

BILANS ET RAPPORTS

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2005

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement
Direction des relations du travail
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Pour connaître toutes les publications
du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
vous pouvez consulter son site internet : **www.travail.gouv.fr**

Conception et coordination
Direction des relations du travail
Bureau des conventions collectives et conflits collectifs

Collaboration rédactionnelle et réalisation
Paname Corporate

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

PARTIE 1 - LA TENDANCE 2005

■ LE DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2005	11
I. LES DIFFÉRENTS VOLETS DU DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION EN 2005	11
I.1. Les niveaux de négociation	11
I.2. Les thèmes de négociation	13
I.3. Les effets du volet "dialogue social" de la Loi du 4 mai 2004 sur la négociation	14
II. UN DÉVELOPPEMENT APPUYÉ PAR L'ÉTAT	26
II.1. L'intervention de la loi	26
II.2. L'action de l'administration	28
■ L'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DE SES SOUS-COMMISSIONS	35
I. LES CONSULTATIONS	35
I.1. L'examen le 4 mars 2005 du projet de loi relatif à l'égalité salariale	36
I.2. L'examen le 9 mai 2005 du projet de loi pour le développement des services à la personne	37
I.3. La consultation du 27 juin 2005	37
I.4. L'examen le 21 octobre 2005 de divers projets de lois et de décrets	38
I.5. La consultation du 12 décembre 2005 sur l'avant projet de loi sur l'égalité des chances	39
II. LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS DANS LE CADRE DE LA PROCÉDURE D'EXTENSION ET D'ÉLARGISSEMENT	42
II.1. L'extension et l'élargissement des textes conventionnels	42
II.2. Les avis de la sous-commission des conventions et accords	45
II.3. Les grandes tendances des observations de l'administration concernant les principaux thèmes de négociation	48
III. LA SOUS-COMMISSION DES SALAIRES	58

PARTIE 2 - LA NÉGOCIATION PAR NIVEAUX

■ LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE EN 2005	63
I. LE TÉLÉTRAVAIL	65
I.1. Une définition du télétravail	65
I.2. Des droits communs avec les autres salariés	66
I.3. Des dispositions spécifiques pour les télétravailleurs	66
II. LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ	68
III. L'ASSURANCE CHÔMAGE	69
III.1. Le protocole d'accord du 22 décembre 2005 et la convention du 18 janvier 2006	69
III.2. L'accord du 6 octobre 2005 relatif aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et aux contrats d'avenir	70
IV. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SENIORS	72
IV.1. L'évolution des représentations socioculturelles	73
IV.2. La sécurisation des parcours professionnels	73
IV.3. Le retour dans l'emploi des seniors	73
IV.4. La fin de carrière	74
V. LA NÉGOCIATION SUR LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL	75
VI. LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE	76
VI.1. Rappel de l'évolution des régimes de retraite complémentaire	76
VI.2. Bilan des avenants examinés par la commission mentionnée à l'article L. 911-3 du Code de la sécurité sociale	78
■ LA NÉGOCIATION DE BRANCHE	81
I. DONNÉES GÉNÉRALES	81
I.1. L'activité conventionnelle	82
I.2. La signature des organisations syndicales	88
I.3. Les thèmes de négociation	89
II. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES	91
II.1. L'activité conventionnelle	91
II.2. Le montant des relèvements	99
II.3. Le calendrier des accords et des relèvements	103
II.4. Analyse de la situation des minima de branche par rapport au SMIC	105

III. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE	111
III.1. Une négociation de branche soutenue depuis l'entrée en vigueur de la réforme de la formation professionnelle	111
III.2. Les thèmes abordés en 2005	113
IV. LA NÉGOCIATION SUR LES COUVERTURES SOCIALES COMPLÉMENTAIRES	133
IV.1. Un ralentissement de la négociation collective en matière de prévoyance	133
IV.2. Les avantages de la négociation d'accords de prévoyance au niveau de la branche professionnelle	135
IV.3. Une procédure d'examen des accords qui permet de dégager des interprétations largement partagées	136
V. LA NÉGOCIATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL	139
V.1. Le temps de travail effectif	140
V.2. La RTT sous forme de repos : les JRTT	147
V.3. La modulation	148
V.4. Le travail à temps partiel	149
V.5. Les cadres	149
V.6. Les congés payés	151
V.7. Les jours fériés	151
V.8. La journée de solidarité	151
V.9. Le compte épargne temps	153
V.10. Le travail de nuit	153
VI. LA NÉGOCIATION EN MATIÈRE DE MISE À LA RETRAITE	161
VI.1. La tendance	161
VI.2. Les contreparties emploi et formation professionnelle	162
VII. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	165
VII.1. Le contrat à durée déterminée	165
VII.2. Les nouveaux thèmes de négociation sur le contrat de travail	165
VII.3. La formalisation de l'embauche	166
VII.4. La période d'essai	166
VII.5. L'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle	167
VII.6. La rupture du contrat de travail	167
VIII. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES	169
VIII.1. La tendance	170
VIII.2. L'analyse des accords et avenants	170
VIII.3. Dix grilles de classifications négociées dans le cadre des nouvelles conventions collectives	175

IX. LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	180
IX.1. Les deux textes relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	180
IX.2. Les accords et avenants abordant le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes	183
IX.3. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les nouvelles conventions collectives	185
X. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION ET L'ÉPARGNE SALARIALE	189
X.1. Les quatre accords signés en 2005	190
X.2. Les principales caractéristiques de ces quatre règlements de plans d'épargne	190
XI. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	193
XI.1. La Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, et la négociation collective	193
XI.2. Un thème de négociation peu investi par les partenaires sociaux	194
■ LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE	195
I. DONNÉES GÉNÉRALES	195
II. MÉTHODOLOGIE	196
II.1. Circuit de la collecte des accords d'entreprise	196
II.2. Champ des accords	196
II.3. Recueil et traitement de l'information	196
II.4. Des chiffres définitifs pour 2004, provisoires pour 2005	197
II.5. Les thèmes de la négociation	198
III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME	199
IV. LES SIGNATAIRES	203
V. LA NÉGOCIATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE ET PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ	206
V.1. La négociation par taille d'entreprise	206
V.2. La négociation par secteur d'activité	207

PARTIE 3 - LES DOSSIERS

- DOSSIER N° 1 213
LE RÔLE DE LA CPNE DANS LA RÉGULATION DE LA POLITIQUE DE FORMATION AU SEIN DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE
Carine Seiler, sous la direction de Jean-Marie Luttringer, et avec la collaboration d'Anne-Sophie Pennel et de Caroline Rivier, Circé Consultants - Groupe Amnyos
- DOSSIER N° 2 251
LES ACCORDS DE MÉTHODE 2005 : MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 72 DE LA LOI DU 18 JANVIER 2005 DE PROGRAMMATION POUR LA COHÉSION SOCIALE
Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (Mission FNE)
- DOSSIER N° 3 267
LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE EN 2005
- DOSSIER N° 4 287
LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ EN 2005
- DOSSIER N° 5 301
**LA RENÉGOCIATION D'ACCORDS RTT.
ÉTUDE QUALITATIVE DE 16 DÉMARCHES D'ENTREPRISE**
ESSOR Consultants, pour la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) (Michel PEPIN, Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND et Philippe NICOLAS) avec l'appui méthodologique de Dominique TONNEAU (Centre de Gestion Scientifique - École des Mines de Paris)
- DOSSIER N° 6 331
LES NÉGOCIATIONS DANS LES CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT ET ENREGISTRÉ
- DOSSIER N° 7 343
LA NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES
- DOSSIER N° 8 363
LA NÉGOCIATION DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES EN 2005
Ministère de l'agriculture et de la pêche

PARTIE 4 - ANNEXES ET DOCUMENTS

■ ANNEXE 1 : LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE	401
ANNEXE 1.1 : NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BDCC)	403
ANNEXE 1.2 : TEXTES INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2004 : RÉSULTATS DÉFINITIFS	405
ANNEXE 1.3 : LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2005	406
ANNEXE 1.4 : LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2005	407
ANNEXE 1.5 : LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2005	413
■ ANNEXE 2 : LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES	455
ANNEXE 2.1 : MÉTHODOLOGIE UTILISÉE POUR L'ANALYSE DES SALAIRES CONVENTIONNELS DANS LES BRANCHES	457
ANNEXE 2.2 : TABLEAU DE BORD DES SALAIRES DANS LES BRANCHES CONVENTIONNELLES DE PLUS DE 5 000 SALARIÉS EN 2005	465
■ GLOSSAIRE	553
■ TABLE DES ANNEXES ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE	559

Partie 1
LA TENDANCE 2005

LE DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2005

I. LES DIFFÉRENTS VOLETS DU DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION EN 2005

I.1. LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

I.1.1. Une évolution différenciée selon les niveaux professionnels de négociation

En nombre de textes conventionnels signés, l'année 2005 présente une légère baisse au niveau interprofessionnel, un niveau encore très élevé pour les accords de branche et une augmentation limitée pour la négociation d'entreprise.

Au-delà des chiffres, la négociation interprofessionnelle conserve pourtant un rôle fondamental dans la dynamique conventionnelle.

En effet, le nombre de textes signés au niveau interprofessionnel (44) est légèrement inférieur à celui de 2004 (50), mais c'est le nombre d'avenants interprofessionnels qui est moindre et non le nombre d'accords interprofessionnels, qui lui, est resté stable. L'année 2005 a été une année de négociations interprofessionnelles riches sur des thèmes innovants : l'emploi des seniors, la pénibilité au travail, la convention de reclassement personnalisé et le télétravail. Ces négociations ont notamment débouché sur la signature de deux accords nationaux interprofessionnels importants, l'Accord national interprofessionnel sur le télétravail, et l'Accord national interprofessionnel sur la convention de reclassement personnalisé. Cette relance du dialogue social interprofessionnel devrait se poursuivre sur l'année 2006.

Au niveau de la branche, l'activité conventionnelle s'est maintenue à un niveau élevé et a même enregistré une légère progression par rapport à l'année 2004 : 1 144 accords et avenants ont été signés, soit 98 de plus qu'en 2004. L'accroissement du rythme de la négociation de branche, amorcé en 2004, s'est donc poursuivi et accentué en 2005 du

fait du nombre important d'accords conclus sur les thèmes de la formation professionnelle et des salaires.

Au niveau de la négociation d'entreprise on estime que l'augmentation du nombre d'accord en 2005 se situe autour de 10 %. Par rapport à 2004 la répartition par secteur d'activité est extrêmement stable. Le tertiaire concentre toujours plus de la moitié des accords, notamment avec le secteur du commerce dont la part a progressé significativement en 2005. Les entreprises de plus de 500 salariés ont signé à elles seules plus de 20 % des accords, alors qu'elles ne représentent que 15 % des unités signataires. De plus, la part des accords signés par des entreprises de moins de 50 salariés poursuit sa diminution, conformément à ce qui avait été observé en 2004.

1.1.2. Une progression plus rapide au niveau infranational

En 2005 la croissance de la négociation de branche a été proportionnellement moins forte pour les textes de niveau national (+ 4 %) que pour les textes de niveau infranational (+ 22 %).

La part des textes nationaux a connu en 2005 un léger tassement, malgré le grand nombre de textes conclus à ce niveau (plus de 800). Ceci s'explique en grande partie par le ralentissement des négociations sur la retraite et la formation professionnelle, dont l'essor avait été exceptionnel en 2004.

La négociation infranationale a pour sa part beaucoup progressé et est à l'origine de trois textes conventionnels sur dix. Cette croissance est due au fort développement des négociations salariales de branche : les avenants salariaux représentent 74 % des avenants infranationaux conclu en 2005.

La Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, en révisant l'article L.130-30 du Code du travail sur les commissions paritaires, avait d'ailleurs cherché à faciliter la conclusion d'accords territoriaux au niveau régional, au niveau départemental ou au niveau local, au travers des commissions paritaires locales qui ont notamment une mission de négociation sur des sujets d'intérêt local et plus particulièrement dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle.

I.2. LES THÈMES DE NÉGOCIATION

I.2.1. L'essor de la négociation sur les salaires en 2005

Les salaires demeurent le principal thème de négociation, tant au niveau de la branche que de l'entreprise.

L'année 2005 est caractérisée par l'accroissement du nombre d'avenants salaires au niveau des branches (+ 30 % : 519 contre 399 en 2004). Ce niveau est le plus important des dix dernières années. Les salaires représentent ainsi, en 2005, 45 % de l'ensemble des avenants et accords conclus au niveau national et infranational. La question salariale a également mobilisé les branches à travers les négociations sur les primes et autres indemnités (+ 23 % par rapport à 2004).

L'incitation à négocier sur les "salaires minima", dans le cadre de l'opération salaires menée par le Ministre en charge du travail, peut expliquer en partie cette augmentation des négociations sur les salaires.

Au niveau de l'entreprise, les salaires et les primes demeurent en 2005, les thèmes prépondérants de négociation, devançant ainsi le temps de travail. La progression de la négociation salariale dans l'entreprise est notable en 2005 et représente 35 % des accords conclus à ce niveau (un peu moins de 30 % en 2004).

I.2.2. La poursuite des négociations sur la formation professionnelle dans les branches

Les négociations sur la formation professionnelle se poursuivent à un rythme soutenu. Après l'importante augmentation des accords sur ce thème en 2004 (210 accords, ce qui représentait une augmentation de + 33 % par rapport à 2003), la formation professionnelle, avec 245 accords, représente encore 20 % des accords en 2005.

Les thèmes traités abordent l'ensemble des aspects de la formation professionnelle. Ainsi, outre les questions relatives au financement, les accords portent sur les priorités d'accès à la validation des acquis de l'expérience (54 accords), l'élaboration du plan de formation (60 accords), le droit individuel à la formation (92 accords), la professionnalisation (97 accords) et l'Observatoire des métiers et des qualifications (70 accords). Majoritairement, les accords conclus reprennent toutefois les règles fixées par le droit commun applicable.

1.2.3. Le ralentissement des négociations sur le temps de travail et sur la mise à la retraite

En 2005, les accords sur la détermination de l'âge et des conditions de mise à la retraite ont été moins nombreux qu'en 2004 (un tiers d'accords en moins), année au cours de laquelle un nombre important d'accords de branche avaient été conclus suite à la Loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

En 2005, s'est également poursuivi le recul des négociations sur le temps de travail. Les questions de modulation et d'aménagement du temps de travail des cadres sont moins évoquées dans les négociations, qui concernent surtout la définition du temps de travail effectif.

Il convient de noter que les lois de 2005 (qui prévoient notamment des négociations sur l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, le temps de trajet des salariés, les conventions de forfait annuel en jours pour les salariés non cadres autonomes)⁽¹⁾ n'ont pas eu d'effets, lors de ces premiers mois d'application, sur le nombre d'accords conclus sur ce thème.

Dans l'entreprise, le temps de travail reste le deuxième thème de négociation en 2005. La plupart des accords sur la réduction et l'aménagement du temps de travail sont des avenants à des accords antérieurs. La hausse constatée de textes sur ce thème semble liée surtout à un accroissement du nombre d'accords sur la journée de solidarité dans l'entreprise.

I.3. LES EFFETS DU VOLET “DIALOGUE SOCIAL” DE LA LOI DU 4 MAI 2004 SUR LA NÉGOCIATION

Au cours de cette deuxième année d'application de la loi, il semble que les partenaires sociaux se sont davantage saisis des dispositions de la Loi du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Si l'on note un développement des négociations portant sur le dialogue social, et notamment sur les modes dérogatoires de négociation, les dispositions relatives à la mise en œuvre du principe de l'accord majoritaire et aux dérogations, par l'entreprise, à un accord de branche n'ont trouvé que très rarement application.

1) Cf. II - 1 L'intervention de la loi. Voir page 26

1.3.1. La mise en œuvre du principe de l'accord majoritaire

Les règles applicables

La Loi du 4 mai 2004 consacre le principe majoritaire comme condition impérative de la validité des accords et donne la possibilité aux partenaires sociaux de choisir le dispositif qui leur paraît le mieux adapté.

Un accord interprofessionnel est possible à condition qu'il n'y ait pas opposition de la majorité, en nombre, des organisations syndicales représentatives (c'est-à-dire en l'absence d'opposition de trois des cinq syndicats représentatifs à l'échelle nationale, CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC pour les cadres).

En principe, un accord de branche, de la même façon, ne devra pas rencontrer d'opposition d'une majorité de syndicats en nombre (parmi les syndicats représentatifs de la branche).

Toutefois, par accord étendu conclu comme indiqué ci-dessus, une branche peut décider que ses futurs accords devront recueillir les signatures d'un ou de plusieurs syndicats représentant une majorité des salariés de la branche. Cet accord décidera ainsi si la détermination de la majorité des salariés résulte d'une consultation spécifique des salariés de la branche ou se mesure par les résultats obtenus aux dernières élections professionnelles (Comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel).

Un accord d'entreprise est possible en cas d'absence d'opposition d'un ou des syndicats représentatifs majoritaires, c'est-à-dire ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles dans l'entreprise.

Là encore, toutefois, un accord de branche étendu peut exiger que les accords d'entreprise dans cette branche recueillent une majorité de signature.

La mise en œuvre du principe de l'accord majoritaire

En 2005, un premier accord de branche étendu relatif aux conditions de conclusion des accords de branche ou d'entreprise a été conclu. Il s'agit de l'accord du 6 juillet 2005 conclu dans le secteur du *remorquage maritime*⁽²⁾. Dans cet accord, qui ne concerne que

2) Cet accord n'est pas répertorié dans la Base de données des conventions collectives (BDCC) de la Direction des relations du travail, car il relève de la compétence des affaires maritimes.

quelques centaines de salariés, les règles spécifiques de majorité pour la conclusion d'accord de branche ou d'entreprise sont pour la première fois mises en œuvre :

- dans la branche, la validité des accords est subordonnée à leur conclusion par une ou plusieurs organisations syndicales représentant la majorité des salariés de cette branche (calculée à partir de la consolidation des résultats aux élections professionnelles).
- dans l'entreprise, la validité des accords est subordonnée à leur conclusion par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles.

