement des emplois, qu'ils interviennent dans le cadre de l'obligation légale quinquennale prévue en la matière ou que les partenaires sociaux se soient spontanément saisis de ce thème.

Six textes ont une portée limitée et n'affectent pas la structure des grilles.

Trois nouvelles conventions ont également été signées, intégrant des systèmes de classification des emplois.

Une convention a été entièrement révisée et a procédé à cette occasion à une refonte de son système de classification devenu obsolète.

Ces textes s'analysent comme suit :

Analyse des accords et avenants

Les refontes des grilles de classification

Un texte change de principes de classement, les systèmes précédents ne permettant plus de classer des emplois correspondant à la réalité des techniques et à l'évolution des outils et des techniques. Ainsi, la branche des *coopératives de déshydratation de la région Champagne-Ardenne* a remplacé sa grille de type Parodi qu'elle utilisait depuis 1970 pour adopter une nouvelle grille établie selon des critères classants prenant en compte le niveau des connaissances, la responsabilité et le degré d'autonomie (avenant n° 126 du 11 juillet 2006).

Comme les signataires l'indiquent dans le préambule, la nouvelle classification permet d'avoir un socle commun à l'ensemble des entreprises. Des emplois repères ont été définis en prenant en compte chacune des familles de métier de l'entreprise. La liste et la définition des emplois repères figurent dans une annexe. Pour chaque emploi repère, il a été défini une mission ainsi que la nature des compétences requises. La grille prend en compte le degré de maîtrise à travers les différents échelons. Dans ce cadre, la compétence est reconnue et validée lorsqu'elle est mise en œuvre de façon permanente.

Enfin, l'accord énonce que le repositionnement des salariés actuellement employés dans les entreprises ne devra pas entraîner une diminution des coefficients acquis et des salaires correspondants.

16 conventions départementales de branche et une convention régionale ont négocié une refonte totale de leurs classifications professionnelles. Ces refontes visent à mettre en conformité les classifications avec l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 relatif à la classification professionnelle des emplois non cadres en agriculture.

Ont ainsi été totalement révisées les classifications des conventions suivantes :

- *exploitations agricoles du Morbihan* (avenant du 3 juillet 2006) ;

- *exploitations agricoles d'horticulture et de pépinières du Finistère* (avenant du 7 juillet 2006) ;
- *exploitations de polyculture et d'élevage d'Ille-et-Vilaine* (avenant du 6 juillet 2006) ;
- *exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère* (avenant du 7 juillet 2006) ;
- *exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières de plein champ des Côtes-d'Armor* (avenant du 4 juillet 2006) ;
- *entreprises de travaux agricoles et de battage de Seine-Maritime et de l'Eure* (avenant du 16 novembre 2006) ;
- *production agricole de la Vienne et entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Vienne et des Deux-Sèvres* (avenant du 16 novembre 2006) ;
- *exploitations agricoles de l'Ariège* (avenant 73 du 12 avril 2006) ;
- *exploitations de polyculture, d'élevage et cultures spécialisées de la Haute-Garonne* (avenant du 13 juin 2006) ;
- *exploitations agricoles de la Dordogne* (avenant du 21 février 2006) ;
- *exploitations et entreprises sylvicoles de la région des Pays-de-la-Loire* (avenant du 10 mars 2006) ;
- *exploitations de polyculture, d'élevages spécialisés ou non, de cultures spécialisées et CUMA des Deux-Sèvres* (avenant du 9 octobre 2006) ;
- *production de l'horticulture et des pépinières du département de l'Allier* (avenant du 27 septembre 2006).

Comme le recommande l'accord national, toutes les classifications comportent une méthode ou une grille de transposition entre l'ancienne classification et la nouvelle.

On constate ces dernières années une tendance croissante des secteurs des cultures spécialisées (*horticulture-pépinières, arboriculture, maraîchage...*) à appliquer les préceptes de l'accord national bien qu'ils n'entrent pas dans son champ d'application.

Au total, depuis la signature de l'accord de méthode du 18 décembre 1992, 112 classifications ont été révisées et ont fait l'objet

d'un accord étendu sur les 138 conventions entrant dans le champ d'application de l'accord national.

Deux avenants ont complété et enrichi la grille de classification de la convention collective des *ouvriers et employés des exploitations agricoles du Gard* mise en place initialement en 2003. Un avenant du 12 avril 2006 illustre chacune des fonctions répertoriées par des exemples de tâche, destinés à faciliter l'application de la grille et le positionnement des salariés. Les définitions des emplois sont complétées par l'indication de la référence aux diplômes. La grille des emplois techniques est en outre complétée par une grille des emplois administratifs. Un avenant du 12 octobre 2006 crée un échelon 2 au niveau III de la grille des emplois administratifs permettant ainsi au personnel classé dans ce niveau III de passer du coefficient 140 au coefficient 145.

Pour sa part, la convention des *exploitations de polyculture et d'élevage, entreprises de travaux agricoles et CUMA d'Eure-et-Loir* (avenant du 5 juillet 2006), achève cette année, avec la classification des cadres, le processus de redéfinition de l'ensemble des classifications des personnels initié avec les ouvriers.

Par un avenant du 28 avril 2006, la convention collective des *exploitations agricoles de la Drôme* a procédé à une refonte de ses grilles de classification du personnel d'encadrement, mises en place en 1973. Ces grilles au nombre de deux et comportant trois groupes sont établies selon le même modèle et concernent, l'une les cadres des exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture et de viticulture, l'autre ceux des exploitations maraîchères, horticoles, de pépinières et des champignonnières.

Une nouvelle grille de classification des emplois d'encadrement a également été mise en place par la convention des *exploitations agricoles de la Dordogne* (avenant du 21 février 2006) qui a ainsi révisé l'ensemble de ses classifications cadres et non-cadres.

Par ailleurs, un thème qui avait été abordé pour la première fois en 2002 connaît un regain d'intérêt en 2006, à savoir les conditions d'emploi et de travail des bergers d'alpages. Deux conventions de la *polyculture élevage, exploitations agricoles de l'Ariège* (avenant 72 du 12 avril 2006) et *exploitations agricoles de polyculture-élevage, culture spécialisées, travaux agricoles et CUMA des Hautes-Pyrénées* (avenant du 18 juillet 2006) ont intégré dans leur classification une annexe concernant spécifiquement les gardiens de troupeaux occupés pendant la saison d'alpage ou l'estive. Outre une définition adaptée des emplois classés en quatre niveaux selon le niveau d'expérience, le degré d'autonomie et l'expérience professionnelle, ces annexes prévoient des modalités particulières en matière d'emploi, de rémunération, de temps de travail, d'équipement. Les partenaires sociaux

agricoles sont en effet conscients que les conditions particulières de travail des bergers qui effectuent la transhumance ou assurent la garde des troupeaux en zones de montagne pendant la saison d'été, et les contraintes spécifiques auxquelles ces salariés sont soumis, notamment l'isolement, justifient que des adaptations à la réglementation soient mises en place conventionnellement.