Il est intéressant en outre de noter que ce thème a été abordé dans plusieurs branches depuis la mise en œuvre de la Loi du 4 mai 2004, sans aboutir à des accords déposés : *prestataires de services du secteur tertiaire, coiffure, casinos, laboratoires de prothèses dentaires, hospitalisation privée à but lucratif*.

Certains accords relatifs plus largement au dialogue social comportent un chapitre consacré aux règles de conclusion des accords d'entreprise et/ou de branche. C'est le cas notamment dans les branches *négoce et distribution des produits pétroliers, industries alimentaires, industries charcutières, poissonnerie...* Ils décident tous d'appliquer les règles qui prévalent en tout état de cause à défaut d'accord de branche : la validité des accords de branche et d'entreprise est subordonnée à l'absence d'opposition des syndicats majoritaires en nombre (branche) ou en nombre de voix (entreprise).

Les effets de l'exercice du droit d'opposition dans les branches ou les entreprises, ne peuvent être précisément mesurés. En effet, tout accord qui fait l'objet d'une opposition majoritaire est réputé non écrit, et n'est donc pas porté à la connaissance des services du ministère compétents.

Toutefois, compte tenu de l'accroissement du nombre de textes conclus au niveau de la branche, les éventuelles oppositions majoritaires exercées ne semblent pas, en tout état de cause, avoir affecté la production conventionnelle à ce niveau. Depuis la mise en œuvre de la Loi du 4 mai 2004, environ 1 700 accords de branche ont été conclus, et moins de 20 oppositions majoritaires ont été répertoriées par les services de la Direction des relations du travail. À titre d'exemple, on peut citer des oppositions majoritaires sur des dispositions liées à la formation professionnelle (dans les branches de la *coiffure, lunetterie optique et photographie*, concernant les contrats de

professionnalisation, dans la branche *succursalistes de l'habillement*, concernant l'accord sur la formation professionnelle), et même les salaires (opposition majoritaire dans les *carrières et matériaux de construction, les succursalistes de l'habillement, les foyers de jeunes travailleurs*).

En ce qui concerne le niveau de l'entreprise, certaines oppositions majoritaires ont été médiatisées, mais semblent, là aussi, concerner une part très marginale des accords conclus. Par exemple, un accord d'entreprise chez Perrier-Vittel du 29 juillet 2004 portant sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et prévoyant un dispositif de préretraite (CATS) a fait l'objet d'une opposition majoritaire de la CGT qui représentait 55 % des voix (la CGT a, par la suite, levé son droit d'opposition sur ce texte). Début 2006, trois syndicats majoritaires dans l'entreprise Général Motors se sont opposés à un accord sur l'aménagement du temps de travail et la politique salariale.

D'une manière générale, et bien que le droit d'opposition n'ait pas eu d'effets quantitatifs identifiés, cette possibilité accordée aux organisations majoritaires a des conséquences importantes sur les stratégies des partenaires sociaux dans le cadre de la négociation. Face à un risque d'exercice du droit d'opposition, les employeurs (au niveau de l'entreprise, mais aussi les organisations dans la branche) peuvent songer, notamment, à faire des concessions supplémentaires afin de rallier tel ou tel syndicat et permettre ainsi à l'accord d'être majoritaire. Il s'agit donc pour les employeurs de rechercher une majorité de signature. De la même manière, du côté des organisations syndicales de salariés, il est désormais nécessaire de constituer des coalitions soit pour signer un accord soit pour s'y opposer. Ainsi, les dispositions de la Loi du 4 mai 2004 ont contribué à rendre l'organisation de la négociation plus consensuelle et à renforcer la légitimité des accords conclus.

1.3.2. Les négociations sur l'articulation des niveaux de négociation

Les règles applicables

Les accords de niveaux inférieurs peuvent déroger aux accords de niveaux supérieurs, sous réserve que les signataires de ces derniers n'aient pas exclu cette faculté. Les partenaires sociaux ont ainsi la possibilité d'aménager, le cas échéant, la portée du principe de faveur en prévoyant des possibilités de dérogation. Désormais, les accords, qu'ils soient interprofessionnels, de branche ou d'entreprise, peuvent comporter des dispositions dérogeant en tout ou partie aux disposi-

tions applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

Ces dispositions n'ont ni pour objet ni pour effet de modifier, d'une part, les rapports entre les normes législatives (ou réglementaires) et les normes conventionnelles et, d'autre part, les rapports entre les accords collectifs et les contrats de travail.

Les dérogations aux accords de branche sont exclues dans quatre domaines où la branche continue à définir un socle impératif : salaires minima, classifications, garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire et mutualisation des fonds destinés à la formation professionnelle.

Dans un certain nombre de cas où le Code du travail prévoit une mise en œuvre de la loi par un accord de branche, un accord d'entreprise pourra désormais intervenir pour mettre en œuvre les dispositions législatives : de nouveaux sujets, listés limitativement, sont ainsi ouverts à la négociation d'entreprise.

Le texte précise que les nouvelles règles ne valent que pour l'avenir et ne remettent pas en cause l'articulation entre les accords et conventions conclus avant l'entrée en vigueur de la loi. Il convient cependant de rappeler que certaines conventions de branche signées avant l'entrée en vigueur de la loi avaient d'ores et déjà prévu que des accords d'entreprise pourraient déroger à tout ou partie de leurs stipulations : la loi conforte le contenu de ces conventions.

La possibilité de dérogation par accord d'entreprise, ouverte au niveau des accords de branche, reste nuancée

Depuis la mise en œuvre de la Loi du 4 mai 2004, la moitié des 18 conventions collectives conclues comportent une clause interdisant la dérogation. Contrairement à 2004, on constate que la plupart des conventions collectives signées en 2005 comportent une clause interdisant une dérogation, au niveau des entreprises, à toutes les dispositions de la convention collective. Sur les huit conventions collectives conclues en 2005, six contiennent cette disposition.

Au niveau des branches professionnelles, 1 136 textes (accords professionnels, avenants à des conventions collectives et avenants à des accords professionnels) ont été signés en 2005.

La proportion d'accords en 2005 qui autorisent ou interdisent la dérogation est à peu de choses près semblable à 2004. On note par contre une augmentation des accords auxquels les entreprises ne

peuvent en tout état de cause déroger, augmentation à mettre en lien avec l'accroissement du nombre de textes sur les salaires minima.

D'une manière générale, plus de la moitié des textes conclus depuis le 4 mai 2004 portent sur des sujets auxquels les entreprises ne peuvent en tout état de cause déroger, comme les salaires minima, les classifications, ou bien encore le choix d'un OPCA, la mise en place d'une CPNEFP, la fixation de l'âge de mise à la retraite.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi, environ un texte sur six signé au niveau national comporte une clause expresse interdisant aux entreprises de déroger. Au niveau infranational, seuls 8 textes comportent cette clause. Plus de la moitié de ces accords portent sur des sujets liés à la formation professionnelle. Il est intéressant de noter que certains de ces accords prévoient une clause qui interdit la dérogation, alors qu'ils portent sur des thèmes pour lesquels la dérogation n'est en tout état de cause pas possible dans l'entreprise, comme les salaires minima.

Comme en 2004, un peu plus d'un quart des textes signés au niveau national en 2005 ne comportent pas de clause impérative, et par ce silence, ainsi que par la nature des thèmes négociés, ouvrent des dérogations éventuelles aux entreprises.

Les thèmes principaux de ces accords conclus au niveau national et sur lesquels les entreprises pourraient éventuellement déroger par accord collectif sont, en 2005, les éléments du salaire (autres que les salaires minima), primes, indemnités (environ 12 % de l'ensemble des accords et avenants), la formation professionnelle (3 % de l'ensemble des accords et avenants), le temps de travail, les heures supplémentaires, les congés (2 % de l'ensemble des accords et avenants).

D'une manière générale, on observe, comme en 2004, que les partenaires sociaux ont souhaité, dans la majorité des branches, interdire toute dérogation au niveau des entreprises en matière de formation professionnelle. Les accords relatifs aux primes, indemnités comportent plus rarement des interdictions de déroger.

Le système de suivi statistique des accords d'entreprise a été transformé de manière à évaluer les effets de la Loi du 4 mai 2004 sur la pratique de la négociation collective au niveau de l'entreprise. En ce qui concerne les accords d'entreprise en 2005 qui éventuellement comporteraient des clauses dérogeant à des accords de branche signés après le 4 mai 2004, les premières indications montrent que les entreprises ne se sont pas saisies de ces possibilités de déroger. Les services des Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la

Formation Professionnelle (DDTEFP) ont été chargés de vérifier le caractère effectivement dérogatoire de ces textes, par comparaison des clauses figurant dans l'accord d'entreprise d'une part, et dans l'accord de branche d'autre part. Depuis la mise en œuvre de la loi, aucun accord d'entreprise dérogatoire n'a été signalé dans ce cadre.

La particularité de certaines clauses conventionnelles qui interdisent toute dérogation, pour l'avenir, par accord d'entreprise

Quatre accords sur le dialogue social et la négociation collective dans les branches de l'*industrie charcutière*, de la *charcuterie de détail*, des *entreprises du négoce et produits du sol* et de la *poissonnerie* abordent très explicitement l'articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise.

Les partenaires sociaux, avec des libellés différents, ont décidé que la branche resterait le lieu privilégié de négociation et que les accords d'entreprise à venir ne pourraient "en aucun cas" déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective, de ses avenants ou des accords de branche.

Par cette disposition, les parties ont entendu mettre en place, pour l'avenir, les règles qui existaient avant la Loi du 4 mai 2004 : un accord d'entreprise ne peut en tout état de cause déroger à un accord de branche dans un sens moins favorable. L'application de ces dispositions conduit à ce que tout accord de branche postérieur à l'accord sur le dialogue social ait une valeur impérative pour les accords d'entreprise, même s'il ne comporte pas de clause qui prévoit expressément que la dérogation est impossible.

Dans le cadre de l'extension de ces accords, la Direction des relations du travail a tenu à attirer l'attention des partenaires sociaux sur le fait que des accords de branche ultérieurs pourront toujours, de manière générale ou en ce qui concerne un thème spécifique de négociation, modifier cette articulation entre accords de branche et accords d'entreprise, dans le respect des dispositions légales.

I.3.3. Des négociations qui se développent sur les modes dérogatoires de négociation

L'année 2005 a vu la conclusion et l'extension des premiers accords sur le dialogue social, ouvrant la possibilité aux entreprises dépourvues de délégué syndical dans le champ d'application de ces branches de négocier avec les représentants du personnel ou, à défaut, avec un salarié mandaté en cas de carence aux élections professionnelles,

conformément à l'article L. 132-26 du Code du travail. Les dispositions de ces accords ne sont applicables qu'après leur extension par le Ministre en charge du travail.

Ces accords doivent fixer les thèmes ouverts à ce mode de négociation, les modalités de fonctionnement de la Commission paritaire nationale de branche, les conditions de majorité requises pour l'accord d'entreprise conclu avec le Comité d'entreprise ou les délégués du personnel, les conditions d'exercice du mandat des salariés mandatés, les modalités de suivi des accords par l'observatoire paritaire de branche.

Les accords sur les modes dérogatoires de négociation

BRANCHE	Intitulé des textes	Publication	Date signature	Date de l'arrêté d'extension
Entreprises du négoce et de distribution des combustibles liquides, gazeux et produits pétroliers	Accord relatif à la négociation collective en l'absence de délégué syndical et à la création d'un observatoire paritaire de la négociation	BO hebdo 2005-14	20/12/2004	24/02/2006
Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes	Accord relatif à la négociation collective	BO hebdo 2005-22	04/03/2005	08/12/2005
Industries alimentaires (accord inter branches)	Accord relatif au dialogue social et au développement de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.	BO hebdo 2005-23	08/04/2005	20/07/2005
Industries charcutières	Accord relatif au dialogue social	BO hebdo 2005-20	11/04/2005	04/10/2005
Travail temporaire	Accord relatif aux modes de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux	BO hebdo 2005-42	13/07/2005	
Exploitations frigorifiques	Accord sur la signature d'un accord d'entreprise ou d'établissement pour un salarié mandaté	BO hebdo 2006-14	27/10/2005	
Entreprises de commission, de courtage, de commerce intra-communautaire et d'importation exportation	Accord relatif à la négociation collective dans les entreprises en l'absence de délégué syndical et à l'Observatoire paritaire de la négociation collective	BO hebdo 2006-3	23/11/2005	

Le contenu de ces premiers accords sur les modes dérogatoires de négociation et les observations éventuelles qui ont été faites lors de l'extension donnent des premiers éléments concrets sur le fonctionnement de cette négociation dérogatoire.

- Les thèmes de négociation ouverts à ces modes dérogatoires de négociation.

La liste des thèmes sur lesquels peuvent négocier les élus du personnel ou les salariés mandatés n'est généralement pas limitative : sont concernés par cette négociation tous les thèmes ouverts à la négociation d'entreprise.

Toutefois, il faut noter une restriction étonnante, qui illustre peut être une confusion avec l'accord dérogatoire d'entreprise : trois branches excluent de cette négociation particulière les thèmes sur lesquels les entreprises ne peuvent pas déroger (cette dérogation s'entend par rapport à l'accord de branche), en application de la Loi du 4 mai 2004, c'est à dire les salaires et les classifications. Dans les autres secteurs, les entreprises peuvent négocier sur ces thèmes, et conclure des accords plus favorables que les dispositions conventionnelles existantes.

- L'articulation de ces accords avec les accords d'entreprise.

Il est intéressant de relever que deux branches ont prévu que les dispositions négociées avec les élus du personnel ou salariés mandatés ne peuvent en tout état de cause et quel que soit le sujet de négociation, déroger en moins favorable aux accords de branche sur ces mêmes sujets (accord interbranches dans les *industries alimentaires* et accord dans les *entreprises de commission, de courtage...*)

- Les modalités de négociation avec les représentants du personnel et les salariés mandatés et les conditions de majorité des accords.

Deux branches ont prévu une information préalable des institutions représentatives du personnel, avant toute ouverture de négociation avec des élus du personnel.

Un crédit d'heures spécifique pour les négociateurs, dans le cadre de ces négociations particulières est prévu dans deux branches.

Les conditions de majorité pour les accords conclus avec des représentants du personnel sont à peu de choses semblables dans toutes les branches : un accord doit recueillir l'assentiment de la majorité des représentants élus.

- Le fonctionnement de la Commission paritaire de négociation, et le suivi par des Observatoires paritaires de la négociation.

Un accord signé par des élus du personnel doit obligatoirement, pour être valable, être approuvé par la Commission paritaire de validation.

Le fonctionnement de cette commission spécifique est prévu dans tous les accords : sa composition est précisée (nombre de membres, répartition entre les organisations de la branche, modalités de vote et conditions de majorité).

Le Ministre en charge du travail a été amené à deux reprises à exclure une disposition concernant cette institution. Deux branches l'avaient en effet réservée aux signataires de l'accord sur le dialogue social. Or le rôle de cette commission n'est pas purement consultatif. Elle confère, par son approbation, le caractère d'accord collectif de travail aux accords d'entreprise négociés par des élus. Le fait d'en réservé la composition aux seules organisations signataires de l'accord porte atteinte à l'exercice du droit syndical.

Des Observatoires paritaires de la négociation sont mis en place dans la plupart des branches qui ont négocié sur les modes dérogatoires de négociation. Cette instance doit assurer le suivi des accords d'entreprise conclus avec des représentants élus ou mandatés.

Textes interprofessionnels et de branches signés en 2005

	Texte de base	Avenants	Total
TEXTES NATIONAUX	64	785	849
Accords interprofessionnels	3	40	43
Accords professionnels	54	72	126
Conventions collectives	7	673	680
TEXTES RÉGIONAUX	2	225	227
Accords interprofessionnels	1	0	1
Accords professionnels	1	1	2
Conventions collectives	0	224 (183)	224
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX	2	110	112
Accords interprofessionnels	0	0	0
Accords professionnels	1	0	1
Conventions collectives	1	110 (13)	111
TOTAL	68	1 120 (196)	1 188

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT(BDCC)
 () : nombre d'avenants régionaux ou départementaux rattachés à un texte de base national

Nombre de textes ayant eu un avenant en 2005

	Nombre de conventions et accords collectifs en vigueur	Nombre de textes ayant eu au moins un avenant en 2005	Taux (1) / (2) en %
TEXTES NATIONAUX	872	274	31,4
TEXTES RÉGIONAUX	116	35	30,2
TEXTES DÉPARTEMENTAUX	336	77	22,9
TOTAL DES TEXTES	1 324	386	29,2

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT(BDCC)

Principaux thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2004 et en 2005

Rang 2005	Thèmes	Textes 2005	Textes 2004	Rang 2003
1	Salaires	521	433	1
2	Formation professionnelle/apprentissage	245	217	2
3	Système et relèvement de primes	185	164	3
4	Retraite complémentaire et prévoyance ⁽¹⁾	87	151	4
5	Temps de travail	57	74	6
6	Départ et mise à la retraite	43	101	5
7	Contrat de travail ⁽²⁾	37	29	8
8	Classifications	34	28	9
9	Égalité professionnelle homme-femme	33	31	7
10	Conditions de négociation des accords ⁽³⁾	30	10	13

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT(BDCC)

Lecture : ce tableau présente la fréquence des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.

1) Cet item regroupe les thèmes suivants: retraite complémentaire, prévoyance, maladie-indemnisation complémentaire.

2) Cet item regroupe les thèmes suivants: embauchage, période d'essai, CDD, travail temporaire, congés (maternité, adoption, éducation d'un enfant), licenciement (préavis, indemnité), démission.

3) Cet item regroupe les thèmes suivants: modalités de conclusion des accords, publicité de la convention dans l'entreprise, dérogation partielle, observatoire paritaire de la négociation, règles de négociation, accord de méthode, accords avec salariés mandatés, commissions paritaires.

II. UN DÉVELOPPEMENT APPUYÉ PAR L'ÉTAT

Le droit conventionnel prend depuis quelques années une part accrue dans l'élaboration du droit du travail.

Le bilan de la négociation collective pour 2004 relevait qu'un certain nombre de textes législatifs avait contribué au développement de la négociation collective sur des thèmes spécifiques, en créant de nouvelles obligations de négocier ou en élargissant le champ de la négociation collective à de nouveaux thèmes. Cette tendance s'est poursuivie en 2005.

Ce développement de la négociation collective a été en outre renforcé par l'intervention de l'administration du travail qui garantit les conditions d'une négociation collective de qualité, en jouant le rôle de facilitateur dans certaines négociations, en s'assurant du respect des obligations légales de négocier et en ayant un rôle d'impulsion et d'encouragement vis-à-vis des organisations patronales et syndicales pour qu'elles négocient de façon prioritaire sur certains thèmes comme les salaires minima.

II.1. L'INTERVENTION DE LA LOI

De nombreux textes législatifs ont contribué en 2005 au développement de la négociation collective, en créant des obligations de négocier ou en laissant le soin aux partenaires sociaux de mettre en œuvre des mesures nouvelles.

Les partenaires sociaux ont en effet depuis plusieurs années souhaité pouvoir négocier sur des sujets relevant traditionnellement du pouvoir législatif ou du pouvoir réglementaire.

Cette tendance s'est particulièrement vérifiée en 2005 : plusieurs textes de loi instituent de nouvelles incitations à négocier.

La Loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 prévoit notamment des négociations dans les entreprises et les groupes d'entreprise sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et généralise la possibilité pour les entreprises, les groupes et les branches, de négocier sur les "accords de méthode".

La Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 introduit une obligation de négocier, tous les trois ans au niveau de la branche et tous les ans au niveau de l'entreprise, sur les mesures relatives à

l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Cette négociation doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle et sur leurs conditions de travail, de maintien dans l'emploi et d'emploi. Au niveau de l'entreprise la négociation doit plus particulièrement porter sur les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel de l'entreprise à la question du handicap.

Le législateur a également souhaité en 2005 que les partenaires sociaux ajoutent à leur négociation périodique obligatoire le thème de l'égalité salariale avec la Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 mars 2006. Plutôt que d'imposer des mesures de rattrapage ou des sanctions directes en cas d'écart constatés entre la rémunération des salariés femmes et hommes pour appuyer l'effectivité du droit, c'est-à-dire le principe d'égalité déjà présent dans le Code du travail, le législateur a préféré renvoyer aux branches professionnelles et aux entreprises le soin de se donner les moyens de vérifier leur situation, de négocier les rattrapages en cas d'écart constatés et de programmer ceux-ci sous réserve de respecter le calendrier fixé par la loi pour parvenir aux résultats attendus.

Par ailleurs, plusieurs lois ont également renvoyé à la négociation des sujets relatifs au temps de travail.

Ainsi, la Loi portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise du 31 mars 2005, précise qu'un accord collectif peut prévoir que le salarié qui le souhaite pourra effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent d'heures supplémentaires. En outre, en modifiant le dispositif du compte épargne temps, la loi incite à renégocier sur les conditions d'alimentation, d'utilisation et de liquidation du compte épargne temps.

La Loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, en son article 69, prévoit pour sa part la possibilité de négocier des dispositions particulières en matière de temps de trajet des salariés.

Enfin, la Loi en faveur des petites et moyennes entreprises du 2 août 2005 prévoit, en son article 95, la conclusion d'accords collectifs pour la mise en œuvre de conventions de forfaits annuels en jours pour les salariés non cadres autonomes.

S'agissant des rémunérations, l'article 17 de la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 du 19 décembre 2005, a invité les entreprises à verser à leurs salariés un bonus exonéré de toutes charges fiscales et cotisations sociales légales ou conventionnelles. Le versement de ce bonus est conditionné à la conclusion d'un accord de

salaire de branche ou d'entreprise préalable ou concomitant au versement du bonus, conclu depuis le 1^{er} janvier 2005 et applicable en 2006 et garantissant aux salariés une augmentation salariale, indépendante du versement de ce bonus (article 17 de la Loi du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006).

De la même manière, la Loi pour la confiance et la modernisation de l'économie du 26 juillet 2005 donne la possibilité aux entreprises ayant versé des primes d'intéressement en 2005 de pouvoir négocier un accord de majoration à hauteur de 200 € par salarié. Le versement de cette prime exceptionnelle d'intéressement est conditionné, pour les entreprises ne disposant pas d'accord d'intéressement, à la remise d'un procès verbal d'ouverture de négociations. Les entreprises qui disposaient d'un accord peuvent quant à elles verser non pas 200 € par salarié mais jusqu'à 15 % du montant des primes d'intéressement perçues en 2005.

Ce dispositif, comme celui du bonus, a bénéficié d'une incitation fiscale et sociale importante. Les statistiques disponibles pour le versement de la prime exceptionnelle d'intéressement montrent que 3609 entreprises ont versé ce supplément entre juillet 2005 et le 31 décembre 2005, estimant entrer dans le cadre du dispositif et des conditions posées. Parmi elles, 298 ont négocié le versement de cette prime, les autres, sur la base d'un accord pré-existant ou d'une ouverture de négociations pour l'établir, ont versé directement cette prime.

Enfin, il y a lieu de noter qu'en 2005, sous l'effet de l'Accord national interprofessionnel et de la Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, la négociation de branche a été encore très riche sur la formation professionnelle. Depuis l'entrée en vigueur de la loi, 375 accords ont été ainsi conclus sur le thème de la formation professionnelle. De la même manière, la Loi portant réforme des retraites du 21 août 2003 a été, comme en 2004, à l'origine de nombreux accords de branche sur la détermination de l'âge et des conditions de mise à la retraite. Plus précisément, depuis 2003, 98 accords ont été conclus en application de l'article 16 de cette loi qui permet la mise à la retraite d'un salarié pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein, à la condition qu'un accord de branche étendu prévoit des contreparties en terme d'emploi ou de formation professionnelle.

II.2. L'ACTION DE L'ADMINISTRATION

Si la loi, en renvoyant pour de nombreux sujets à la négociation des partenaires sociaux, incite à la négociation, l'intervention de l'État

participe également au développement de la négociation collective. Ainsi, l'administration est parfois amenée à jouer un véritable rôle d'impulsion des négociations, principalement au travers des présidents de commission mixte paritaire. Elle peut aussi prendre l'initiative d'actions de facilitation comme pour l'action engagée sur la question des chevauchements conventionnels.

II.2.1. Une importance accrue des commissions mixtes paritaires

Le rôle accru dévolu aux commissions mixtes paritaires en 2005

Le Ministère chargé du travail contribue à l'engagement et à l'avancement des négociations professionnelles en jouant, à la demande des partenaires sociaux ou quand il le juge nécessaire, le rôle d'intermédiation, à travers la constitution de commissions mixtes paritaires.

La négociation en commission mixte paritaire (CMP)

En cas de difficultés ou de blocage des négociations, l'article L. 133-1 du Code du travail permet de recourir à une commission mixte paritaire, présidée par un représentant de l'État.

L'objet d'une commission mixte paritaire est d'aider à la négociation de textes conventionnels de branche susceptibles d'extension, en dénouant des situations de blocage avec l'aide d'un tiers intervenant apportant sa compétence technique et juridique. La CMP est ainsi composée des représentants des organisations professionnelles et syndicales représentatives dans le secteur d'activité considéré et présidée par un représentant du Ministre en charge du travail.

Le Ministre en charge du travail peut provoquer la réunion d'une commission mixte dans deux hypothèses : à tout moment, de sa propre initiative ou bien lorsqu'une organisation syndicale le demande. Le Ministre doit convoquer cette commission si la demande émane d'au moins deux organisations.

Le président de commission mixte a pour mission de faciliter l'établissement ou le rétablissement du dialogue social. Il offre un cadre de discussion et assure le respect des "règles du jeu" de la négociation, mais il ne se substitue pas aux négociateurs dans les débats de fond. Le président a donc un rôle pédagogique, destiné à favoriser l'émergence d'une dynamique et d'une pratique autonome de négociation. Il est susceptible d'apporter ou d'orienter les partenaires vers un appui technique ou une expertise juridique.

Une augmentation particulièrement importante des demandes de commission mixte paritaire par les partenaires sociaux (principalement les syndicats de salariés) peut être relevée pour l'année 2005. Ces demandes témoignent de la volonté de certaines organisations de négocier, notamment sur les salaires, et de la reconnaissance que les

partenaires sociaux accordent au principe de la commission mixte paritaire.

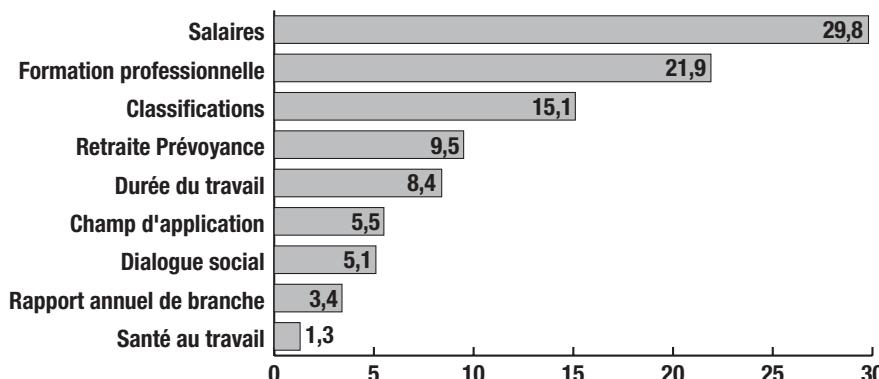
En 2005, 88 branches professionnelles ont négocié sous la présidence d'un représentant du Ministre en charge du travail (soit 10 de plus qu'en 2004).

Les secteurs des services (42 branches) et du commerce (36 branches) y sont les plus représentés. Le secteur industriel quant à lui n'apparaît que pour une faible part (10 branches).

453 réunions (soit 67 réunions de plus qu'en 2004, ce qui représente une augmentation de 17 %) se sont déroulées et ont porté sur les thèmes suivants :

Principaux thèmes négociés en commissions mixtes paritaires (en % par rapport à l'ensemble des thèmes négociés)

Année 2005



L'augmentation du nombre de commissions mixtes et de réunions a nécessité la nomination de 22 présidents de commissions mixtes qui ont bénéficié d'une formation préalable (deux stages de formation ont été organisés en 2005).

La négociation dans le cadre de commissions mixtes paritaires

Quelques accords marquants peuvent être signalés en 2005.

Après de longues négociations dans le cadre d'une commission mixte paritaire, la convention collective du *sport* a été signée le 7 juillet 2005.

Les travaux de réécriture des conventions collectives de la *coiffure* et des *géomètres experts*, menés également dans le cadre de commissions mixtes, ont abouti à la signature de deux textes, respectivement le 18 mars 2005 et le 13 octobre 2005. La branche des *vétérinaires praticiens salariés* a également, en 2005, finalisé sa convention collective nationale dont la signature effective est intervenue le 31 janvier 2006. Par ailleurs, des travaux d'actualisation de la convention collective nationale se poursuivent dans la branche des *cabinets d'avoués près les cours d'appel*. C'est sous l'égide d'un président de commission mixte que se déroulent en outre les travaux d'élaboration de la convention collective nationale à venir des *services à la personne*.

Dans le cadre de la négociation d'une convention collective spécifique, la branche de la *librairie* a conclu un accord relatif au financement du paritarisme le 17 novembre 2005.

Le 13 juillet 2005 un accord relatif aux modes de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans la branche du *travail temporaire* a prévu, en plus de la mise en place de dispositifs de négociation, la création d'un Observatoire de la négociation collective.

La mise en place de commissions mixtes spécifiques à l'initiative du Gouvernement

En 2005, deux exemples notables illustrent cette implication de l'administration : le dossier "spectacle" et l'opération "salaires" dans les branches.

L'État a engagé en 2005 une profonde rénovation de la politique de l'emploi culturel, en impliquant fortement les partenaires sociaux, à qui il appartient de définir les conditions de travail et d'emploi, à travers une restructuration des champs des conventions collectives du spectacle vivant et enregistré⁽²⁾.

Ainsi, à partir des 20 conventions collectives et 47 accords professionnels alors en vigueur, huit secteurs ont été définis avec, pour chacun, la constitution systématique d'une commission mixte présidée par un représentant du Ministère destinataire d'une lettre de mission précisant les thèmes importants à mettre à l'ordre du jour.

Les présidents de commission mixte nommés dans ces huit branches ont pour mission de parvenir à un accord sur la rédaction des champs d'application de ces nouvelles branches et d'encourager

2) Voir le dossier consacré à ce sujet : Dossier n° 6 "Les négociations dans le champ du spectacle vivant et enregistré".

les négociations afin de doter chaque convention collective d'un certain nombre de dispositions incontournables, comme sur les contrats de travail des intermittents.

Par ailleurs, une opération "salaires minima" a été menée à compter du mois de mars 2005 par le Ministre en charge du travail. À l'issue de l'examen de la situation des 274 branches professionnelles de plus de 5 000 salariés, le Ministre a décidé de désigner des représentants de l'État pour présider les négociations dans des branches dont les grilles de salaires étaient non conformes, ou bien a mandaté les présidents déjà en place dans certaines branches pour relancer rapidement les négociations sur les salaires minima et/ou les classifications.

Ainsi, neuf branches dont la situation n'a pas été jugée satisfaisante, ont finalement été mises en commission mixte pour ouvrir des négociations sur les salaires et les classifications.

Trente branches déjà en commission mixte ont dû engager ou relancer rapidement des négociations sous l'égide du président de la commission mixte, destinataire d'une lettre de mission du Ministre le mandatant pour mettre prioritairement à l'ordre du jour de la commission la négociation salariale.

Dans la plupart des cas, le recours à une commission mixte paritaire a eu un effet positif sur l'ouverture et le déroulement des négociations, notamment grâce à l'affichage d'une volonté politique forte et au rôle de facilitateur joué par son président.

Les dénonciations et leurs suites

Certaines commissions mixtes paritaires ont eu pour objet de résoudre des blocages apparus à la suite de la dénonciation d'accords collectifs.

En 2004, la convention collective nationale de la *maroquinerie* avait été dénoncée par la Fédération française de la maroquinerie. De nouvelles négociations ont été alors ouvertes, sous la présidence d'un représentant de l'administration, pour tenter d'aboutir à un texte qui recueillerait l'approbation des partenaires sociaux de cette branche. Ces négociations ont conduit à la conclusion, en septembre 2005, d'une nouvelle convention collective, d'un accord sur les salaires et d'un accord sur les classifications.

En octobre 2004, le Syndicat de la librairie française (SLF) et la Fédération française syndicale de la librairie (FFSL) ont dénoncé la convention collective des *commerces de détail de papeterie, fournitures*

de bureau, de bureautique et informatique et de librairie ainsi que ses avenants et annexes, en invoquant leur souhait de créer une branche *librairie* autonome. Deux commissions mixtes paritaires ont donc été mises en place : une pour le secteur de la *librairie*, l'autre pour le secteur de la *papeterie-fournitures de bureau*. Dans le cadre de ces commissions mixtes paritaires, des accords sur l'indemnisation des représentants de la branche et sur les salaires ont été conclus.

II.2.2. Chevauchements conventionnels : l'action de facilitation de la Direction des relations du travail

Suite à la sous-commission des Conventions et Accords du 9 janvier 2004, les travaux visant à aider les branches à résoudre les chevauchements conventionnels ont été engagés. À l'occasion de cette sous-commission, les chevauchements impliquant 42 branches professionnelles, au nombre desquelles on compte notamment la MÉTALLURGIE, le BÂTIMENT, les TRAVAUX PUBLICS, la *chimie*, la *plasturgie* et le *commerce de gros* pour les plus importantes, ont été examinés. Cette séance a permis de décider d'un arrêt de procédure d'extension pour 6 dossiers concernant les branches de l'*animation* (avenant n° 37 du 11 décembre 1996), du *cartonnage* (accord du 16 mai 1997), des *centres sociaux et socioculturels* (accord du 19 janvier 1996), du *flaconnage* (accord du 23 avril 1996), des *commerces du vêtement et de la nouveauté de Valenciennes* (avenant n° 57 bis du 23 avril 1998) et des *organismes associatifs d'enseignement et de formation musicale et chorégraphique* (convention collective régionale Rhône-Alpes du 2 juillet 1998 et avenant du 14 novembre 1998).

En 2005, l'accent a été particulièrement mis sur les chevauchements entre le champ du secteur de la MÉTALLURGIE et 16 autres champs de conventions collectives différentes.

L'examen successif des dossiers et le travail de facilitation entre les branches concernées a permis de sortir de la liste quatre conventions dont le champ ne pose pas ou plus de problème de chevauchement (*fabrication et commercialisation de produits pharmaceutiques, aéronautique, industries de la céramique, navigation de plaisance*).