Au total, quatre conventions collectives couvrant des départements en zone de montagne (Savoie, Hautes-Alpes, Ariège et Hautes-Pyrénées) ont aujourd'hui mis en place des classifications d'emplois adaptées au métier de berger.

Aménagements à la marge

En 2006, sept textes ont eu une portée limitée et n'affectent pas réellement la structures des grilles.

La convention des *entreprises de travaux agricoles et ruraux des Pays-de-la-Loire* (avenant du 22 novembre 2006) crée les postes de mécanicien et de mécanicien hautement qualifié qui n'y figuraient pas en tant que tels et étaient, selon toute vraisemblance assimilés aux postes de conducteur et de conducteur-hautement qualifié, aux mêmes coefficients et échelons.

Quatre conventions de Lorraine redéfinissent en les précisant les fonctions du niveau 3 "employé ou ouvrier qualifié" : *polyculture-élevage, production de fruits, travaux agricoles et ruraux CUMA de Meurthe-et-Moselle* (avenant du 30 juin 2006), *polyculture-élevage, élevages spécialisés, productions fruitières et viticoles, travaux agricoles et ruraux de la Meuse* (avenant du 11 juillet 2006), *polyculture-élevage des Vosges* (avenant du 10 juillet 2006) et *polyculture-élevage et CUMA de la Moselle* (avenant du 7 juillet 2006).

Un avenant du 11 janvier 2006 à la convention des *champignonnières du Maine-et-Loire* apporte une précision quant à la définition des fonctions pouvant être exercées par les salariés des catégories IV et V du groupe III (tractoristes, caristes et chauffeurs routiers).

Enfin, un avenant du 28 juin 2006 modifie, dans la convention collective de la *production du Calvados*, la définition des emplois des niveaux I, II et III par l'indication du diplôme de référence.

Deux grilles de classification négociées dans le cadre de nouvelles conventions collectives.

En 2006, trois conventions collectives intégrant des grilles de classification ont été négociées et conclues, dont une a fait l'objet d'une exten-

sion. Il ne s'agit toutefois pas de conventions nouvelles proprement dites, ces textes remplaçant des conventions collectives dénoncées ou obsolètes. Néanmoins, pour deux de ces conventions, les négociations ont abouti à l'élaboration de nouvelles grilles de classification.

Les *exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture et de pépinières d'Ile-de-France* (convention collective régionale du 8 septembre 2006), et les *exploitations d'arboriculture fruitière du Loiret* (convention collective du 4 juillet 2006) ont adopté une classification élaborée selon les prescriptions de l'accord national de méthode du 18 décembre 1992. La méthode d'élaboration de la classification préconisée par cet accord se fonde sur la prise en compte de trois paramètres essentiels que les négociateurs ont respectés en l'espèce :

- identification des niveaux de qualification déterminés à partir de la combinaison de quatre critères d'évaluation que sont le type d'activité, l'autonomie, la responsabilité et l'effort d'acquisition des compétences ;
- définition d'une grille à quatre niveaux de classification et à deux échelons par niveau, articulée autour des référentiels techniques de diplômes ;
- illustration des échelons par des exemples concrets de fonctions ou de tâches permettant l'adaptation de la classification aux réalités professionnelles et géographiques du champ couvert.

Les *exploitations agricoles des Landes* (convention collective du 10 juillet 2006) ont repris, sans la modifier, la classification qui avait été réformée par avenant du 7 juillet 2000, précisément selon les principes de l'accord national.

IV.4. LE CHAMP DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

En 2006, trois conventions départementales ont modifié la définition de leur champ professionnel.

Un avenant du 13 juillet 2006 intègre dans le champ de la convention collective des *exploitations de polyculture-élevage, cultures spécialisées, ETAR et CUMA du Lot*, les activités de fermes auberges et de chasses privées. Cette dernière activité a toutefois été exclue de l'extension, les gardes-chasse employés par des propriétaires privés et associations de propriétaires privés relevant de la convention collective nationale du 2 mai 1973 concernant les *gardes-chasse et gardes-pêche privés*.

Pour les deux autres conventions, *exploitations forestières de Nord-Pas-de-Calais* (avenant du 5 avril 2006) et *exploitations agricoles et cultures spécialisées de la Drôme* (avenant du 28 avril 2006), la modification apportée, purement rédactionnelle, n'a aucune incidence sur leur champ d'intervention.

Il est à noter que la nouvelle convention collective du 8 septembre 2006 concernant les *exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture et de pépinières d'Ile-de-France* assure une harmonisation et une simplification de la couverture conventionnelle des cultures spécialisées de cette dernière région qui relevaient auparavant de deux conventions, une régionale (Ile-de-France, Seine-et-Marne excepté du 28 avril 1965), et une départementale (Seine-et-Marne).

Les champs d'intervention de cinq accords nationaux, tous relatifs à la formation professionnelle, ont été modifiés par suite de l'adhésion à ces textes d'organisations d'employeurs initialement non signataires.

Les deux accords nationaux du 2 juin 2006, respectivement sur la formation professionnelle tout au long de la vie en agriculture et sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle en agriculture, intègrent les centres d'entraînement de chevaux de courses au galop (adhésion le 8 juin 2006 de l'Association des entraîneurs de galop) et les centres d'entraînement de chevaux de courses au trot (adhésion le 13 juin 2006 du Syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France).

Les accords nationaux sur la formation professionnelle dans la *coopération agricole*, du 23 mars 2005 (formation professionnelle tout au long de la vie), du 20 février 2006 (création d'une CPNEFP), du 20 février 2006 (observatoire prospectif des métiers) et du 20 février 2006 (financement de la formation professionnelle) intègrent les centres de gestion agréés et habilités agricoles relevant du réseau des Centres d'économie rurale (adhésion le 13 avril 2006 de CER France).

IV.5. LA MISE À LA RETRAITE

En 2006, quatre accords collectifs relatifs à la mise à la retraite avant l'âge de 65 ans ont été signés dans trois branches nationales et un dans le cadre d'une convention départementale en application de l'article L. 122-14-13 du Code du travail. Aux termes de cet article dans sa rédaction issue de l'article 16 de la loi du 21 août 2003 sur la réforme des retraites, une convention ou un accord collectif de branche étendu avant le 1^{er} janvier 2008 prévoyant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle pouvait permettre la mise à

la retraite avant 65 ans de salariés remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Néanmoins, dans un contexte d'allongement de la durée de vie et des périodes d'activité des salariés dans les autres pays de l'Union Européenne, l'amélioration du taux d'emploi des seniors est devenu un objectif majeur du point de vue de l'intérêt général. C'est d'ailleurs l'esprit de l'Accord national interprofessionnel sur l'emploi des seniors du 13 octobre 2005 ainsi que du plan national d'action concerté sur l'emploi des seniors présenté par le Premier Ministre le 6 juin 2006.

En cohérence avec ces objectifs et anticipant la présentation du plan d'action concerté sur l'emploi des seniors, la sous-commission des Conventions et Accords du 16 mars 2006 a décidé de ne plus prononcer l'extension des accords relatifs à la mise à la retraite avant 65 ans présentés à l'extension postérieurement à la date de sa réunion.

En 2006, quatre accords de mise à la retraite avant 65 ans ont été négociés et signés dans les professions agricoles. Trois l'ont été au plan national : *caisses régionales de Crédit agricole* (accord du 9 janvier 2006), *coopération agricole* (accord du 16 mars 2006 concernant les cadres dirigeants), *conserveries coopératives et SICA agricoles* (avenant du 29 novembre 2005). Un accord de mise à la retraite a été conclu au plan départemental dans le secteur de la polyculture-élevage, les cultures spécialisées, les entreprises de travaux agricoles de la Dordogne (avenant du 21 février 2006).

Seuls deux textes ont pu faire l'objet d'une mesure d'extension, l'accord concernant les caisses régionales de Crédit agricole et l'accord conclu dans le cadre de la convention collective des *exploitations agricoles de la Dordogne*.

L'accord "Caisses régionales de Crédit Agricole" fixe à 60 ans l'âge minimum de mise à la retraite.

Le texte prévoit que les salariés concernés par une mise à la retraite anticipée doivent être informés par l'employeur au moins six mois avant la date prévue. Un entretien avec la direction leur permet de faire valoir leur situation personnelle ou familiale. En cas de désaccord persistant, le salarié peut saisir une commission paritaire d'établissement, la décision finale de l'employeur étant notifiée au plus tard un mois après la tenue de cette commission. Pour accompagner cette procédure, les signataires rappellent les principes de gestion des carrières et de formation, résultant notamment de l'accord du 4 février 2004 sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle.

L'accord ne prévoit que des contreparties emploi. L'entreprise a le choix entre deux contreparties en matière d'embauche : soit deux recrutements en CDI pour trois salariés mis à la retraite jusqu'à fin 2008, puis un recrutement en CDI pour deux salariés mis à la retraite, soit deux embauches en alternance à durée déterminée pour deux salariés mis à la retraite.

La mise à la retraite à l'initiative de la caisse régionale ouvre droit à une indemnité égale à 1/10^e de mois par année d'ancienneté, majorée d'1/11^e de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

L'accord "Dordogne" fixe l'indemnité de mise à la retraite à 1/10^e de mois par année de service pour les dix premières années, majorée ensuite de 1/6^e de mois par année de service au-delà de dix ans. Il prévoit de manière alternative des contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle. Ainsi, les entreprises recourant à la mise anticipée à la retraite devront :

- soit mettre en œuvre des actions de formation professionnelle ciblées sur les plus de 45 ans et destinées au maintien de leur emploi ;
- soit procéder à une embauche en CDI pour une mise à la retraite, ou bien conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour une mise à la retraite.

Au total, depuis la loi du 21 août 2003, dix accords de ce type ont été conclus et étendus dont neuf dans le cadre de branches nationales.

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2007 (loi n° 2006 du 21 décembre 2006) met en œuvre plusieurs des mesures annoncées dans le plan concerté pour l'emploi des seniors. Pour favoriser l'emploi des seniors, elle revient sur la disposition de la loi du 21 août 2003 qui rendait possible sous certaines conditions (rappelées précédemment), la mise à la retraite de salariés âgés de moins de 65 ans.

La possibilité pour les branches de conclure des accords abaissant en dessous de 65 ans l'âge à partir duquel les employeurs peuvent procéder à la mise à la retraite d'office de leurs salariés est supprimée : de tels accords ne peuvent plus être signés ou étendus depuis l'entrée en vigueur de la LFSS (art. L. 122-14-13 du Code du travail modifié par l'article 106 de ladite loi).

Pour les branches ayant conclu de tels accords avant cette date, une période transitoire est aménagée : les accords conclus et étendus cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2009. Cette date

limite est avancée au 31 décembre 2007 pour les accords autorisant, en lien avec le dispositif de départ anticipé pour les carrières longues, une mise à la retraite avant 60 ans.

La loi a créé pour les salariés âgés de moins de 65 ans, une nouvelle modalité de départ en retraite se distinguant de la mise d'office à la retraite et du départ volontaire en retraite, et pouvant intervenir du 1^{er} janvier 2010 au 1^{er} janvier 2014. Il s'agit du départ décidé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Ce nouveau mode de rupture ouvre droit pour le salarié au versement de l'indemnité de mise à la retraite.

Le régime social et fiscal de cette indemnité dépendra du cadre dans lequel elle est versée, selon que le départ a lieu dans une entreprise couverte par un accord étendu prévoyant une mise d'office à la retraite entre 60 et 65 ans ou que le départ a lieu dans une entreprise non couverte par un tel accord. Cette mesure vise à attribuer aux branches couvertes par des accords prévoyant une possibilité de mise à la retraite avant 65 ans, conclus et étendus avant la publication de la LFSS, un délai supplémentaire d'adaptation à la nouvelle réglementation issue de la LFSS pour 2007.

IV.6. LES COUVERTURES SOCIALES COMPLÉMENTAIRES

Les couvertures sociales complémentaires ont pour objet de compléter les prestations servies aux salariés par les régimes obligatoires de sécurité sociale ou de prévoir une prise en charge particulière lorsque ces régimes n'interviennent que partiellement ou pas du tout. Depuis que l'Accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 a été rendu applicable aux professions agricoles par la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988, la négociation sur la prévoyance s'est développée progressivement.

La protection sociale complémentaire comporte principalement :

- la retraite complémentaire obligatoire qui relève d'une négociation interprofessionnelle (régimes ARRCO et AGIRC) ;
- la prise en charge des risques incapacité et invalidité, décès, le remboursement des frais de santé ; ces garanties sont mises en place au niveau de la branche professionnelle ou bien dans l'entreprise ;
- plus rarement, l'instauration de régimes de retraite supplémentaire qui assurent aux salariés des revenus de remplacement venant

s'ajouter aux pensions versées par les régimes de base et les régimes complémentaires.

La négociation collective reste déterminante car les partenaires sociaux définissent librement – pour autant qu'ils respectent un cadre défini par la loi – la nature et l'étendue des garanties, les catégories de salariés couverts. Selon le cas, l'accord pourra fixer précisément le niveau des garanties, le taux des cotisations et sa répartition entre employeurs et salariés, ou bien au contraire laisser toute latitude aux entreprises en ce domaine qui devront alors souscrire un contrat d'assurance collectif auprès de l'assureur de leur choix.

L'accord peut aussi organiser une mutualisation des risques entre toutes les entreprises de la branche. Le texte définit alors précisément les garanties, le taux ou le montant des cotisations et désigne le ou les organismes gestionnaires du régime auprès duquel ou desquels toutes les entreprises de la branche devront s'affilier. Dans ce dernier cas, l'accord doit comporter certaines clauses imposées par la loi, telles que le réexamen périodique des modalités de la mutualisation et du choix de l'assureur.