Le travail se poursuit, notamment pour les *industries chimiques* et l'*ameublement*, qui ont fait des propositions et restent dans l'attente d'une réponse de la MÉTALLURGIE.

En outre, lors de la sous-commission des Salaires du 21 décembre 2005, le Ministre délégué a annoncé la poursuite de l'action engagée et souhaité la constitution, dans le cadre de la sous-commission des Conventions et Accords, d'un groupe de travail réunissant les par-

naires sociaux afin d'identifier les principales difficultés persistantes tenant au champ conventionnel.

Lors de la réunion du 16 mars 2006, les membres de la sous-commission des Conventions et Accords ont été à nouveau consultés sur ces questions de chevauchements conventionnels. Cette nouvelle séance a permis de constater la résolution de deux difficultés, l'une dans la branche de l'*import-export* (avenant n° 36 du 18 novembre 1996), l'autre dans la branche de l'*immobilier* (avenant n° 9 du 10 février 1993). Un point sera fait à chaque séance de la sous-commission sur les difficultés restant à résoudre.

29 branches restent ainsi concernées par des questions de chevauchement. Au nombre de ces branches, on note notamment, outre la MÉTALLURGIE, le BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS, la *plasturgie*, la *chimie* et le *commerce de gros* qui sont concernés par des chevauchements multiples pouvant impliquer jusqu'à 10 branches. D'autres branches sont concernées par des chevauchements uniques à l'instar de ceux impliquant la *boulangerie pâtisserie artisanale* et la *boulangerie pâtisserie industrielle*, le *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie* et la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* ou l'*industrie de la céramique* et les *organismes de formation*.

L'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DE SES SOUS-COMMISSIONS

La Commission nationale de la négociation collective (CNNC)

La Commission nationale de la négociation collective, instituée par la Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982, est une institution tripartite exerçant un rôle consultatif sur toutes les questions entrant dans le champ de la négociation collective.

Elle réunit les représentants des pouvoirs publics, des confédérations syndicales d'employeurs et de salariés. Elle est présidée par le Ministre chargé du travail ou son représentant.

Certaines de ses attributions sont déléguées à deux sous-commissions :

- la sous-commission des Conventions et Accords, à vocation principalement juridique, qui assure l'examen des textes conventionnels en vue de leur extension ainsi que des projets de lois et décrets,
- la sous-commission des Salaires, principalement chargée du suivi de l'évolution des salaires.

I. LES CONSULTATIONS

La Commission nationale de la négociation collective (CNNC) est traditionnellement réunie à la fin du mois de juin, avant la revalorisation du SMIC.

La CNNC siégeant en sous-commission des Conventions et Accords se réunit environ tous les deux mois dans le cadre de la procédure d'extension et d'élargissement. La sous-commission des Salaires est, quant à elle, réunie au moins une fois par an pour l'examen du bilan des négociations salariales.

Des réunions spécifiques de la CNNC se tiennent, en formation plénière ou en sous-commissions, sur certains sujets de consultation notamment sur les projets de textes législatifs et réglementaires.

Au total, le nombre des consultations des partenaires sociaux a augmenté de façon significative ces dernières années : 36 réunions se sont tenues en 2005, contre 27 en 2004, 24 en 2003 et 27 en 2002.

Ce sont les réunions spécifiques de la sous-commission des Salaires ainsi que les consultations sur les projets de textes qui ont été plus nombreuses cette année que les années précédentes.

En 2005, la Commission nationale de la négociation collective a été réunie à deux reprises, lors de sa consultation traditionnelle précédant la revalorisation du SMIC, le 27 juin 2006, et à l'occasion de l'examen du projet de loi pour l'égalité des chances, le 12 décembre 2005.

D'autres projets de textes ont, en outre, été examinés au cours de trois réunions de la sous-commission des Conventions et Accords.

I.1. L'EXAMEN LE 4 MARS 2005 DU PROJET DE LOI RELATIF À L'ÉGALITÉ SALARIALE

La Sous-commission des Conventions et Accords a examiné le 4 mars 2005, le projet de loi relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Ce projet de loi a pour objectif de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, pour la part qui serait due en particulier, à des discriminations effectivement subies par les femmes.

Il contient dans son article 4 une disposition visant à supprimer ces écarts, évalués à 5 % sur une différence globale de rémunération de 25 %, par accords d'entreprise et de branche dans un objectif de cinq ans.

L'opportunité de légiférer dans ce domaine et l'effectivité d'une telle mesure ont été débattues, ce projet ne créant qu'une nouvelle incitation à négocier. En outre, la vérification des inégalités de salaire suppose de comparer des différences de traitement entre un homme et une femme sur un même poste, ce qui est difficile à réaliser en pratique.

I.2. L'EXAMEN LE 9 MAI 2005 DU PROJET DE LOI POUR LE DÉVELOPPEMENT DES SERVICES À LA PERSONNE

Le projet de loi pour le développement des services à la personne a été examiné en sous-commission des Conventions et Accords le 9 mai 2005.

Les partenaires sociaux dans leur ensemble ont salué la volonté du gouvernement d'encourager le développement de l'emploi dans ce secteur.

Pour autant, ils ont insisté sur la nécessité de professionnaliser le secteur et ont exprimé quelques craintes sur la question de la compensation et de l'usage du chèque emploi service universel.

La composition et les missions de l'Agence nationale des services à la personne, nouvel établissement public national à caractère administratif créé par le projet de loi, ont également fait l'objet d'interrogations.

I.3. LA CONSULTATION DU 27 JUIN 2005

La réunion de la CNNC du mois de juin est traditionnellement consacrée à l'examen du Bilan annuel de l'activité contractuelle aux niveaux interprofessionnel, des branches et des entreprises.

Le Ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, Gérard Larcher a présenté les grandes tendances de la négociation collective, dont l'essor de la négociation en 2004, qu'il avait appelé de ses voeux en 2003.

Il a fait remarquer que si le nombre d'accords interprofessionnels avait légèrement diminué, l'année 2004 était surtout caractérisée par une relance du dialogue social à ce niveau. La forte augmentation du nombre d'accords de branche en 2004 témoigne, pour le Ministre, de la capacité des acteurs des branches à s'approprier les nouveaux champs ouverts par la législation. Il a ensuite abordé la négociation au niveau des entreprises, qui malgré une baisse du nombre d'accords signés, permet de constater que la négociation dans les PME est possible, même si elle reste encore faible.

Cette réunion a de plus, été l'occasion pour le Ministre, de faire un premier point d'étape sur l'application de la Loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social. S'il était encore trop tôt pour effectuer un véritable bilan de sa mise en œuvre, il a caractérisé l'année 2004 d'année d'apprentissage.

Le Ministre a ensuite tenu à réaffirmer la démarche du gouvernement qui consiste à rendre au dialogue social toute sa place, d'une part, en ouvrant de nouveaux champs à la négociation collective sur des sujets tels que les restructurations, le temps de travail dans l'entreprise, la situation des personnes handicapées et l'égalité entre les femmes et les hommes.

D'autre part, le Ministre a dit avoir pour responsabilité de veiller à l'effectivité des négociations obligatoires et de favoriser leur bon déroulement en jouant le rôle de facilitateur qui est le sien. La relance de la négociation sur les salaires et les classifications entre dans cette perspective.

Enfin, en associant les partenaires sociaux aux réformes souhaitées par le Gouvernement, à l'image de celles qui ont été menées pour la préparation du plan de cohésion sociale.

L'intervention du Ministre a été suivie d'un tour de table des partenaires sociaux qui a porté sur l'ensemble de la politique sociale du gouvernement, dont le projet de simplification du droit du travail, la question du pouvoir d'achat et celle des salaires.

La réunion s'est achevée après la consultation sur la proposition devant être faîte au prochain Conseil des ministres de revaloriser le SMIC horaire de 5,5 % au 1^{er} juillet 2005.

I.4. L'EXAMEN LE 21 OCTOBRE 2005 DE DIVERS PROJETS DE LOIS ET DE DÉCRETS

Lors d'une réunion exceptionnelle de la sous-commission des Conventions et Accords le 21 octobre 2005, les partenaires sociaux ont été consultés sur plusieurs sujets :

- un dispositif expérimental précisant les conditions dans lesquelles des entreprises participant à un pôle de compétitivité peuvent se prêter mutuellement de la main d'œuvre en dehors des cas prévus par le Code du travail ;

- une disposition technique autorisant les entreprises de travail temporaire à fournir à leurs filiales, ayant une activité de services à la personne, des prestations de service afin de développer l'offre en la matière ;
- l'ordonnance portant diverses dispositions de simplification du Code du travail qui unifie le traitement des litiges préélectoraux relatifs aux élections professionnelles, en réservant au DDTEFP la compétence pour connaître des litiges survenant à l'occasion des élections professionnelles ;
- le texte qui vise à ouvrir la possibilité aux employeurs de verser un bonus exceptionnel d'un maximum de 1 000 €, exonéré de cotisations et de contributions sociales (à l'exception de la CSG et de la CRDS). Cette mesure doit répondre à un double objectif d'augmentation du pouvoir d'achat des ménages et d'incitation à la négociation salariale puisque ce bonus est subordonné à la conclusion d'un accord salarial de branche ou d'entreprise.

I.5. LA CONSULTATION DU 12 DÉCEMBRE 2005 SUR L'AVANT PROJET DE LOI SUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

L'avant projet de loi sur l'égalité des chances a été examiné le 12 décembre 2005 par la Commission nationale de la négociation collective sous la présidence du Premier ministre Dominique de Villepin, et en présence de Jean-Louis Borloo, Ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, de Gérard Larcher, Ministre délégué aux relations du travail et de Azouz Begag, Ministre délégué à la promotion de l'égalité des chances.

Le Ministre et ses ministres délégués ont présenté les différents volets de ce projet comprenant des mesures pour l'emploi des jeunes, la lutte contre les discriminations et l'insertion sociale.

À la suite de la présentation des grands axes du projet par Jean-Louis Borloo, Gérard Larcher est intervenu tout particulièrement sur la création du dispositif de l'apprentissage juniors pour "proposer à ceux qui ne s'épanouissent pas dans le collège une alternative qui puisse leur donner envie de progresser et de construire leur avenir professionnel".

D'autre part, le Ministre délégué a abordé les aménagements du contrat jeune en entreprise pour l'ouvrir à tous les jeunes de 16 à 25 ans quel que soit leur niveau de diplôme.

Azouz Begag est quant à lui intervenu sur les dispositions de nature à sanctionner les discriminations et à favoriser la diversité, au travers du renforcement des compétences et des pouvoirs de sanction de la Haute autorité de lutte contre les discriminations (HALDE). Il a également abordé la création du contrat de responsabilité parentale.

L'intervention du Premier ministre a débuté sur l'idée que nous étions face à un double défi, à la fois économique et social. Pour y faire face, le Premier ministre propose de tirer les leçons du changement du marché du travail en offrant aux salariés des contreparties au besoin de souplesse des entreprises dans leur recrutement et leur organisation.

Ces contreparties sont d'une part un parcours professionnel dynamisé et sécurisé et une meilleure participation aux résultats d'autre part.

Pour cela, le Premier ministre propose d'avancer dans plusieurs directions. Tout d'abord l'accompagnement personnalisé des jeunes vers l'emploi avec le développement de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation, la mise en place d'un service public de l'orientation, la garantie des droits des jeunes dans l'entreprise en luttant contre les discriminations et l'accompagnement des jeunes vers l'emploi. À ce titre le Premier ministre a proposé l'élaboration d'un plan d'action concerté pour les jeunes avant le 1^{er} juin 2006.

La deuxième direction à suivre est de chercher à offrir à ceux qui connaissent le chômage les moyens de retrouver un emploi dans les meilleures conditions, ce qui suppose notamment de garantir une bonne assurance chômage.

La troisième direction est d'œuvrer pour la formation tout au long de la vie, avec comme objectif le passage d'un droit individuel à un droit universel pour tous les actifs et tout au long de la vie, et le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

La seconde contrepartie consiste en l'amélioration du pouvoir d'achat, afin que les français touchent "les dividendes de leur travail".

Cette question a été l'occasion de faire un premier point sur les négociations de branches en matière salariale et d'annoncer un futur projet de loi sur la participation.

Le Premier ministre a conclu que si le dialogue social et la négociation collective étaient au cœur de notre modèle républicain, notre

modèle social devait encore progresser sur plusieurs aspects à savoir, les modalités de concertation entre les partenaires sociaux voire avec la société civile, la représentativité syndicale, et les instances de représentation dans les petites entreprises.

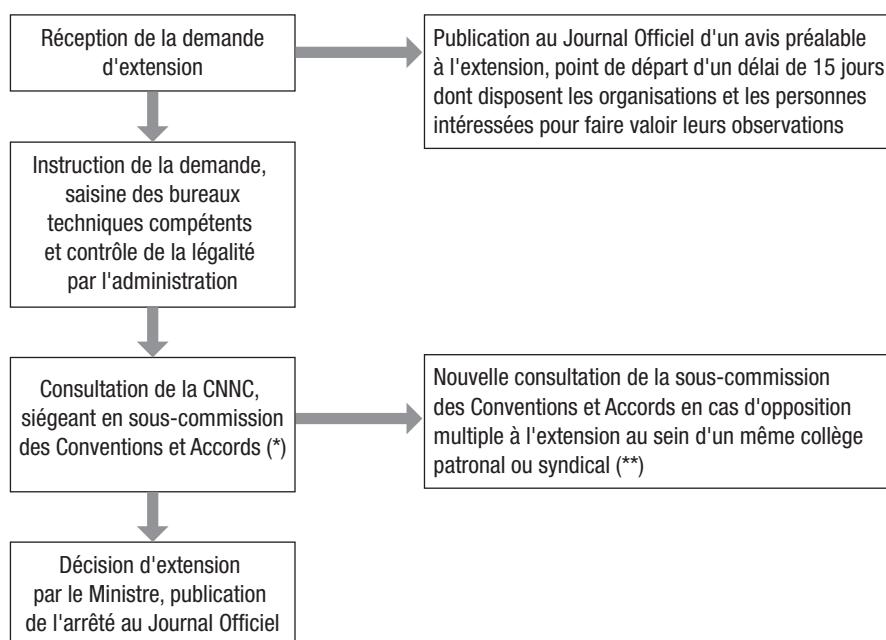
L'ensemble de ce projet de loi a fait l'objet de nombreuses remarques de la part des partenaires sociaux consultés.

II. LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS DANS LE CADRE DE LA PROCÉDURE D'EXTENSION ET D'ÉLARGISSEMENT

II.1. L'EXTENSION ET L'ÉLARGISSEMENT DES TEXTES CONVENTIONNELS

II.1.1. La procédure d'extension

La procédure d'extension consiste à rendre applicable, par arrêté ministériel, une convention ou un accord collectif à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application. La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi aux entreprises qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations signataires. L'extension peut être engagée soit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, soit à l'initiative du Ministre.



(*) La sous-commission nationale des Conventions et Accords se réunit tous les deux mois environ. Elle est consultée selon une procédure spécifique accélérée (PA) pour les avenants salariaux qui lui sont transmis périodiquement par courrier.

(**) Si la double opposition à l'extension est maintenue à l'occasion de ce second passage, le ministre peut décider l'extension au vu du nouvel avis.

L'extension d'un texte de rattachement n'est possible que si le texte de base a préalablement été étendu. Tout texte soumis à la procédure

d'extension doit comporter un champ d'application professionnel et territorial, soit celui du texte auquel il est rattaché, soit un champ d'application spécifique s'il s'agit d'un accord professionnel.

II.1.2. La procédure d'élargissement

La procédure d'élargissement consiste à rendre applicable à un secteur professionnel ou géographique, une convention ou un accord collectif qui a déjà fait l'objet d'une extension dans un autre secteur d'activité ou territorial. Elle intervient, en cas de carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par des difficultés persistantes à négocier une convention ou un accord dans une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé, à la demande d'une des organisations représentatives intéressées ou à l'initiative du Ministre.

La sous-commission des Conventions et Accords a eu au cours de l'année 2005 une activité importante. Comme en 2004, elle s'est réunie sept fois pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement.

La sous-commission des Conventions et Accords a par ailleurs été consultée quinze fois dans le cadre de la procédure accélérée pour ce qui concerne les accords de salaires.

II.1.3. Une hausse sans précédent des demandes d'extension

Au total, 930 demandes d'extension ont été enregistrées par la Direction des relations du travail au cours de l'année 2005 (789 en 2004). Cette hausse importante et sans précédent des demandes d'extension concerne tant les accords de salaires (375 en 2005 contre 332 en 2004) que les accords portant sur les autres thèmes de négociation (555 en 2005 contre 497 en 2004), dont la formation professionnelle. Elle est largement supérieure à celle enregistrée au moment de la négociation par les branches professionnelles des accords de réduction du temps de travail.

Nombre de demandes d'extension présentées par an de 1998 à 2005

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Nombre de demandes d'extension présentées	562	610	559	746	637	668	789	930

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement –DRT (BDCC)

II.1.4. Un nombre important de textes étendus

Au cours de l'année de référence, 754 textes ont été étendus (contre 780 en 2004 et 589 en 2003) et 617 arrêtés d'extension ont été pris (contre 495 en 2003 et 501 en 2002).

S'il n'atteint pas le niveau de 2004, le nombre de textes étendus reste élevé.

33 textes ont par ailleurs fait l'objet d'un arrêté d'élargissement.