Les garanties mises en œuvre concernent principalement :

- l'incapacité de travail sous forme d'indemnités journalières complémentaires,
- l'invalidité sous forme de versement d'un capital ou de rentes complétant celles des régimes de base,
- le décès sous forme de capital, d'indemnités pour frais d'obsèques ou de rente d'éducation ou de conjoint,
- le remboursement des frais de santé au-delà de la prise en charge par les régimes obligatoires d'assurance maladie.

La tendance en 2006

L'année 2006 est marquée par une forte progression de la négociation collective en matière de prévoyance, le champ de la négociation dans ce domaine restant potentiellement très important dans le secteur agricole qui accusait jusqu'à présent un certain retard, que les partenaires sociaux s'emploient à combler progressivement.

En 2005, la négociation collective au niveau des branches avait abouti à la conclusion de 18 accords ou avenants à un texte pré-existant dans six branches (dont dix textes dans la production), ce qui

traduisait une légère baisse de l'activité de négociation par rapport à l'année 2004 (21 textes) et à 2003 (24 textes).

En 2006, 43 textes traitant de la prévoyance ont été conclus dans le cadre de branches, dont 31 étendus ou en voie d'extension, ce qui traduit une progression de l'ordre de 138 % par rapport à 2005. Ces textes se répartissent en trois de portée nationale, huit de portée régionale ou pluridépartementale et 32 à incidence départementale. 39 de ces textes ont été conclus dans le cadre des secteurs ou branches de la production proprement dite (*polyculture, élevages et cultures spécialisées*) ou de la forêt, et donc au plan infranational.

Si deux régimes nouveaux de prévoyance ont été mis en place dans des secteurs qui en étaient démunis, les autres textes ont essentiellement eu pour objet de modifier ou de compléter un régime déjà existant, notamment par l'ajout de nouvelles garanties comme la garantie décès, l'allongement de la période d'indemnisation ou l'ajustement du taux des cotisations :

- *Exploitations de polyculture élevage, cultures fruitières, ETAF et CUMA de Meurthe-et-Moselle* (avenant n° 70 du 26 janvier 2006) ;

- *Exploitations de polyculture, élevage, cultures spécialisées, travaux agricoles et forestiers, CUMA, associations de remplacement de Loire-Atlantique* (avenant n° 3 du 17 février 2006 à l'accord de prévoyance interbranches du 11 mars 2003) ;

- *Exploitations forestières et scieries agricoles des Pays-de-la-Loire* (avenant n° 29 du 7 mars 2006) ;

- *Exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture fruitière et CUMA du Pas-de-Calais personnel non-cadre* (avenant n° 52 du 5 mai 2006) ;

- *Exploitations de polyculture, d'élevage, maraîchères, horticoles et pépinières, CUMA de l'Aude* (accord de prévoyance du 19 mai 2006) ;

- *Entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne* (avenant n° 29 du 30 juin 2006) ;

- *Exploitations agricoles du Tarn* (avenant n° 18 du 11 juillet 2006) ;

- *Scieries agricoles et exploitations forestières du Limousin* (avenant n° 13 du 14 septembre 2006) ;

- *Exploitations de polyculture-élevage, maraîchage, horticulture, pépinières, CUMA de la Marne, travaux agricoles et ruraux de la Marne et de l'Aube* (avenant n° 56 du 5 octobre 2006) ;
- *Exploitations de polyculture et d'élevage des Vosges* (avenant nos 105 et 106 du 7 novembre 2006) ;
- *Exploitations de polyculture-élevage, cultures et élevages spécialisés, CUMA de la Corrèze* (avenant n° 123 du 10 novembre 2006) ;
- *Exploitations et entreprises agricoles du Rhône* (avenant n° 9 du 30 novembre 2006 à l'accord de prévoyance du 8 décembre 1967) ;
- *Exploitations agricoles de l'Hérault* avec changement d'assureur (avenant n° 160 du 28 novembre 2006) ;
- *Exploitations de polyculture-élevage, viticoles, maraîchères, horticoles, arboricoles des Pyrénées-Orientales* avec changement d'assureur (avenant n° 141 du 30 novembre 2006) ;
- *Production agricole du Calvados* (avenant n° 7 du 4 décembre 2006) ;
- *Exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture, de maraîchage, de viticulture, des champignonnières, des services de remplacement et des CUMA de l'Isère* (avenant n° 76 du 9 février 2006) ;
- *Exploitations agricoles de la Dordogne* (avenant n° 89 du 21 février 2006) ;
- *Exploitations de polyculture, d'élevages et de cultures spécialisées et CUMA des Deux-Sèvres* (avenant n° 6 du 9 octobre 2006) ;

Enfin, un avenant n° 159 du 28 novembre 2006 à la convention collective des *exploitations de polyculture, viticulture, arboriculture et CUMA de l'Hérault* prévoit l'affiliation du personnel d'encadrement à la garantie complémentaire santé dénommée TOP SANTE, proposée à titre optionnel par la convention collective nationale de prévoyance des *ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles*.

Contrairement aux années précédentes, aucun nouveau régime de prévoyance n'a été négocié au niveau national, la majorité des branches disposant d'une convention collective étendue ayant déjà mis en place de tels régimes (*coopération agricole, entreprises paysagistes, conchyliculture, accoupage et sélection, coopératives agricoles...*).

La réforme de la santé issue de la loi du 13 août 2004, repose sur la mise en place d'un parcours de soins coordonné et la désignation d'un médecin traitant. Les garanties des contrats complémentaire santé devaient être mises en conformité d'ici le 1^{er} juillet 2006 avec les dispositions de la loi. Les institutions de prévoyance étaient donc tenues de proposer des contrats dits de responsabilité visant à favoriser le respect du parcours de soins et conduisant à ce que les conditions de prise en charge des frais de santé soient alignées sur celles du régime légal. Ainsi, par exemple, les pénalités appliquées en cas de consultation d'un spécialiste hors du parcours de soins et la majoration du ticket modérateur ne peuvent être prises en charge.

Faute pour les institutions de prévoyance de prévoir l'intégration des contrats dits responsables, celles-ci ne pourront continuer à bénéficier des exonérations sociales et fiscales.

Deux branches et une convention collective au niveau national et quatre au plan infranational ont été amenées à renégocier leurs garanties complémentaires santé pour répondre aux exigences de la loi :

- *Entreprises d'accoupage et de sélection* (avenant n° 65 du 25 janvier 2006 à la CCN) ;
- *Entreprises du paysage* (avenant n° 22 du 23 novembre 2006) ;
- *Cadres d'exploitations et d'entreprises agricoles* (avenant n° 37 du 24 octobre 2006 à la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952) ;
- *Exploitations de polyculture-élevage d'Ile-de-France* (avenant n° 3 du 27 novembre 2006 à l'accord du 31 août 1999 relatif au régime de prévoyance "frais de santé") ;
- *Exploitations de polyculture-élevage, maraîchage, horticulture, pépinières, CUMA de la Marne, travaux agricoles et ruraux de la Marne et de l'Aube* (avenant n° 54 du 2 mars 2006) ;
- *Exploitations de cultures spécialisées de Seine-et-Marne* (avenant n° 139 du 22 février 2006) ;
- *Exploitations de polyculture, d'élevage, aviculture, travaux agricoles et CUMA de Seine-et-Marne* (avenant n° 125 du 22 février 2006).

Le personnel d'encadrement du secteur de la production relève obligatoirement de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 qui

assure notamment des garanties incapacité, invalidité, décès et propose des couvertures complémentaires maladie optionnelles. Depuis une modification intervenue en 2005, cette convention n'assure le maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident de la vie privée qu'à compter du 21^e jour d'arrêt (au lieu du 4^e jour comme auparavant).

Plusieurs accords ont été conclus dans le secteur de la production avec pour objet de faire bénéficier néanmoins ces cadres, d'une garantie de maintien de salaire durant la période d'arrêt de travail non indemnisée par la convention collective nationale précitée du 2 avril 1952, c'est à dire du 4^e au 20^e jour d'arrêt de travail.

- *Exploitations de polyculture-élevage, viticoles, maraîchères, horticoles, arboricoles travaux agricoles, CUMA et assoc. de remplacement de Loire-Atlantique* (accord interbranches du 17 février 2006) ;

- *Exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne* (avenant n° 25 du 8 mars 2006) ;

- *Exploitations de polyculture-élevage, viticoles, maraîchères, horticoles, arboricoles travaux agricoles, CUMA de Vendée* (Accord collectif de prévoyance interbranches du 10 mars 2006) ;

- *Exploitations de polyculture-élevage, cultures spécialisées, travaux agricoles, CUMA de la Sarthe* (avenant n° 3 du 3 mars 2006 à l'accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 8 janvier 1991) ;

- *Exploitations de polyculture-élevage, entreprises de travaux agricoles CUMA du Maine-et-Loire* (avenant n° 1 du 11 avril 2006 à l'accord collectif interprofessionnel du 11 juin 2002) ;

- *Exploitations de cultures légumières du Maine-et-Loire* (avenant n° 3 du 11 avril 2006 à l'accord de prévoyance du 19 septembre 1991) ;

- *Exploitations de polyculture-élevage, cultures spécialisées et CUMA de la Haute-Marne* (avenant n° 18 du 18 mai 2006) ;

- *Exploitations agricoles de la zone viticole de l'Aude* (avenant n° 18 du 6 avril 2006).

Si on étudie l'état de la prévoyance dans les branches de la *polyculture-élevage*, des *élevages et cultures spécialisés*, on note l'existence de pas moins de 83 régimes conventionnels de prévoyance complémentaire avec mutualisation des risques, présents dans 89 départements et mis en place, soit par la convention collective, soit par un accord spécifique. Si 31 textes se limitent à instaurer une garantie de maintien de

salaires en cas d'arrêt de travail, les 48 autres textes étendent leur couverture à l'invalidité, au décès et dans une moindre mesure aux frais de santé, cette dernière garantie n'étant prévue que dans dix conventions collectives ou accords, dont trois la réservent, d'ailleurs, aux seuls cadres. Les trois quarts de ces régimes sont mutualisés et dans 99 % des cas, les signataires ont choisi un organisme paritaire pour gérer leur régime de prévoyance.

Globalement au 31 décembre 2006, 123 régimes de prévoyance ont été mis en place dans les professions agricoles, dont plus des trois quarts ont été négociés au niveau infranational.

D'une manière générale, les partenaires sociaux éprouvent certaines difficultés à maîtriser la complexité de la réglementation régissant la protection sociale complémentaire et à adapter leurs accords avec l'ensemble des obligations légales qui s'imposent en la matière.

Selon certains accords de prévoyance conclus les années précédentes, les garanties prévues cessaient de s'appliquer à un âge fixé, 60 ou 65 ans, qui n'est pas nécessairement l'âge de départ à la retraite. De telles clauses sont considérées comme instaurant une discrimination fondée sur l'âge entre salariés. Prohibées par l'article L. 122-45 du Code du travail, elles ont été systématiquement exclues. Ce dernier point a fait d'ailleurs l'objet de débats au sein de la sous-commission agricole. Toutefois, tous les accords conclus en 2006 se sont conformés à cette exigence de non-discrimination.

Certains accords de prévoyance mettent en place une garantie incapacité de travail à des niveaux inférieurs à ceux prévus par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988 relative à l'adaptation de l'exploitation agricole. Cet accord interprofessionnel prévoit en effet que les salariés justifiant d'une ancienneté minimale de trois ans dans l'entreprise ont droit au maintien de 90 % de leur salaire pendant une première période d'indemnisation de 30 à 90 jours selon la durée de leur ancienneté. De tels accords sont étendus sous réserve de l'application de l'accord national interprofessionnel précité. Il serait souhaitable que ces accords rappellent que la garantie incapacité de travail n'exonère pas l'employeur de ses obligations légales.

IV.7. LA DURÉE DU TRAVAIL

Vingt-six textes conclus en 2006 ont abordé à divers titres la durée du travail. On ne compte aucun accord et tous ces textes sont des avenants à des conventions infranationales. Ils abordent chacun plusieurs thèmes et pour l'essentiel se bornent à réactualiser des clauses conventionnelles obsolètes ou à retranscrire, dans un but didactique, les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. Il est donc difficile de mettre en avant de grandes tendances.

Quelques grands traits peuvent être relevés.

La journée de solidarité

La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées a institué une journée de solidarité. Cette journée consiste pour les salariés du public et du privé à travailler un jour antérieurement non travaillé sans que ce jour de travail donne lieu à rémunération supplémentaire, et pour l'employeur à verser une contribution correspondant au produit du travail supplémentaire ainsi fourni, destinée à financer des actions en faveur des personnes âgées ou handicapées. La date de la journée de solidarité peut être fixée par accord collectif de branche ou d'entreprise. À défaut d'accord collectif, elle est fixée au lundi de Pentecôte.

Cinq textes, soit un chiffre en diminution par rapport à l'année précédente (neuf textes), ont abordé le thème de la journée de solidarité. Le faible intérêt porté par les partenaires sociaux à ce thème de négociation s'explique par la difficulté d'interprétation des dispositions législatives et une réticence certaine à la mise en place d'une journée travaillée non rémunérée.

Trois accords se limitent à rappeler la réglementation en fixant implicitement ou explicitement la journée de solidarité au lundi de Pentecôte : *polyculture-élevage des Landes*, *horticulture-pépinières de l'Allier et zone viticole de l'Aude*. Ce dernier, précise que seules les heures de travail accomplies dans la limite de 7 heures ne donnent pas lieu à rémunération. Enfin, deux textes (*coopératives bétail et viande*, *exploitations agricoles de la Dordogne*) renvoient la mise en œuvre de cette journée au niveau de chaque entreprise, en prévoyant toutefois qu'elle pourra être effectuée selon différentes modalités : choix d'un jour précédemment non travaillé, travail de 7 heures de récupération de modulation, fractionnement en heures dans la limite de 7 heures.