Nombres de textes étendus en 2005 par type de procédure

TEXTES ÉTENDUS	En procédure accélérée	En procédure normale	Total
Nationaux			
Accords interprofessionnels nationaux	0	1	1
Accords professionnels nationaux	0	40	40
Conventions collectives nationales	0	5	5
Avenants nationaux	159	316	475
SOUS TOTAL	159	362	521
Régionaux			
Accords interprofessionnels régionaux	0	0	0
Accords professionnels régionaux	0	0	0
Conventions collectives régionales	0	1	1
Avenants régionaux	109	55	164
SOUS TOTAL	109	56	165
Départementaux et locaux			
Accords interprofessionnels départementaux et locaux	0	0	0
Accords professionnels départementaux et locaux	0	0	68
Conventions collectives départementales et locales	0	0	0
Avenants départementaux et locaux	52	16	68
SOUS TOTAL	52	16	68
TOTAL GENERAL	320	434	754

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DRT (BDCC)

II.1.5. Des délais d'extension sans cesse réduits

Les délais d'extension des conventions et des accords ont diminués chaque année d'environ 12 jours depuis l'année 2002. En moyenne, en 2005, l'instruction d'une demande d'extension n'a duré que 134 jours entre la réception de la demande, l'examen de celle-ci, la consultation de la sous-commission des Conventions et Accords et la signature de l'arrêté

d'extension. Ce délai, correspondant à environ 4 mois et demi, est inférieur au délai légal de 6 mois, fixé par l'article R. 133-5 du Code du travail.

Cette diminution des délais concerne tant l'instruction des demandes d'extension dans le cadre d'une procédure normale (PN) que dans le cadre de la procédure accélérée (PA) prévue à l'article L. 133-10 du Code du travail, s'agissant des accords portant sur les salaires. En moyenne, la procédure accélérée permet un gain de temps d'un peu plus de deux mois sur la procédure normale. En 2005, les demandes d'extension d'accords de salaires (PA) ont été examinées en 100 jours en moyenne, soit en trois mois et demi, et les demandes d'extension portant sur les autres accords (PN) ont été instruites en 160 jours, c'est-à-dire en cinq mois et demi.

Délai moyen d'instruction des demandes d'extension par type de procédure de 2000 à 2005

ANNÉE DE SIGNATURE DES ARRÊTÉS D'EXTENSION	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Délai moyen global en jours	120	142	174	160	145	134
Délai moyen en PN en jours	150	173	200	194	170	160
Délai moyen en PA en jours	77	104	143	116	108	100

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DRT (BDCC)

II.2. LES AVIS DE LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS

En 2005, l'extension de 539 conventions ou accords collectifs (soit 66,5 % des textes examinés par la sous-commission) a fait l'objet d'un avis favorable unanime. Cette année est celle, depuis 5 ans, où les organisations syndicales et patronales ont exprimé le moins d'oppositions à l'extension de conventions et d'accords.

9 textes (soit 1,1 %) ont, quant à eux, fait l'objet d'une opposition multiple au sein d'un même collège patronal ou syndical. L'opposition à l'extension manifestée par au moins deux organisations membres de la sous-commission appartenant à un même collège, donne lieu à une seconde consultation de la sous-commission, sur la base d'un rapport qui précise la portée des dispositions en cause ainsi que les conséquences d'une éventuelle extension.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Proportion d'accords examinés ayant fait l'objet d'un avis favorable unanime	61 %	54,4 %	61 %	60,8 %	60,3 %	66,5 %
Proportion d'accords examinés ayant fait l'objet d'une opposition multiple	7 %	5 %	3,9 %	5,8 %	4,1 %	1,1 %

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement -DRT (base Extension)

Parmi les oppositions multiples, on note particulièrement :

- La double opposition de la CGT et de la CGT-FO à l'extension de l'accord du 20 décembre 2004 relatif à la négociation collective dans les entreprises en l'absence de délégués syndicaux et à la création d'un Observatoire paritaire de la négociation collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des *entreprises du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers*. Cet accord met en œuvre certains dispositifs instaurés par la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, relative au dialogue social notamment la conclusion d'accords d'entreprise avec des représentants du personnel et des salariés mandatés, ainsi que les thèmes ouverts à la négociation d'accords dérogatoires.
- La double opposition de la CGT et de la CGT-FO à l'extension de l'avenant n° 5-05 du 18 mars 2005 relatif à la journée de solidarité, à la convention collective nationale des *personnels des centres sociaux et socioculturels*. Cet avenant met en œuvre les dispositions de la Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Répartition des oppositions par organisations syndicales en 2005

	Oppositions simples exprimées en procédure accélérée	Oppositions simples exprimées en sous-commission	Oppositions exprimées dans le cadre d'une opposition multiple	Décompte total des oppositions
CGT	138	48	11	197
CFDT	0	1	1	2
CGT-FO	1	13	10	24
CFTC	0	0	0	0
CFE-CGC	0	2	3	5
MEDEF	0	1	2	3
CGPME	1	0	3	4
UPA	1	2	0	3
UNAPL	0	0	1	1
TOTAUX	141	67	31	239

Proportion d'oppositions de chaque organisation (sur un total de 810 textes examinés)

	2002	2003	2004	2005
CGT	28,8 %	28,3 %	27,6 %	24,3 %
CFDT	0,2 %	0 %	0,2 %	0,2 %
CGT-FO	5,7 %	5 %	3,1 %	3 %
CFTC	0 %	0,2 %	0 %	0 %
CFE-CGC	0,3 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %
MEDEF	1,5 %	1,5 %	1,4 %	0,4 %
CGPME	1 %	2 %	0,5 %	0,5 %
UPA	0 %	0,6 %	0,1 %	0,4 %
UNAPL	0,5 %	1,1 %	1,2 %	0,1 %

Suivant cette tendance générale, les organisations syndicales et patronales se sont moins opposées que les années passées. La CGT reste néanmoins, comme les années passées, l'organisation syndicale s'étant opposée le plus à l'extension des textes soumis à l'avis de la sous-commission des Conventions et Accords.

II.3. LES GRANDES TENDANCES DES OBSERVATIONS DE L'ADMINISTRATION CONCERNANT LES PRINCIPAUX THÈMES DE NÉGOCIATION

Les observations de l'administration

Trois types d'observations sont formulés par l'administration et soumis à l'avis de membres de la sous-commission des Conventions et Accords :

- L'extension de la convention ou de l'accord, à l'exclusion de certaines de leurs clauses, en raison de leur contradiction avec des textes législatifs ou réglementaires en vigueur.
- L'extension de la convention ou de l'accord, sous réserve de l'application de dispositions légales ou réglementaires en vigueur, dans le cas où les clauses s'avèrent ambiguës ou incomplètes.

Les exclusions et les réserves figurent dans l'arrêté portant extension de la convention ou de l'accord.

- Le texte soumis à l'extension peut également faire l'objet d'un renvoi à la négociation soit pour des raisons de légalité, soit pour des raisons d'opportunité.

Les thèmes abordés par les accords soumis à la procédure d'extension sont nombreux. Mais l'année 2005 reste toujours dominée par un thème majeur, celui de la formation professionnelle. A cette occasion, certaines observations ont été régulièrement présentées par l'administration.

II.3.1. La formation professionnelle

Parmi les observations fréquemment formulées par l'administration, une observation se dégage particulièrement pour avoir suscité de nombreux débats en sous-commission des Conventions et Accords. Il s'agit de l'exclusion des clauses limitant les cas d'ouverture des droits au DIF à certains cas de suspension du contrat de travail. Or, l'article L. 933-1 dispose que "tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, (...), bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures par an". Le texte même de la loi conduit à considérer que les périodes de suspension du contrat de travail ne peuvent pas être une cause de réduction du calcul des droits acquis chaque année par un salarié au titre du DIF. En conséquence, tous les accords ayant limité les cas de suspension du contrat de travail pour bénéficier du DIF ont fait l'objet d'une exclusion de la clause le prévoyant.

S'agissant toujours du DIF, le droit ouvert peut être calculé sur la base d'une année civile, sous réserve de la prise en compte *prorata temporis* des droits acquis entre la fin de la première période de 12 mois ouvrant droit à 20 heures de formation et le terme de l'exercice civil considéré. Toutefois, lorsque la rédaction de certaines clauses

conventionnelles ne permet pas aux salariés d'acquérir 120 heures au bout de 6 ans d'ancienneté, conformément à l'article L 933-2, lesdites clauses font alors l'objet d'une exclusion. En revanche, si les clauses ne garantissent simplement pas au salarié l'acquisition des 120 heures, lesdites clauses ne font l'objet que d'une réserve.

L'autre thème fréquemment abordé par les accords relatifs à la formation professionnelle porte sur le contrat de professionnalisation. A ce titre, deux observations ont été régulièrement soumises à la sous-commission des Conventions et Accords.

Dans certains accords, la prolongation des contrats de professionnalisation est permise jusqu'à 24 mois maximum avec pour unique condition, parfois, l'accord du salarié. Or, selon l'article L. 981-2 du Code du travail, le contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée peut être portée à 24 mois maximum pour des personnes sans aucune qualification ou lorsque la nature de la qualification poursuivie l'exige. En l'absence de stipulations expresses sur le type de qualifications et de public justifiant le recours à un contrat de professionnalisation de 24 mois, la clause prévoyant cet allongement de la durée fait l'objet d'une exclusion.

Enfin, de nombreuses clauses prévoient pour les jeunes de moins de 26 ans, une rémunération minimale en fonction du salaire minimum conventionnel, alors qu'aux termes de l'article L. 981-5 du Code du travail, la rémunération minimale des titulaires d'un contrat de professionnalisation est calculée en fonction du SMIC. L'article D. 981-1 du Code du travail prévoit en outre que cette rémunération minimale s'élève à 55 % du SMIC pour les moins de 21 ans et à 70 % pour les plus de 21 ans (65 % et 80 % pour les détenteurs du baccalauréat professionnel). Dès lors, ces clauses ne sont étendues que sous réserve que la rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans ne soit pas inférieure aux pourcentages du salaire minimum de croissance fixés aux articles L. 981-5 et D. 981-1 du Code du travail.

II.3.2. La prévoyance

Par ailleurs, les questions relatives à la prévoyance constituent l'un des principaux thèmes de négociation ayant fait l'objet d'observations de l'administration dans le cadre de la sous-commission des Conventions et Accords.

Ainsi, certains accords, dans le cadre de dispositions relatives aux garanties décès ou invalidité absolue et définitive, prévoient le versement d'une garantie décès sous la forme d'un capital, versé en cas de

décès du salarié âgé de moins de 65 ans. Or, la stipulation qui prive les salariés de 65 ans et plus de cette rémunération contrevient aux dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail dans sa rédaction issue de la Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, qui prohibent toutes mesures discriminatoires, directes ou indirectes, en matière de rémunération, d'âge, d'orientation sexuelle ou de situation de famille. En conséquence, les termes "âgé de moins de 65 ans" sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail.

Le même type d'exclusion est également formulé pour des dispositions prévoyant, dans le cadre de la garantie dite "double effet", le versement d'un capital équivalent au capital de base aux enfants à charge du salarié lorsque l'autre parent décède avant l'âge de 60 ans, en même temps ou après le salarié. Ainsi, le salarié fait indirectement l'objet d'une mesure discriminatoire en matière de rémunération, la garantie double effet ne bénéficiant pas à son enfant sans que l'exclusion en cause soit fondée sur un motif en rapport avec l'objet de la prestation. Par conséquent, les termes "avant l'âge de 60 ans" sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail.

Par ailleurs, dans le cadre d'accords fixant les conditions d'adhésion d'organismes gestionnaires à un régime de prévoyance créé par la branche, il convient de préciser qu'une réserve est formulée par l'administration lorsqu'aucune disposition de l'accord ou disposition conventionnelle antérieure ne prévoit d'adaptation des couvertures d'entreprises souscrites avant la mise en place du régime de prévoyance mutualisé. En effet, les dispositions du 2^e alinéa de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale prévoient l'obligation d'adapter les couvertures d'entreprises souscrites antérieurement et offrant des garanties de niveau équivalent. La possibilité de ne pas adhérer au régime de branche doit se limiter aux seules entreprises disposant, risque par risque, de couvertures prévoyance de niveau strictement supérieur. Ainsi, une réserve est formulée à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale qui pose le principe d'adaptation des couvertures d'entreprises offrant des garanties de niveau équivalent.

Liste des conventions et accords étendus au niveau national

TEXTES	Type du texte	Date arrêté
Navigation intérieure AP Accord sur la formation professionnelle et l'emploi dans le transport fluvial de marchandises et de passagers 27/10/2004	Accord professionnel	03/10/2005
Assurances (sociétés) Accord "accompagner et anticiper le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie" 14/10/2004	Accord professionnel	28/06/2005
Bâtiment travaux publics Accord cadre instituant les plans d'épargne interentreprises 20/01/2003	Accord professionnel	13/07/2005
Bâtiment travaux publics Accord concernant le maître d'apprentissage (formation, certification, compétence, charte et engagements) 13/07/2004	Accord interprofessionnel	03/05/2005
Horlogerie Accord formation professionnelle et guide de la VAE 31/05/2005	Accord professionnel	12/12/2005
Bois formation professionnelle Accord national professionnel "formation professionnelle tout au long de la vie, contrats et période de professionnalisation, tutorat, observatoire des métiers..." 14/12/2004	Accord professionnel	02/08/2005
Spectacle vivant formation Accord national professionnel relatif à l'organisation de la formation professionnelle continue des intermittents en CDD d'usage 29/09/2004	Accord professionnel	07/12/2005
Logistique de publicité directe Accord national professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 07/12/2004	Accord professionnel	28/06/2005
Hôtelière ind. format. professionnelle Accord national professionnel sur la formation professionnelle tout au long de la vie 15/12/2004	Accord professionnel	04/07/2005

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DRT (Base extension)

TEXTES	Type du texte	Date arrêté
Papiers, cartons format. professionnelle Accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle tout au long de la vie (2 annexes) 03/11/2004	Accord interprofessionnel	13/04/2005
Accord national interprofessionnel mixité et égalité professionnelle Accord national interprofessionnel sur la mixité et l'égalité professionnelles hommes/femmes 01/03/2004	Accord professionnel	22/04/2005
Alimentaires diverses industrie Accord national professionnel portant désignation de l'AGEFAFORIA pour collecter la contribution à la formation professionnelle 20/10/2004	Accord professionnel	18/10/2005
Travail temporaire formation prof. Accord national relatif à la formation professionnelle et l'embauche des personnes en difficulté sociale (2 annexes) 07/09/2005	Accord professionnel	28/11/2005
Menuiseries charpentes formation prof. Accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 15/12/2004	Accord professionnel	29/06/2005
Autoroutes concession./exploit. Accord national relatif au champ d'application 29/04/2004	Accord professionnel	02/03/2005
Bureaux d'études techniques Accord national sur la formation professionnelle 27/12/2004	Accord professionnel	13/07/2005
Panneaux à base de bois ind. Accord national sur la formation professionnelle tout au long de la vie 24/11/2004	Accord professionnel	02/08/2005
Entretien, location textile, retraite Accord national sur la mise à la retraite entre 60 et 65 ans 02/12/2004	Accord professionnel	13/06/2005
Commissaires-priseurs salaires Accord national sur les salaires 18/01/2005	Accord professionnel	14/04/2005

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DRT (Base extension)

TEXTES	Type du texte	Date arrêté
Doublage, artistes interprètes Accord portant modèle de contrat de travail 21/03/2005	Accord professionnel	30/06/2005
Bricolage Accord portant sur les salaires 02/12/2004	Accord professionnel	04/04/2005
Sérigraphie industrie Accord professionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 15/11/2004	Accord professionnel	13/07/2005
Bâtiment travaux publics Accord relatif à la formation initiale et à l'apprentissage 13/07/2004	Accord professionnel	03/05/2005
Transport aérien Accord relatif à la formation professionnelle (2 annexes) 09/09/2004	Accord professionnel	27/07/2005
Thermique exploitation OETAM et cadres Accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 25/11/2004	Accord professionnel	03/08/2005
Assurances agences générales Accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 01/12/2004	Accord professionnel	05/10/2005
Crédit mutuel Accord relatif à la mise à la retraite à 60 ans 22/09/2004	Accord professionnel	10/05/2005
Horlogerie Accord relatif au CQP "horloger-rhabilleur" 31/05/2005	Accord professionnel	12/12/2005
Horlogerie Accord relatif au CQP "montres à complication" 31/05/2005	Accord professionnel	07/12/2005
Travail temporaire formation professionnelle Accord relatif au nouveau fonds professionnel pour l'emploi 24/11/2004	Accord professionnel	03/08/2005

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DRT (Base extension)

TEXTES	Type du texte	Date arrêté
Bâtiment travaux publics Accord relatif aux missions, à l'organisation et au fonctionnement des CPNE et des CREF 13/07/2004	Accord professionnel	03/05/2005
Couture région parisienne Accord relatif aux objectifs priorités et moyens de la formation professionnelle 15/11/2004	Accord professionnel	07/04/2005
Radiodiffusion et journalistes Accord relatif aux salaires 27/04/2005	Accord professionnel	21/11/2005
Pharmacie d'officine Accord relatif aux salaires 04/07/2005	Accord professionnel	02/11/2005
Cabinets dentaires Accord relatif aux salaires 08/07/2005	Accord professionnel	09/11/2005
Mutualité Accord sur la formation professionnelle 01/12/2004	Accord professionnel	28/06/2005
Ameublement fabrication Accord sur le développement de la formation professionnelle 06/10/2004	Accord professionnel	14/04/2005
Agences de voyages Accord sur le temps de préparation pour la négociation collective de 2005 07/07/2005	Accord professionnel	08/12/2005
Assurances (inspection et sociétés) Accord sur les retraites 14/10/2004	Accord professionnel	29/06/2005
Commissaires-priseurs salaires Accord sur les salaires 06/07/2005	Accord professionnel	28/10/2005
Professions libérales épargne salariale Avenant d'instauration du PERCO-I-ES-PL 27/09/2004	Accord professionnel	04/03/2005