Les branches ou secteurs conventionnels ayant négocié sur la journée de solidarité sont les suivants :

- *Coopératives et SICA bétail et viande* (avenant n° 115 du 25 avril 2006),
- *Exploitations de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, horticulture, cultures maraîchères, pépinières, champignonnières, ETAR et CUMA de la Dordogne* (avenant n° 89 du 21 février 2006),
- *Exploitations de polyculture, élevage, maraîchage, horticulture et pépinières des Landes* (convention collective du 10 juillet 2006),
- *Exploitations d'horticulture et de pépinières de l'Allier* (avenant n° 56 du 27 février 2006),
- *Exploitations agricoles de la zone viticole de l'Aude* (avenant n° 17 du 6 avril 2006).

Le travail de nuit

L'année voit se confirmer la tendance à la diminution des accords conclus sur le travail de nuit.

Douze textes ont évoqué le travail de nuit à quelque titre que ce soit en 2006. Ce nombre est en diminution par rapport à celui enregistré en 2005 (15 textes), qui lui-même s'inscrivait en retrait par rapport à 2004 (18 textes).

Les textes ayant abordé le travail de nuit ne consistent pour la plupart, qu'en de simples avenants prenant en compte les observations formulées par l'Administration lors de l'extension de précédents textes. Ainsi, deux avenants complètent un précédent accord non étendu, par l'énoncé des justifications du recours structurel au travail de nuit (*polyculture-élevage, cultures maraîchères et légumières de Seine-Maritime, polyculture-élevage de l'Eure*). Les autres textes ne contiennent pas de clauses obligatoires.

Un seul texte met en place le recours structurel au travail de nuit (convention collective du 8 septembre 2006 des *exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture et de pépinières d'Ile-de-France*). Ce texte ne prévoit cependant pas toutes les clauses obligatoires telles que les mesures pour améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit ou les mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces omissions ne permettent pas la mise en place et le recours structurel au travail de nuit, mais seulement une application de l'accord dans les entreprises qui y ont déjà recours.

La définition de la période de nuit et du travailleur de nuit adoptée par les partenaires sociaux s'écarte rarement de celle prévue par les textes. La plupart des accords qui n'abordent le travail de nuit que sous l'angle d'un recours occasionnel se réfèrent à la période légale de 21 heures à 6 heures. Un accord fixe la période de nuit de 20 heures à 5 heures comme le permet la loi (*arboriculture, maraîchage, horticulture et pépinières de l'Ile-de-France*). Quelques accords retiennent toutefois une période contraire à la définition légale, comme de 22 heures à 6 heures (convention collective du 4 juillet 2006 de l'*arboriculture du Loiret, polyculture-élevage, cultures légumières et maraîchères de l'Eure*).

Lorsque les textes l'évoquent, la définition du travailleur de nuit est celle du décret. Ces textes évoquent un nombre d'heures de travail effectif de 270 sur une année. Un texte évoque une durée de 350 heures sur 12 mois consécutifs (*polyculture-élevage, cultures maraîchères et légumières de l'Eure*).

La plupart des textes négociés en 2006 évoquent uniquement le recours occasionnel au travail de nuit et ne prévoient que des compensations salariales. Ainsi, les partenaires sociaux du secteur de la *polyculture-élevage et des cultures spécialisées de la Dordogne* ont ils prévu une majoration de 10 % des heures de nuit correspondant à des heures normales et de 100 % de celles correspondant à des heures supplémentaires. L'accord conclu dans le secteur des exploitations et d'horticultures de l'Allier prévoit une majoration de 50 % des heures de nuit, portée à 100 % pour celles accomplies le dimanche ou un jour férié.

La convention collective concernant les exploitations d'arboriculture, maraîchage, horticulture et pépinières de l'Ile-de-France qui envisage aussi un recours occasionnel au travail nuit prévoit des majorations de 25 %, 50 % et 75 % selon que les heures de nuit correspondent à des heures normales ou des heures supplémentaires.

Les deux textes qui mettent en place le travail de nuit régulier, prévoient, outre des majorations de salaires, des repos compensateurs sous la forme d'un pourcentage du temps de travail effectué au cours de la plage nocturne. Ce pourcentage est de 10 % (exploitations d'arboriculture, maraîchage, horticulture et pépinières de l'Ile-de-France) ou de 50 % (polyculture-élevage, cultures maraîchères et légumières de l'Eure).

À ce jour, 19 accords de branche fixant les conditions de recours structurel au travail de nuit ont été signés, dont neuf au niveau national (sept dans le secteur coopératif et deux dans le secteur de l'enseignement privé) et dix au niveau infranational. Cette contribution

du secteur agricole à la mise en place du travail de nuit peut apparaître à priori modeste eu égard aux objectifs de la loi, mais le travail de nuit n'est pas une caractéristique de l'activité agricole proprement dite et il reste exceptionnel et circonstanciel.

Les textes abordant le travail de nuit sont les suivants :

- *Exploitations agricoles des Landes* (CC du 10 juillet 2006) ;
- *Exploitations d'arboriculture, maraîchage, horticulture et pépinières de l'Île-de-France* (CC du 8 septembre 2006) ;
- *Polyculture-élevage, cultures maraîchères et légumières de l'Eure* (avenant du 10 novembre 2006) ;
- *Exploitations agricoles du Lot* (avenant du 13 juillet 2006) ;
- *Exploitations agricoles de la Drôme* (avenant du 28 avril 2006) ;
- *Exploitations forestières de Nord-Pas-de-Calais* (avenant du 5 avril 2006) ;
- *Exploitations de polyculture-élevage et des cultures spécialisées de la Dordogne* (avenant du 21 février 2006) ;
- *Horticulture et pépinières de l'Allier* (avenant 27 septembre 2006) ;
- *Exploitations d'arboriculture du Loiret* (CC du 4 juillet 2006) ;
- *Polyculture-élevage, maraîchage, horticulture et pépinières, CUMA des Landes* (CC du 10 juillet 2006) ;
- *Coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura* (avenant du 7 mars 2006) ;
- *Exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime* (avenant du 18 juillet 2006).

Conventions de forfait pour les cadres et itinérants non-cadres

Sur les vingt-cinq textes conclus en 2006 abordant le temps de travail à un titre ou un autre, deux prévoient la possibilité pour les cadres et les salariés itinérants non-cadres de conclure des conventions de forfaits annuels en jours ou en heures.

Un accord très complet, celui concernant les cadres des *exploitations de polyculture et d'élevage*, des *entreprises de travaux agricoles et des CUMA de l'Eure-et-Loir* (avenant n° 51 du 5 juillet 2006), mentionne l'ensemble des forfaits auxquels l'entreprise peut recourir en accès direct. Il aborde le temps de travail des cadres en reprenant la définition légale et en caractérisant les cadres par les groupes E (cadres dirigeants) et F, échelons 1 et 2 (cadres autonomes ou soumis à l'horaire collectif) de la classification.

Les cadres dirigeants peuvent conclure des conventions de forfaits mensuels en heures. Pour les autres cadres, il est possible de conclure des conventions de forfaits annuels en jours ou en heures.

Pour les forfaits annuels en heures, le nombre d'heures est fixé à 1 947 heures pouvant être porté à 2007 heures. L'accord prévoit les durées maximales classiques et un mode de suivi de la durée du travail effectuée par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Pour les forfaits annuels en jours, le plafond du nombre de jours travaillés s'élève à 217 jours. L'accord envisage un suivi de la charge de travail par un entretien annuel avec l'employeur. Le contrôle de la durée du travail se fait par une déclaration mensuelle du cadre faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que la qualification des journées non travaillées.

L'accord offre également la possibilité aux salariés itinérants non cadres de conclure des conventions de forfaits annuels en jours ou en heures dans les mêmes conditions que pour les cadres.

Un deuxième texte (*personnel non-cadre des exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture fruitière et CUMA du Pas-de-Calais*, avenant n° 53 du 3 juillet 2006) prévoit la possibilité pour le personnel technique des services de remplacement de conclure des conventions de forfait annuels en heures. Sont visés les salariés itinérants occupant un emploi classé au minimum à l'indice 301 de la grille de classification conventionnelle.

Le nombre d'heures annuelles est fixé à 1 607 heures. Les heures de travail excédant la durée annuelle sont traitées en heures supplémentaires.

Le suivi de la durée du travail se fait par une déclaration mensuelle du salarié sous le contrôle de l'employeur.

IV.8. AUTRES THÈMES

Les autres accords ont porté en particulier sur les accessoires du salaire, le contrat de travail, les jours fériés, l'hygiène et la sécurité, les droits syndicaux, les congés pour événements familiaux et l'indemnisation des salariés participant à la négociation collective. S'agissant plus particulièrement des congés pour événements familiaux, on constate que les partenaires sociaux appréhendent mieux maintenant les obligations résultant de la loi du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité, en intégrant dans les conventions collectives des clauses accordant aux salariés, non seulement des jours de congés exceptionnels en cas de décès du partenaire, mais aussi parfois à l'occasion de la conclusion d'un pacte.

V. LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

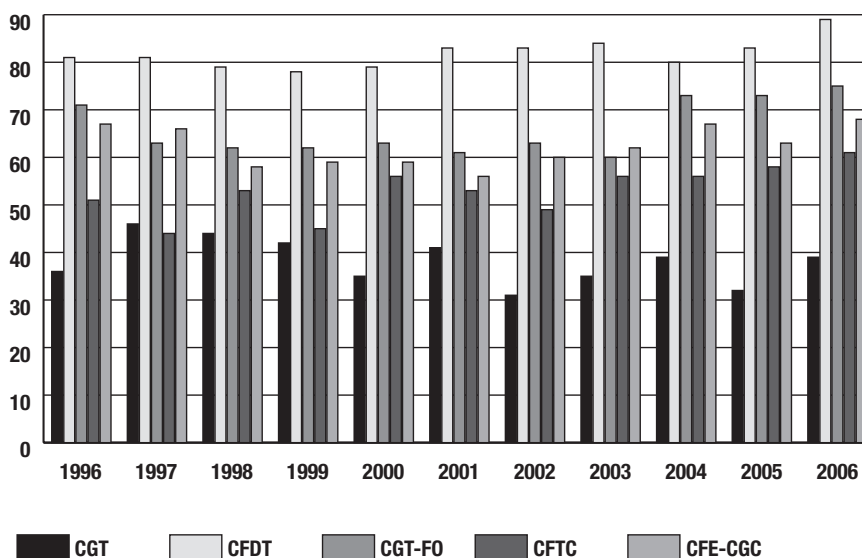
Dans le tableau ci-dessous figurent, pour les dix dernières années, les taux de signature des accords de chacune des cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national. Le tableau montre une certaine stabilité de l'engagement syndical, même si, durant cette décennie, les évolutions pour certaines centrales peuvent être importantes.

Répartition par année des signatures de l'ensemble des textes (en %)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
CGT	36	46	44	42	35	41	31	35	39	32	39
CFDT	81	81	79	78	79	83	83	84	80	83	89
CGT-FO	71	63	62	62	63	61	63	60	73	73	75
CFTC	51	44	53	45	56	53	49	56	56	58	61
CFE-CGC	67	66	58	59	59	56	60	62	67	63	68

Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

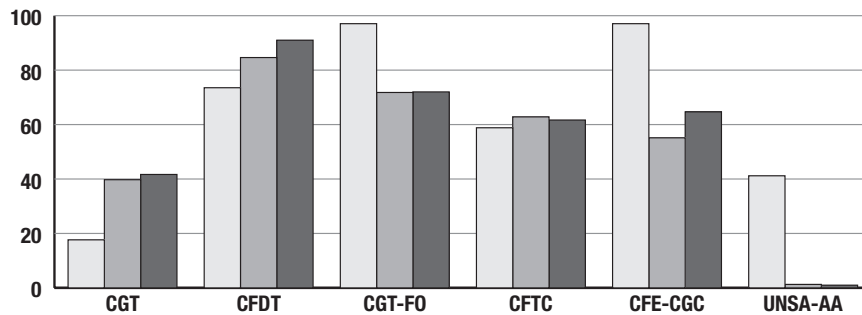
Taux de signature par organisation syndicale de 1996 à 2006 (en %)



Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

Globalement, et rapportée à la période des dernières années marquées par une grande stabilité les pratiques syndicales en cette matière, les chiffres de 2006 montrent une adhésion croissante au dialogue social, se traduisant pour l'ensemble des organisations représentatives au niveau national interprofessionnel par une proportion plus grande de signature.

Répartition des signatures par niveaux de négociation en 2006 (en %)



Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

VI. L'ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION AGRICOLE DES CONVENTIONS ET ACCORDS

La sous-commission agricole des Conventions et Accords s'est, comme l'année précédente, réunie cinq fois en 2006 pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement.

La sous-commission a par ailleurs été consultée 13 fois dans le cadre de la procédure accélérée pour ce qui concerne les avenants de salaires.

Au total, 324 demandes d'extension (contre 345 en 2004 et 376 en 2005) ont été examinées au cours de l'année 2006.

Soit un total de 125 textes examinés en réunion dans le cadre de la procédure normale (134 en 2003 et 2004, 161 en 2005) et 199 avenants de salaires nationaux, régionaux et départementaux (209 en 2004, 215 en 2005) soumis à la procédure d'examen accéléré prévue à l'article L. 133-10 du Code du travail. Les avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure accélérée représentent 61,4 % de l'ensemble (64 % en 2005 62 % en 2004, 61 % en 2003, 53 % en 2002).

Après deux années de stabilité, on observe une diminution en volume de l'activité de la sous-commission, due principalement à une diminution relative de la négociation de branche au niveau national.

La sous-commission a donné un avis favorable à l'élargissement de cinq avenants à conventions élargies.