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DRT (Base extension)

TEXTES	Type du texte	Date arrêté
Alimentaires diverses industrie Avenant n° 1 à l'accord du 06/12/2004 sur la prise en charge et le fonctionnement des jurys 25/07/2005	Accord professionnel	23/12/2005
Alimentaires diverses industrie Avenant n° 1 à l'accord du 06/12/2004 sur l'observatoire de branche 25/07/2005	Accord professionnel	18/10/2005
Alimentaires diverses industrie Avenant n° 1 à l'accord du 06/12/2004 sur la professionnalisation 25/07/2005	Accord professionnel	18/10/2005
Alimentaires diverses industrie Avenant n° 1 à l'accord du 06/12/2004 sur le tutorat 25/07/2005	Accord professionnel	23/12/2005
Alimentaires diverses industrie Avenant n° 1 à l'accord du 07/01/2005 sur le DIF 25/07/2005	Accord professionnel	18/10/2005
Alimentaires diverses industrie Avenant n° 1 à l'accord du 20/10/2004 désignant l'AGEFAFORIA comme OPCA 25/07/2005	Accord professionnel	18/10/2005
Papiers cartons industries et commerces Avenant n° 5 à l'accord professionnel du 14/12/1994 relatif à l'OPCA -FORMAPAP 06/12/2004	Accord professionnel	02/08/2005
Biscotteries, biscuit, alliance 7 Convention collective nationale 17/05/2004	Convention collective	14/02/2005
Animation production de films Convention collective nationale 06/07/2004	Convention collective	18/07/2005
Chaînes thématiques Convention collective nationale (2 annexes) 23/07/2004	Convention collective	04/07/2005
Mannequins agences (adultes et enfants) Convention collective nationale (4 annexes) 22/06/2004	Convention collective	13/04/2005

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DRT (Base extension)

TEXTES	Type du texte	Date arrêté
Coiffure Convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes 18/03/2005	Convention collective	12/10/2005
Audiovisuel Protocole d'accord portant désignation de l'OPCA AFDAS 29/10/2004	Accord professionnel	13/07/2005
Audiovisuel Protocole d'accord sur l'observatoire prospectif des métiers et qualification 15/09/2004	Accord professionnel	18/07/2005
Audiovisuel Protocole d'accord sur la C.P.N.E.F./A.V. 07/07/2004	Accord professionnel	07/10/2005
Audiovisuel Protocole d'accord sur les contrats de professionnalisation 01/12/2004	Accord professionnel	13/07/2005

Source : *Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DRT (Base extension)*

Liste des conventions et accords étendus au niveau infranational

TEXTES	Type du texte	Date arrêté
Bâtiment ouvriers + 10 et < 10 salariés Accord région PACA sur les salaires 09/12/2004	Accord professionnel	18/04/2005
Carrières matériaux industrie ouvriers Accord région Auvergne relatif aux salaires minimaux 17/11/2004	Accord professionnel	16/03/2005
Travaux publics ouvriers Accord région Île-de-France relatif aux salaires minima 01/12/2004	Accord professionnel	04/04/2005
Travaux publics ouvriers Accord région Île-de-France sur les indemnités de petits déplacements 01/12/2004	Accord professionnel	04/04/2005
Bâtiment ouvriers + 10 et < 10 salariés Accord région Lorraine concernant les indemnités de petits déplacements 12/01/2005	Accord professionnel	29/06/2005
Bâtiment ouvriers + 10 et < 10 salariés Accord région PACA sur les indemnités de petits déplacements 09/12/2004	Accord professionnel	18/04/2005
Métallurgie Eure Accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance 12/07/2005	Accord professionnel	19/12/2005
Métallurgie Gironde et Landes Accord relatif aux rémunérations effectives garanties 15/12/2004	Accord professionnel	04/04/2005
Tissus tapis commerce de gros Accord relatif aux salaires 17/11/2004	Accord professionnel	04/04/2005
Métallurgie Gironde et Landes Accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques 15/12/2004	Accord professionnel	04/04/2005
Transport sanitaire Martinique Convention collective régionale des personnels des entreprises de transport sanitaire en Martinique (3 annexes et 1 erratum) 11/06/2002	Convention collective	04/02/2005

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DRT (Base extension)

III. LA SOUS-COMMISSION DES SALAIRES

La sous-commission des Salaires a été réunie trois fois en 2005.

Lors de la première réunion du 18 mars 2005, le Ministre en charge du travail qui la préside, a proposé l'établissement d'un diagnostic de la situation des 274 branches professionnelles de plus de 5 000 salariés, portant plus particulièrement sur la situation des salaires minima et des classifications.

Le Directeur des relations du travail a été chargé d'animer un groupe de travail qui a élaboré ce bilan et a formulé des préconisations.

Six réunions de ce groupe de travail se sont tenues d'avril à novembre 2005. Elles ont permis, sur la base des informations collectées par l'administration, complétées par les participants au groupe de travail, d'établir un bilan de l'activité conventionnelle et de la situation des salaires et des classifications : les branches sont examinées par ordre décroissant d'effectifs.

Les équipes de la Direction des relations du travail ont réalisé des fiches monographiques sur la situation de chaque branche à partir des éléments de la base de données de la direction. Elles ont, par ailleurs, complété leurs informations auprès des organisations professionnelles et des présidents de commission mixte.

L'analyse a porté sur les points suivants, retracés dans chaque fiche :

- caractéristiques de la branche (champ conventionnel, identifiant de la convention collective (IDCC), effectifs d'entreprises, nombre de salariés) ;
- activité conventionnelle récente :
 - liste des accords conclus,
 - liste des accords étendus,
 - thèmes des accords conclus,
 - thèmes et calendrier des négociations en cours ou envisagées ;
- dispositif salarial applicable : forme (accord ou recommandation patronale), dates, caractéristiques des grilles de salaires (minima mensuels ou/et minima annuels garantis, réels), dernière revalorisation et % d'augmentation ;
- base salariale de référence 35 ou 39 heures ;
- montant du premier coefficient des grilles de salaires minima ;

- conformité au SMIC (et aux GMR avant le 1^{er} juillet 2005) ;
- dernière refonte ou modification de la grille de classifications ;
- observations qu'appellent les éléments d'ensemble.

À l'issue de l'examen de la situation de chaque branche, il a été décidé des conclusions proposées en cas de retard important sur les négociations salariales et les classifications et/ou de non-conformité au SMIC.

Le groupe de travail de la sous-commission des Salaires a émis le vœu que les branches soient l'objet d'un rattachement à l'une des quatre catégories suivantes :

1 - Branches à qui il est demandé d'ouvrir rapidement des négociations, sous peine que soit mise en place, par décision du Ministre, une commission mixte ; il s'agit de réunir les négociateurs sous la présidence d'un représentant de l'État, auquel il échoit le rôle de facilitateur.

2 - Branches dont la situation n'est pas jugée satisfaisante mais qui étaient déjà en commission mixte paritaire à la demande des partenaires sociaux et à qui il est demandé d'ouvrir ou de relancer rapidement les négociations, sous l'égide du président de commission. Le Ministre, à l'issue de ces recommandations, a mandaté après chaque réunion, les présidents de commission mixte des branches concernées.

3 - Branches en paritaire qui ont engagé des négociations non encore abouties mais qui font l'objet d'un suivi particulier du groupe de travail.

4 - Branches dont la situation a été jugée comme ne nécessitant pas d'action particulière.

Il convient de préciser que certaines branches, bien que conformes en ce qui concerne les salaires minima, ont néanmoins été placées en suivi particulier, soit en "réactivation de CMP", soit en suivi des négociations en cours, notamment sur les classifications.

La plupart des présidents de commission mixte paritaire rapidement mandatés ont pu, en concertation avec les partenaires sociaux et en fonction de l'agenda des négociations, mettre la question des salaires à l'ordre du jour de réunions ultérieures.

Les branches ont saisi l'occasion de ces réunions pour signaler les blocages rencontrés dans les négociations salariales et mentionner les efforts déjà consentis.

Il est donc possible de constater que dans la plupart des cas, le recours à une commission mixte paritaire aura eu un effet positif sur l'ouverture et le déroulement des négociations, notamment grâce à l'affichage d'une volonté politique forte et au rôle de facilitateur joué par son président.

Ceci a conduit à la conclusion de nouveaux accords respectant le SMIC, dans plusieurs branches, avant même l'issue de l'opération : ce constat a pu être fait dès la deuxième réunion de la sous-commission des Salaires le 18 juin.

Un bilan de la situation des 274 branches ainsi suivies a été réalisé en décembre par le ministre devant les membres de la sous-commission des Salaires. Il est apparu que parmi ces 274 branches, 84 avaient fait l'objet d'un suivi. 40 avaient signé un accord, 44 restant en cours de négociation. Le Premier ministre a demandé à ces branches d'essayer de conclure un accord d'ici fin mars 2006.

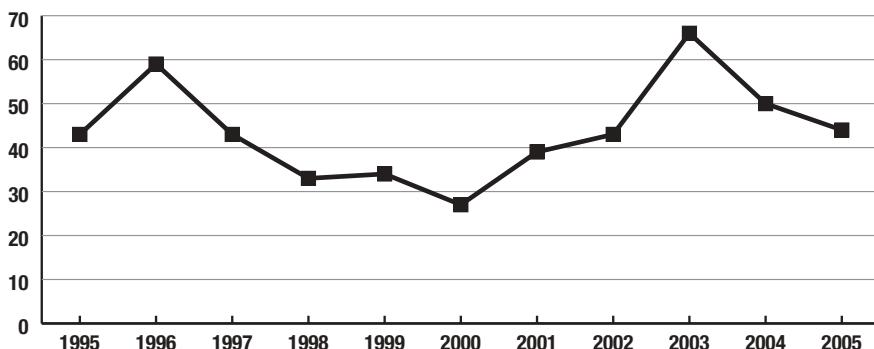
Partie 2

LA NÉGOCIATION PAR NIVEAUX

LA NÉGOCIATION

INTERPROFESSIONNELLE EN 2005

Évolution du nombre de textes interprofessionnels (accords et avenants) signés par an depuis 1995



En 2005, le nombre de textes signés au niveau interprofessionnel (44) est légèrement inférieur à celui de 2004 (50).

Après trois années d'augmentation entre 2000 et 2003, le nombre de textes interprofessionnels diminue depuis deux ans pour revenir au niveau qu'il connaissait en 1995.

Pour autant, c'est le nombre d'avenants interprofessionnels qui est moindre (40 en 2005 contre 47 en 2004), et non le nombre d'accords interprofessionnels, qui lui, reste stable (3).

À côté des négociations traditionnelles sous forme d'avenants, en matière de retraite complémentaire et d'assurance chômage, les années 2003 et 2004 avaient été particulièrement marquées par la signature de l'Accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle du 20 septembre 2003 et de l'Accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1^{er} mars 2004.

L'année 2005 est quant à elle, l'année de la signature de deux accords nationaux interprofessionnels, et l'année de négociations interprofessionnelles riches sur des thèmes innovants. Au-delà des chiffres,

la négociation interprofessionnelle conserve donc plus que jamais un rôle dans la dynamique conventionnelle.

En effet, à la fin de l'année 2004 l'ouverture d'un nouveau cycle de négociations au niveau interprofessionnel avait été annoncée.

Les partenaires sociaux se sont alors réunis le 11 février 2005 pour mettre en chantier des négociations interprofessionnelles, en définissant un calendrier et une méthode sur quatre thèmes : l'emploi des seniors, la pénibilité au travail, la convention de reclassement personnalisé (CRP) et le télétravail.

Il était prévu que ces négociations se déroulent séparément sur chacun de ces thèmes.

Sur ces différents sujets toutes les organisations avaient déclaré espérer parvenir à un accord plutôt que de laisser ces sujets au règlement ou à la loi. Tous considéraient également que les accords-cadres interprofessionnels amenés à être conclu, nécessiteraient d'être ensuite complétés par des négociations de branche.

Fin 2005, les négociations sur ces quatre thèmes n'ont pas encore toutes abouties à la signature d'accords. Mais la signature de l'Accord national interprofessionnel sur le télétravail, comme de l'Accord national interprofessionnel sur la convention de reclassement personnalisé, ainsi que le protocole d'accord relatif au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, marquent une relance du dialogue social interprofessionnel, qui se poursuit sur l'année 2006.

I. LE TÉLÉTRAVAIL

Un Accord national interprofessionnel sur le télétravail, en date du 19 juillet 2005, a été négocié par les partenaires sociaux français, pour permettre la transcription en droit interne de l'accord cadre sur le télétravail signé par la CES, l'UNICE/UEAPME et le CEEP le 16 juillet 2002.

Ce dernier fait partie des rares accords européens volontaires négociés dans le cadre de la procédure prévue à l'article 139 du traité sur l'Union européenne, qui donne la priorité à la négociation sociale et à la voie conventionnelle. Il est le premier pour lequel les partenaires sociaux ont prévu que la mise en œuvre en revienne à leurs membres dans les différents pays (et non aux institutions communautaires). Il s'inscrit dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi. Il donne un premier cadre à des pratiques professionnelles récentes et qui évoluent rapidement.

Cet accord national interprofessionnel a pour ambition de répondre à des objectifs de différents ordres : organiser une forme de travail vue comme un moyen pour les entreprises de se moderniser et comme une possibilité pour les salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie sociale.

Ce mode d'organisation du travail doit ainsi allier souplesse pour l'entreprise et sécurité des salariés, notamment pour accroître la qualité des emplois.

Mais pour les signataires, il s'agit également d'une part de favoriser l'activité professionnelle des personnes handicapées et d'autre part d'utiliser le télétravail dans le cadre de l'aménagement du territoire pour lutter contre la “désertification”.

I.1. UNE DÉFINITION DU TÉLÉTRAVAIL

Extrait de l'ANI du 19 juillet 2005 :

Art. 1 : “Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.”

Cette définition inclut les travailleurs “nomades” (par exemple des cadres qui travaillent un ou deux jours par semaine chez eux) et exclut

les travailleurs à domicile n'utilisant pas les technologies de l'information (ex : couture, tri de journaux...).

Le texte insiste ensuite sur le caractère volontaire du télétravail, à la fois pour le salarié et l'employeur, à l'embauche ou par la suite. Dans ce dernier cas, il doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail et doit être réversible.

I.2. DES DROITS COMMUNS AVEC LES AUTRES SALARIÉS

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que les autres salariés de l'entreprise.

La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés doivent être équivalents. La législation relative à la durée du travail doit également pouvoir s'appliquer (ce qui n'était pas spécifié par l'accord cadre européen).

Il a les mêmes droits collectifs notamment en ce qui concerne ses relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales, y compris par les sites intranet syndicaux. Le télétravailleur doit être identifié comme tel sur le registre unique du personnel.

Il dispose des mêmes possibilités de formation mais doit pouvoir recevoir également une formation spécifique à cette organisation du travail.

I.3. DES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES POUR LES TÉLÉTRAVAILLEURS

Pour éviter l'isolement du télétravailleur, il est recommandé qu'un référent soit désigné au sein de l'entreprise.

L'employeur doit l'informer des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données utilisées et à leur confidentialité ainsi que de toute restriction à l'usage des équipements et outils informatiques.

L'Accord national interprofessionnel précise que l'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur en fixant, en concertation avec le salarié les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, disposition qui va au-delà de l'accord cadre européen.

L'employeur doit fournir, installer et entretenir les équipements nécessaires au télétravail et prendre en charge les coûts de télécommunications.

En matière de santé et de sécurité, les dispositions légales et conventionnelles doivent s'appliquer. Pour cela l'employeur, les représentants du personnel et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu de télétravail. Si le salarié exerce son activité à domicile, cet accès est subordonné à son accord.

L'accord a été signé par le MEDEF, la CGPME, l'UPA, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT-FO et la CGT, et a fait l'objet d'une demande d'extension.

II. LA CONVENTION DE RECLASSEMENT PERSONNALISÉ⁽¹⁾

L'article 74 de la Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 a créé la convention de reclassement personnalisé (CRP) au bénéfice des salariés dont le licenciement économique est envisagé et a renvoyé aux partenaires sociaux le soin de définir des modalités pratiques de mise en œuvre.

Un accord a été conclu le 5 avril 2005 puis une convention en date du 27 avril 2005 agréée par l'arrêté du 24 mai 2005. Cette convention a été renouvelée le 18 janvier 2006 et agréée le 23 février 2006.

La CRP constitue une réponse concrète aux défis des mutations économiques en sécurisant les parcours professionnels et permet également de réduire les inégalités de traitement en matière d'accompagnement social entre les salariés des grands groupes soumis à l'obligation de proposer le bénéfice du congé de reclassement aux salariés qu'ils licencient pour motif économique et les salariés des PME.

La CRP a pour objet de permettre aux salariés licenciés pour motif économique de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail et pendant 8 mois, d'un ensemble de mesures d'accompagnement renforcé permettant un reclassement accéléré tout en les sécurisant financièrement. Les partenaires sociaux ont profité de la renégociation de la convention relative à la CRP pour apporter des précisions quant au statut du bénéficiaire de la CRP et améliorer ce dispositif : l'application des aides ouvertes aux demandeurs d'emploi est étendue aux bénéficiaires de la CRP et notamment :

- La possibilité d'exercer une activité professionnelle réduite sans suspension de la CRP avec un cumul partiel de l'allocation et du revenu.
- La possibilité d'élaborer un projet de création d'entreprise sans suspension de la CRP.