La sous-commission a donné un avis défavorable à l'extension de 11 textes (contre 22 en 2005) qui ont été renvoyés à la négociation (renvoi se traduisant, dans la quasi totalité des cas, par un réexamen ultérieur d'un texte modifié conforme). Ces renvois étaient motivés pour des raisons tenant essentiellement à la non conformité des accords aux textes législatifs et réglementaires en vigueur. Deux accords de salaires infranationaux ont fait l'objet d'une double, voire triple opposition à l'extension au motif du non respect de la procédure de négociation. Quatre accords de prévoyance conclus également au niveau infra national n'ont pu être étendus et ont été renvoyés à la négociation.

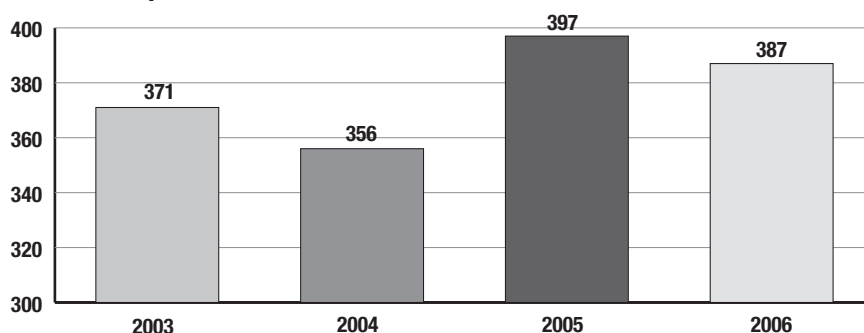
Par ailleurs, 114 oppositions ont été formulées par les membres de la sous-commission lors de la consultation selon la procédure d'examen accéléré.

Ces 114 oppositions montrent une très faible progression par rapport à 2005 (112 oppositions) mais un certain retrait par rapport à 2004 (124 oppositions) et 2003 (125 oppositions), et ne confirment pas la tendance observée auparavant d'une augmentation régulière de l'utilisation du droit d'opposition (132 oppositions en 2002, 84 oppositions en 2001, 86 oppositions en 2000 et 65 en 1999).

VII. L'ACTIVITÉ DE L'ADMINISTRATION

L'Administration a poursuivi son action en faveur du développement du dialogue social, notamment en assurant un rôle de conseil auprès des partenaires sociaux, d'accompagnement de la négociation et d'animation. Les services déconcentrés ont ainsi présidé 387 réunions de commissions mixtes (contre 397 en 2005, 356 en 2004, 371 en 2003), qui traduit un niveau élevé d'implication des partenaires sociaux dans la négociation de branche.

Évolution du nombre des réunions de Commissions mixtes (2003-2006)



Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

L'administration centrale a également poursuivi ses efforts pour améliorer l'accès aux textes conventionnels en collaborant avec la direction des Journaux officiels à la mise à jour de brochures existantes : *coopératives agricoles laitières* (n° 3608), *parcs et jardins zoologiques ouverts au public* (n° 3613), *coopératives de fleurs, de fruits, de légumes et de pommes de terre* (n° 3614), *coopératives bétail et viandes* (n° 3612), *entreprises paysagistes - personnel non cadre* (n° 3617) et *entreprises d'accoupage et de sélection* (n° 3606).

L'administration centrale a aussi diffusé auprès des services déconcentrés les conventions collectives mises à jour pour lesquelles il n'existe pas de brochure éditée par les J.O., (*caisses régionales de crédit agricole, personnels des structures associatives cynégétiques, centres d'insémination animale*), ou dont la brochure n'a pas encore été éditée ou rééditée (*établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot, conchyliculture*).

Cette action de diffusion des conventions collectives nationales non éditées sera poursuivie, mais elle dépend de la faculté qu'ont les

branches professionnelles intéressées de transmettre à l'administration centrale, sur support électronique, le contenu de leurs conventions.

Toujours pour améliorer l'information de ses services déconcentrés en matière de réglementation sur le temps de travail, l'Administration, par le biais d'une convention avec l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), a poursuivi les sessions de formation, spécifiques à la durée du travail dans les professions agricoles, mises en place en 2003. Cette formation est destinée aux agents des services de l'Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole (ITEPSA) qui sont fréquemment amenés à présider des commissions mixtes au cours desquelles des accords portant sur ce thème sont négociés. Elle est dispensée à la fois dans le cadre de la formation initiale et de la formation continue.

L'examen des demandes d'extension a nécessité cinq réunions de la sous-commission et l'envoi de 13 séries de salaires (15 en 2006, 14 en 2004) pour des avenants nationaux, régionaux ou départementaux.

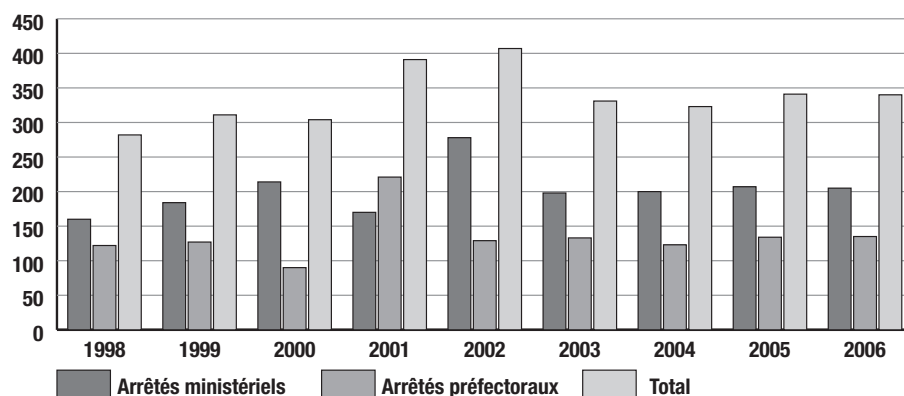
Suite à ces consultations, 340 arrêtés ont été pris (341 en 2005) : 205 arrêtés ministériels portant extension des avenants de fonds examinés en sous-commission et des avenants de salaires nationaux ou régionaux et 135 arrêtés préfectoraux portant extension d'avenants de salaires départementaux (selon les remontées communiquées par les services préfectoraux) pris par application de la procédure déconcentrée prévue par l'article L. 133-10 alinéa 2 du Code du travail.

Ces chiffres montrent une remarquable stabilité par rapport à 2005 (207 arrêtés ministériels et 134 arrêtés préfectoraux) et confirme l'évolution positive, en termes quantitatifs, de l'activité de l'administration centrale.

Nombre d'arrêtés pris par l'Administration

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Arrêtés ministériels	184	214	170	278	198	200	207	205
Arrêtés préfectoraux	127	90	221	129	133	123	134	135
TOTAL	311	304	391	407	331	323	341	340

Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche



Source : Ministère de l'agriculture et de la pêche

En outre, le ministre chargé de l'agriculture a contresigné 57 arrêtés (44 en 2005) conjointement avec le ministre chargé du travail, portant extension de textes applicables à des secteurs d'activité relevant à la fois de professions non-agricoles et de professions agricoles (*conchyliculture, golf, artisanat du bâtiment, réparations de machines agricoles, rouissage teillage du lin, jardineries-graineteries...*).