1) L'analyse de ce texte a été réalisée par la Mission Fonds national pour l'emploi de la Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP FNE).

III. L'ASSURANCE CHÔMAGE⁽²⁾

III.1. LE PROTOCOLE D'ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2005 ET LA CONVENTION DU 18 JANVIER 2006

La convention d'assurance chômage du 1^{er} janvier 2004 arrivant à expiration le 31 décembre 2005, les partenaires sociaux gestionnaires de l'assurance chômage ont négocié, fin 2005, de nouvelles règles relatives à l'indemnisation du chômage.

Cette négociation est intervenue dans le contexte d'un fort déficit du régime qui s'élève au 31 décembre 2005 à 13,5 milliards d'euros.

Dans ce cadre, les trois organisations patronales les plus représentatives (MEDEF, CGPME et UPA) ont signé, le 22 décembre 2005, avec trois organisations syndicales représentatives des salariés (CFDT, CFTC et CFE-CGC) un protocole d'accord relatif au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

La convention du 18 janvier 2006 et les textes qui y sont associés constituent la traduction juridique de ce protocole. L'ensemble de ces textes a fait l'objet de cinq arrêtés d'agrément en date du 23 février 2006 (JO du 2 mars 2006).

La nouvelle convention prévoit une augmentation des cotisations de 0,04 % pour les employeurs et pour les salariés. Le taux global passe ainsi de 6,40 % à 6,48 %. Cette majoration est cependant provisoire et cessera de s'appliquer au plus tard en 2007, en fonction du retour à l'équilibre du résultat financier du régime.

Les durées d'affiliation ont également été modifiées. Il existe désormais quatre filières dont une nouvelle qui permet aux personnes justifiant de 12 mois d'affiliation de bénéficier de 12 mois d'indemnisation. La filière d'indemnisation pour les plus de 57 ans a été intégrée dans la filière des plus de 50 ans (sans effet sur leur durée d'indemnisation) et la durée d'affiliation de la filière longue de moins de 50 ans a été augmentée de 14 à 16 mois avec la même durée d'indemnisation que précédemment.

L'accord du 22 décembre 2005 a voulu améliorer les dispositifs d'aide au retour à l'emploi.

2) *L'analyse des textes conventionnels a été réalisée par la Mission Indemnisation du chômage de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP MIC).*

Cela se traduit par des nouvelles modalités de prise en charge ainsi que par la mise en place d'un ensemble de mesures d'aides.

Au moment de son inscription, le demandeur d'emploi bénéficie d'un diagnostic qui permet la mise en place d'un parcours d'accompagnement. Ce parcours s'inscrit dans le Projet personnalisé d'accès à l'emploi qui remplace le Plan d'aide au retour à l'emploi.

Cet accompagnement pourra être assuré soit par l'ANPE, soit par des organismes avec lesquels l'agence ou l'Unédic aura conclu une convention.

La convention reprend l'ensemble des mesures d'aides existantes : aide à la mobilité géographique, aides à la formation et aide dégressive à l'employeur, et permet à l'assurance chômage de financer des actions de validation des acquis de l'expérience.

Pour les personnes embauchées en contrat de professionnalisation, une aide pourra être versée à l'employeur ainsi qu'éventuellement un complément de rémunération pour le salarié.

Les règles permettant le cumul d'un revenu d'activité et d'une allocation chômage ont été modifiées. Le seuil horaire permettant le cumul passe de 136 h à 110 h par mois et la durée du cumul passe de 18 mois à 15 mois pour les personnes de moins de 50 ans. La durée reste illimitée pour les personnes de plus de 50 ans dans la limite des droits restants.

Enfin, pour les personnes ne pouvant bénéficier du cumul du revenu d'activité et de l'allocation chômage, deux dispositifs ont été mis en place : une aide différentielle de reclassement pour les allocataires de plus de 50 ans indemnisés depuis plus de 12 mois, reprenant un emploi salarié et une aide au repreneur ou au créateur d'entreprise bénéficiant de l'ACCRE⁽³⁾ ou ayant un projet de reprise validé.

III.2. L'ACCORD DU 6 OCTOBRE 2005 RELATIF AUX CONTRATS D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI ET AUX CONTRATS D'AVENIR

Les partenaires sociaux ont également conclu le 6 octobre 2005 un accord ayant pour objet de permettre aux employeurs mentionnés aux 2^o et 3^o de l'article L. 351-12 du Code du travail d'affilier auprès du régime d'assurance chômage visé à l'article L. 351-4 du même code leurs seuls salariés recrutés sous contrat d'accompagnement dans

³⁾ Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise.

l'emploi ou sous contrat d'avenir, dans les conditions prévues aux articles 3 et 4 de l'accord (durées minimales d'affiliation selon le type de contrat – un an pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi, deux ans pour les contrats d'avenir – et versement d'un supplément de contribution).

Liste des textes négociés par les partenaires sociaux gestionnaires du régime d'assurance chômage

TEXTE	Date de signature
Avenant n° 5 à la convention du 1 ^{er} janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage	27/04/2005
Avenant n° 4 au règlement annexé à la convention du 1 ^{er} janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage	27/04/2005
Avenant n° 1 à l'accord du 18 février 2004 relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite	27/04/2005
Accord relatif au régime d'assurance chômage applicable aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et aux contrats d'avenir	06/10/2005
Accord du 22 décembre 2005* relatif à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage	22/12/2005
Accord national interprofessionnel de sécurisation du régime d'assurance chômage	22/12/2005
Accord national interprofessionnel du 22 décembre 2005 portant prorogation des annexes 8 et 10 relatives aux professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et du spectacle	22/12/2005
Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et son règlement annexé	18/01/2006
Annexes I à VII, IX, XI et XII au règlement annexé à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage	18/01/2006
Accords d'applications numérotés de 1 à 22 et 24 à 29 relatifs à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage	18/01/2006
Accord relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire	18/01/2006
Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide conventionnelle à la réinsertion en faveur des travailleurs étrangers et son règlement annexé	18/01/2006
Accord du 18 janvier 2006 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public	18/01/2006

* *texte non soumis à la procédure d'agrément*

IV. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SENIORS⁽⁴⁾

La Loi portant réforme des retraites du 21 août 2003 invitait les partenaires sociaux à engager une négociation interprofessionnelle sur l'emploi des seniors.

Cette négociation a débuté en février 2005, et a abouti à la conclusion de l'Accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi.

L'accord a été signé le 9 mars 2006 par toutes les organisations patronales et par trois syndicats de salariés (CFDT, CFTC et CFE-CGC) sur cinq. Le même jour, un avenant technique à l'accord du 13 octobre 2005 a été signé.

L'Accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi a été prolongé par un travail de concertation avec les pouvoirs publics pour la rédaction d'un plan national d'action concerté sur l'emploi des seniors. Il a déjà été décliné le 5 décembre 2005 par un accord sur le travail des seniors dans la branche de l'industrie laitière.

Cet accord fait de l'amélioration du taux d'emploi des seniors un enjeu majeur de l'action des partenaires sociaux. Il vise à passer le plus rapidement possible d'une logique où l'âge a été considéré comme un facteur d'ajustement du marché du travail, à une pratique conduisant au maintien en emploi ou à la reprise d'une activité professionnelle pour les salariés jusqu'à ce qu'ils réunissent les conditions nécessaires à la liquidation d'une retraite à taux plein.

Le principal indicateur que se propose de suivre l'accord est l'évolution du taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans, l'objectif étant d'atteindre, conformément aux engagements européens de la France, un taux de 50 % en 2010, soit une augmentation moyenne de deux points par an sur la période 2005-2010.

Pour atteindre cet objectif, l'accord prévoit d'impliquer les branches et les entreprises autour de quatre grands domaines d'action.

4) L'analyse de ces négociations a été réalisée par la Mission Fonds national pour l'emploi de la Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP FNE).

IV.1. L'ÉVOLUTION DES REPRÉSENTATIONS SOCIOCULTURELLES

Les partenaires sociaux conviennent qu'actuellement trop d'idées reçues constituent un frein à l'emploi des seniors.

Ils mettent en particulier en avant le fait qu'au plan macro-économique, le vieillissement de la population active n'a pas d'impact sur la productivité moyenne des salariés.

Ils souhaitent donc convaincre, dans le cadre d'une campagne de communication plus vaste, les entreprises qu'il existe un lien entre une gestion des âges vertueuse et une bonne performance économique.

IV.2. LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

L'accord prévoit de mobiliser plus activement les nouveaux outils de la formation professionnelle, issus de l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès de salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, en direction des seniors : entretiens professionnels de seconde partie de carrière, utilisation du droit individuel à la formation, priorité d'accès aux bilans de compétences, aux périodes de professionnalisation, ainsi qu'aux actions de validation des acquis de l'expérience.

La sécurisation des parcours professionnels suppose la mise en place d'une véritable gestion anticipatrice des emplois et des compétences au sein de toutes les entreprises afin d'analyser les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des salariés en seconde partie de carrière.

Dans l'optique de mettre à profit les compétences spécifiques acquises avec l'expérience des seniors, les diverses pratiques de transmission des savoirs et des savoir-faire sont encouragées par l'accord.

Enfin, les signataires insistent sur l'importance de l'amélioration et de l'aménagement des conditions de travail pour favoriser le maintien en emploi des seniors.

IV.3. LE RETOUR DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Les partenaires sociaux souhaitent dans cet accord que toutes les discriminations en matière d'embauche liées à l'âge soient combattues et supprimées.

Pour améliorer le retour dans l'emploi des seniors, l'accord renvoie en partie à la renégociation de la convention d'assurance chômage, mais insiste toutefois sur le développement à l'égard des seniors des contrats de professionnalisation, ainsi que des formules de travail à temps partagé, en particulier au sein de groupements d'employeurs.

L'accord comporte une innovation supposant une modification du Code du travail : l'aménagement du contrat à durée à déterminée pour les seniors.

L'article 17 de l'accord stipule : “Un contrat à durée déterminée d'une durée maximum de 18 mois renouvelable une fois peut être conclu avec un salarié de plus de 57 ans, inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de 3 mois ou en convention de reclassement personnalisé, afin de lui permettre d'acquérir, des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein”.

IV.4. LA FIN DE CARRIÈRE

Les partenaires sociaux souhaitent que les salariés puissent à partir de 55 ans avoir une vision précise du moment de leur passage à la retraite, et que dans cette perspective, ils puissent s'entretenir avec leurs responsables hiérarchiques des modalités d'organisation de leur fin de carrière. Ces modalités peuvent en particulier prendre la forme d'un horaire de travail à temps partiel.

L'accord renvoie à la négociation interprofessionnelle sur la pénibilité les aménagements de fin de carrière liés à l'exercice prolongé de travaux pénibles.

V. LA NÉGOCIATION SUR LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

L'article 12 de la Loi portant réforme des retraites du 21 août 2003 a également invité les partenaires sociaux à engager une négociation interprofessionnelle sur la pénibilité au travail.

Cette négociation s'inscrit dans le prolongement de celle sur l'emploi des seniors qui s'est concrétisée, le 13 octobre 2005, par la signature de l'Accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi.

Le maintien dans l'emploi des actifs vieillissants représente en effet un enjeu majeur pour l'avenir et doit se faire dans des conditions favorables aussi bien aux salariés qu'aux entreprises. De bonnes conditions de travail sont la condition préalable à toute politique de gestion des âges. Cette priorité s'accompagne nécessairement d'une utilisation de la prévention dans un sens favorable aux salariés, de la prise en compte et de la définition de la pénibilité.

Tels sont les enjeux de la négociation qui a débuté en février 2005 et qui se présente comme un compromis à l'allongement de la durée de cotisation et à la suppression progressive des dispositifs de pré-retraite.

Les discussions s'articulent autour de différents volets : un volet "réparation" destiné à ouvrir droit à une retraite anticipée pour les salariés ayant exercé un métier pénible et un volet "pénibilité et conditions de travail" consacré à l'élaboration d'une définition des travaux pénibles. Un groupe de travail paritaire "pénibilité et réparation : faisabilité et financement dédié" a été plus particulièrement chargé de dresser un bilan des dispositifs existants et de faire des propositions.

VI. LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE⁽⁵⁾

VI.1. RAPPEL DE L'ÉVOLUTION DES RÉGIMES DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Les régimes de retraite complémentaire

Les régimes de retraite complémentaire des salariés ont été institués par accords nationaux interprofessionnels étendus et élargis :

- la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 a institué le régime des cadres (AGIRC) ;
- l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 a coordonné les différents régimes de salariés non cadres (ARRCO)⁽⁶⁾.

La Loi du 29 décembre 1972 portant généralisation de la retraite complémentaire au profit des salariés et anciens salariés a permis à ces régimes interprofessionnels d'étendre leurs champs d'application au-delà de celui résultant des règles de la négociation collective.

À cette fin, des arrêtés pris conjointement par les ministres chargés de la sécurité sociale et du budget peuvent rendre obligatoires les dispositions des accords interprofessionnels conclus dans le cadre des régimes ARRKO et AGIRC, d'une part pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ces accords, que les entreprises soient ou non adhérentes aux organisations patronales signataires de ces accords (extension), d'autre part, pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de ces accords élargis en application de la loi de généralisation de la retraite complémentaire de 1972, essentiellement dans le secteur non marchand (élargissement).

Ces accords sont régulièrement complétés ou modifiés par des avenants signés soit par les partenaires sociaux quand les décisions envisagées sont d'une particulière importance, soit par les membres de la commission paritaire commune des deux régimes, lorsqu'il s'agit d'adaptations techniques.

Un nouvel accord interprofessionnel a été conclu le 13 novembre 2003 pour une période de cinq ans jusqu'au au 31 décembre 2008. Il a été étendu et élargi par un arrêté conjoint des ministres chargés de la sécurité sociale et du budget le 29 juin 2004.

Des réunions paritaires d'évaluation de cet accord doivent avoir lieu au cours de l'année 2006 (clause de revoyure). Elles auront en outre pour objet l'examen de la garantie minimale de points (GMP).

5) L'analyse de ces textes conventionnels a été réalisée par le bureau des régimes professionnels de retraite et de la protection sociale complémentaire de la Direction de la sécurité sociale (DSS 3C).

6) De plus en plus convergents, ces régimes ont été unifiés en 1999.

Outre les mesures tirant les conséquences de la Loi du 21 août 2003 en matière de retraite complémentaire, l'accord prévoit désormais les règles de fixation des paramètres des régimes ARRCO et AGIRC, à compter de l'exercice 2004 et jusqu'en 2008 :

- à compter du 1^{er} avril 2004, l'évolution de la valeur du point est fondée sur l'évolution annuelle moyenne des prix hors tabac ;
- à compter du 1^{er} janvier 2004, l'évolution du salaire de référence est fondée sur l'évolution du salaire moyen constaté au cours de chaque exercice ;
- à compter du 1^{er} janvier 2006, afin de tendre vers une répartition identique à celle de l'ARRCO de la part des cotisations mises à la charge des employeurs et des salariés (respectivement 60 % et 40 %), les taux de cotisations à l'AGIRC seront majorées de 0,16 point pour la part salariale (0,20 point y compris le taux d'appel à 125 %) et de 0,08 point pour la part patronale (0,10 point y compris le taux d'appel).

L'accord prévoit de plus la reconduction des dispositions de l'accord du 10 février 2001 relatives à l'AGFF (association pour la gestion du fonds de financement)⁽⁷⁾ jusqu'en 2008. Une négociation interprofessionnelle, ouverte avant le 31 décembre 2008, définira les modalités de l'intégration de l'AGFF dans l'AGIRC et l'ARRCO. À cet égard, les charges de l'AGFF sont constituées :

- par les points de retraite complémentaire servis aux anciens bénéficiaires des garanties de ressources,
- par le remboursement aux régimes du coût de l'absence d'application des coefficients d'abattement pour les départs en retraite entre 60 et 65 ans,
- et par les versements nécessaires pour contribuer à l'équilibre des régimes. À cet égard, les excédents constatés à la fin de chaque exercice à compter de l'exercice 2002, sont répartis entre l'AGIRC et l'ARRCO au prorata de la participation de chacun des régimes au financement de l'association.

L'accord met à la charge de l'ARRCO, à compter de l'exercice 2004, le solde technique des opérations des participants de l'AGIRC au titre

⁷⁾ En février 2001, les partenaires sociaux ont signé de nouveaux accords comportant deux mesures principales : la revalorisation des pensions, ainsi que du salaire de référence alignée sur celle des prix en 2001, 2002 et 2003, la substitution de l'AGFF à l'ASF (Association pour la gestion de la structure financière) dont les excédents sont affectés à l'AGIRC et à l'ARRCO pour financer le coût de la retraite à 60 ans sans abattement selon une clé de répartition (75 % pour l'ARRCO et 25 % pour l'AGIRC en 2003).

de l'article 36 de l'annexe I à la Convention collective nationale du 14 mars 1947 (agents de maîtrise ayant un niveau hiérarchique inférieur à celui des autres participants et dont l'adhésion à l'AGIRC n'était pas obligatoire) et prévoit la suppression du transfert de solidarité entre les régimes institué par l'accord du 25 avril 1996.

Enfin, en ce qui concerne le fonctionnement des régimes complémentaires, l'effort de rapprochement des groupes et des institutions de retraite complémentaire devait aboutir au 1^{er} janvier 2006 à ce que chacun des groupes ne comporte qu'une institution AGIRC et une institution ARRCO.

VI.2. BILAN DES AVENANTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION MENTIONNÉE A L'ARTICLE L. 911-3 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

En 2005, 19 avenants aux accords nationaux interprofessionnels ont été signés par les partenaires sociaux et examinés par la commission mentionnée à l'article L. 911-3 du Code de la sécurité sociale :

- 11 avenants à la convention collective nationale du 14 mars 1947 : avenants A-230 et A-232 signés le 1^{er} février 2005, avenant A-233 signé le 12 avril 2005, avenants A-234 et A-235 signés le 7 juin 2005, avenants A-236 et A-237 signés le 22 septembre 2005, avenants A-238, A-239, A-240 et accord relatif à la fixation du pourcentage d'appel des cotisations conclu par les organismes signataires de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 signés le 2 décembre 2005 ;
- 8 avenants à l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 : avenants n° 85 signé le 1^{er} février 2005, avenants n° 87 et 88 signés le 7 juin 2005, avenants n° 86, 90 et 91 signés le 22 septembre 2005, avenant n° 91 et accord relatif à la fixation du pourcentage d'appel des cotisations conclu par les organismes signataires de la convention collective nationale du 14 mars 1947 signés le 2 décembre 2005.

Ces avenants interviennent dans les trois domaines suivants :

- les modalités techniques de gestion par les partenaires sociaux ;
- les paramètres techniques des régimes ;
- les droits des participants.

Thèmes de la négociation collective en matière de retraite complémentaire en 2005

Modalités techniques de gestion des régimes par les partenaires sociaux	<p>Autorisation des conventions réglementées par le Conseil d'administration de chaque régime sans accord préalable de la fédération.</p>
	<p>Liberté des entreprises engagées dans un processus de regroupement de leurs adhésions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à l'AGIRC, d'opter en accord avec les salariés ou leurs représentants soit pour un seuil d'accès aux dispositions de l'article 36 de l'annexe I (extension de l'adhésion à certaines catégories de salariés non cadres) intermédiaire entre les seuils antérieurement appliqués par les entreprises en présence, soit pour une résiliation complète de l'application de l'article 36, les entreprises n'ayant plus à justifier que la généralisation du seuil le plus extensif aurait entraîné un accroissement significatif de leurs charges pour procéder à une résiliation, • à l'ARRCO, de choisir entre les institutions en présence au lieu d'adhérer obligatoirement à l'institution ayant reçu l'adhésion d'origine au titre des opérations obligatoires, sauf si une institution est désignée au répertoire professionnel pour le secteur d'activité de l'entreprise concernée.
	<p>Harmonisation des processus de décision entre l'ARRCO et l'AGIRC de telle sorte que lorsque les conseils d'administration ne sont pas parvenus à un accord en ce qui concerne la fixation des paramètres des régimes complémentaires, la fixation de la valeur du point et du salaire de référence incombe en dernier ressort aux commissions paritaires des deux fédérations.</p>
	<p>Mise en conformité des dispositions de <i>la convention collective nationale du 14 mars 1947</i> et de <i>l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961</i> avec les dispositions du décret n° 2004-965 du 9 septembre 2004 en ce qui concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les dispositions relatives à la composition, au fonctionnement et à la saisine des Commissions paritaires en formation simple ou élargie ; • l'élaboration des statuts de l'AGIRC et l'ARRCO et le règlement régissant les rapports entre chaque fédération et les institutions qui y adhèrent, approuvés par les commissions paritaires ; • l'organisation d'actions de formation par le GIE ARRCO-AGIRC désormais compétent pour conclure des conventions en la matière à la place des fédérations ; • la modification de la liste des sanctions applicables en cas de contrôle des institutions de retraite complémentaire : suppression du retrait partiel d'agrément et de la radiation, ajout de la possibilité de révocation du conseil d'administration ; • la définition du retrait de l'autorisation de fonctionner, prononcée désormais par l'autorité compétente de l'État, à la place de la radiation prononcée par les fédérations.

	<p>Harmonisation avec les textes AGIRC des dispositions relatives à la compensation interne et à la réserve technique du régime ARRCO, la provision technique spéciale étant désormais inscrite au passif du bilan comme une contribution technique perçue d'avance et non un fonds technique, conformément au plan comptable de l'article L. 114-5 du Code de la sécurité sociale adapté aux spécificités de l'ARRCO.</p> <p>Actualisation du répertoire géographique des institutions AGIRC, afin d'assurer aux entreprises situées en Guyane une unicité de services entre la caisse locale ARRCO compétente et la caisse AGIRC avec laquelle la caisse locale fonctionne en partenariat.</p>
Paramètres techniques des régimes	<p>Maintien à 125 % pour l'année 2006 du pourcentage d'appel applicable aux cotisations des régime de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC.</p> <p>Actualisation des renvois aux taux de cotisations obligatoires AGIRC applicables à l'ensemble du personnel en cas de fusion, d'absorption ou de cession d'entreprise donnant lieu à la création d'un seul établissement, ainsi que de la répartition des cotisations entre employeurs et salariés.</p> <p>Actualisation pour 2006 du taux applicable aux rémunérations versées chaque année en ce qui concerne la contribution exceptionnelle et temporaire (taux fixé à 0,35 % de 2001 à 2006 inclus).</p>
Droits des participants	<p>Modalités d'acquisition de points retraite pour les salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, qui bénéficient des allocations spécifiques de reclassement versées en application de la <i>Convention du 27 avril 2005 relative à la convention de reclassement personnalisé</i> (CRP). Cette convention précise les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 avril 2005 pris dans le cadre fixé par la Loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 (article L. 321-4-2 du Code du travail).</p> <p>Référence dans les textes ARRCO et AGIRC à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, qui prévoit que les garanties collectives en matière notamment de retraite complémentaire peuvent être déterminées soit par voie de conventions et d'accords collectifs, soit à la suite d'une ratification par la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise.</p> <p>Conditions de validation par l'ARRCO et l'AGIRC des services effectués par des personnels employés en France par des employeurs étrangers sans établissement en France.</p>

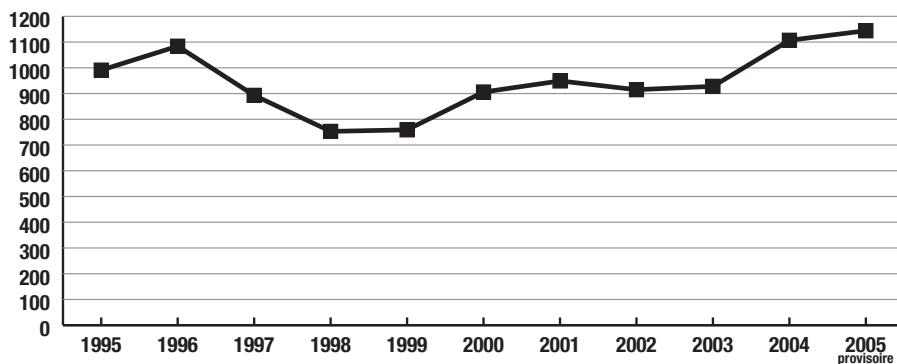
LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

I. DONNÉES GÉNÉRALES

En 2005 l'activité conventionnelle de branche s'est maintenue à un niveau élevé et a même enregistré une légère progression par rapport à l'année 2004 : 1 144 accords et avenants ont été signés, soit 98 de plus qu'en 2004 à la même date (voir Méthodologie).

L'accroissement du rythme de la négociation de branche, amorcé en 2004, s'est donc poursuivi et accentué en 2005, en raison du fort nombre d'accords conclus sur les thèmes de la formation professionnelle et des salaires. La négociation sur la formation professionnelle s'inscrit dans la voie ouverte par l'Accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 20 septembre 2003 et la Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Concernant la négociation salariale, le fort dynamisme enregistré résulte de l'impulsion donnée par les pouvoirs publics en matière de revalorisation des bas salaires conventionnels.

Nombre d'accords de branche selon l'année de signature



Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC).

Méthodologie

Les accords et avenants conclus au niveau interprofessionnel ou des branches professionnelles sont déposés par les signataires dans les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP). Les textes des accords sont ensuite transmis à la Direction des relations du travail (DRT) accompagnés de leur récépissé de dépôt. Un enregistrement des informations concernant chaque accord est alors effectué. Sont notamment consignées les informations relatives aux différents aspects de la conclusion du texte (dates de signature et de dépôt, demande d'extension le cas échéant, type de texte, signataires...) ainsi que les principaux thèmes abordés.

Comme chaque année, les chiffres présentés dans le Bilan de la négociation collective sont arrêtés à la fin du mois de mars de l'année suivante et ne tiennent donc pas compte des accords déposés tardivement et enregistrés dans la Base de données des conventions collectives (BDCC) à partir du second trimestre. Selon les années, on note que les accords analysés représentent environ 95% des accords conclus.

Par ailleurs, toute nouvelle convention collective relevant du secteur travail se voit attribuer un Identifiant de la convention collective (IDCC). Les avenants qui seront par la suite conclus dans le champ de cette convention seront référencés par le même IDCC (voir Partie 4). L'identification et l'enregistrement des conventions agricoles sont gérés par le Ministère de l'agriculture. Pour une convention collective donnée, quel que soit le secteur, l'IDCC peut être trouvé à partir des mots de son intitulé sur le site Internet du Ministère en charge du travail à l'adresse suivante : <http://www.travail.gouv.fr/idcc/>

La liste complète de l'ensemble des conventions collectives et de leur IDCC y est également disponible.

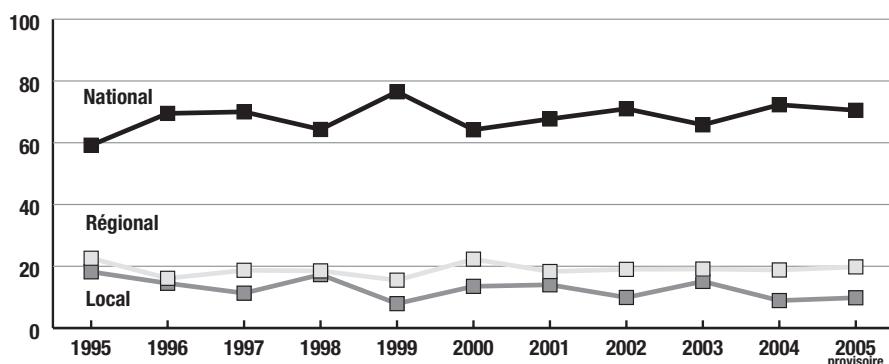
I.1. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE

La négociation collective de branche se déroule à des niveaux géographiques différents d'une filière professionnelle à l'autre. Majoritairement, c'est néanmoins au plan national qu'elle a lieu, même si 30 % des textes sont conclus au niveau régional ou local. Par ailleurs, les négociateurs ont recours à des outils juridiques divers pour sceller leur accord : convention collective, accord professionnel conclu sur un sujet donné et prévoyant un champ d'application propre – ou encore avenant – venant modifier les dispositions d'un texte de base, qu'il s'agisse d'une convention collective ou d'un accord professionnel. C'est donc au regard de ces deux critères, champ d'application géographique et type de texte, qu'il convient d'analyser l'activité conventionnelle.

I.1.1. Selon le niveau géographique

Sept textes sur dix sont conclus au niveau national. Malgré le grand nombre de textes conclus à ce niveau en 2005 (plus de 800), la part des textes nationaux connaît cependant un léger tassement, en raison de la progression du nombre de textes conclus au niveau infranational. Avec trois textes conventionnels sur dix (deux au niveau régional et un au niveau départemental ou local), la négociation collective de branche infranationale ne constitue donc pas un phénomène marginal.

Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique



Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC).

C'est principalement dans les secteurs de la MÉTALLURGIE et du BÂTIMENT, ainsi que dans ceux du *commerce*, de l'*hôtellerie* et de la *manutention portuaire* que sont conclus des textes régionaux ou locaux.

Dans certains cas, la profession est structurée localement et négocie des accords en vue de réguler les conditions de travail et d'emploi de l'activité au niveau d'un bassin d'emplois.

Dans d'autres cas, les accords infranationaux sont conclus parallèlement ou dans le cadre de textes nationaux ; c'est alors bien souvent la définition de conditions salariales plus proches des conditions locales qui animent les négociateurs. On constate en effet que si les avenants salariaux représentent 47,4 % de l'ensemble des avenants conclus en 2005, cette même proportion atteint 74 % pour les avenants infranationaux.

Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique

	Nombre d'avenants nationaux	%	Nombre d'avenants infranationaux	%	Nombre total d'avenant	%
2005	273	36,0	248	74,0	521	47,6
2004	230	29,8	203	67,9	433	40,5
2003	214	36,5	205	66,6	419	46,8
2002	224	36,1	164	65,9	388	44,6
2001	235	37,6	200	67,1	435	47,1
2000	191	35,3	192	60,4	383	44,6

Source : *Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)*.

Lecture : en 2005, 273 avenants salariaux ont été signés au niveau national, soit 36% de l'ensemble des avenants nationaux.

Les textes de niveau régional, départemental ou local semblent donc, plus que les textes nationaux, avoir vocation à aborder les questions salariales. Il peut en effet être nécessaire aux négociateurs de prendre en compte des informations et des particularismes liés aux marchés locaux de l'emploi pour fixer des règles d'évolution minimale des rémunérations au sein d'une filière professionnelle.

Cependant on constate que le nombre de textes concernés est relativement faible, car au fil du temps des textes nationaux ont été conclus pour suppléer ou compléter des textes locaux, sans que ces derniers n'aient toujours été expressément dénoncés. Aussi, nombre de conventions collectives départementales ou locales ne connaissent pratiquement plus d'activité conventionnelle depuis très longtemps.

C'est la principale raison qui explique l'activité conventionnelle des conventions collectives infranationales : en 2005 la négociation s'est soldée par au moins un avenant dans près de 80 % des conventions collectives nationales, contre seulement 25 % dans celles de niveau infranational.

Taux de conventions collectives ayant eu un avenant de 1998 à 2005 selon le niveau géographique

CONVENTIONS COLLECTIVES	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Nationales	64,5	67,3	66,9	73,4	72,3	69,0	78,5	77,7
Régionales	21,6	18,8	24,5	25,8	21,5	24,4	27,0	25,8
Départementales ou locales	22,4	6,5	19,3	22,1	15,1	24,4	22,1	25,5
Ensemble	40,9	35,2	41,4	45,8	42,0	44,7	48,6	49,7

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC).

Lecture : en 2005, un avenant au moins a été signé dans 77,7 % des conventions collectives nationales et 49,7 % dans l'ensemble des conventions collectives, quel qu'en soit le niveau géographique.

I.1.2. Selon le type de texte

Les différents types de textes de branche

La négociation de branche peut se concrétiser sous la forme soit d'un texte de base, une convention collective ou un accord professionnel, soit d'un avenant, qui vient modifier le texte d'origine.

Une convention collective doit notamment comporter des clauses relatives au champ d'application territorial et professionnel couvert et définir les conditions de révision ou de dénonciation du texte. La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés ainsi que des garanties sociales de toutes les catégories professionnelles.

Sur chacun de ces différents sujets, le texte d'origine peut être modifié, précisé, enrichi ou simplement actualisé par la signature d'avenants entre les représentants d'employeurs et de salariés.

À la différence de la convention collective, l'accord professionnel traite en règle générale d'un sujet précis. Il peut être par exemple conclu entre les acteurs de plusieurs branches, en vue d'harmoniser les pratiques professionnelles ou les garanties sociales sur un domaine spécifique ; mais il peut également constituer l'amorce d'un champ conventionnel dans un secteur non encore couvert par une convention collective.

Les conventions collectives

En 2005, seulement huit nouvelles conventions collectives ont été signées, contre treize en 2004⁽¹⁾ et 10 en 2003.

1) Dans le Bilan 2004, 9 nouvelles conventions collectives étaient annoncées. Il faut ajouter à ce chiffre les deux conventions collectives déposées ultérieurement, à savoir la convention collective nationale de la **coopération maritime** du 7/12/2004 et la convention des **industries métallurgiques et assimilées de la Vendée** du 16/12/2004.

Nombre de conventions collectives signées par an de 1995 à 2005

ANNÉE DE SIGNATURE	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Nouvelles conventions collectives	18	18	14	14	12	13	11	14	10	13	8

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

C'est la première fois que le nombre de nouvelles conventions collectives est inférieur à dix dans une année. Sur une période de 10 ans, de 1995 à 2005, le nombre de nouvelles conventions collectives a diminué progressivement mais de façon irrégulière selon les années.

Le bilan de l'année 2006 infirmera ou confirmera cette tendance, aux vues des résultats définitifs pour l'année 2005.

Liste des conventions collectives signées en 2005

IDCC*	Titre abrégé de la Convention Collective	Date de signature
2493	Coiffure	18/03/2005
2507	Cynégétiques structures associatives personnels	30/06/2005
2511	Sport	07/07/2005
2519	Chapiteaux propriétaires exploitants (ETAM)	12/07/2005
2528	Maroquinerie, articles voyage, cuir, sellerie	09/09/2005
2526	Habitat social organisations professionnelles	20/09/2005
2542	Métallurgie Aisne	30/09/2005
2543	Géomètres-experts, géomètres, topographes	13/10/2005

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC).

* IDentifiant de la Convention Collective (voir Partie 4).

Parmi ces huit nouveaux textes, quatre concernent des secteurs qui n'étaient pas encore couverts par une convention collective. Il s'agit des conventions nationales suivantes :

- *cynégétiques structures associatives personnel*,
- *sport*,
- *chapiteaux propriétaires exploitants (ETAM)*,
- *habitat social organisations professionnelles*.

Le secteur de la *maroquinerie* était quant à lui couvert par une convention collective signée en 1994, mais dénoncée en mars 2004. Outre ce secteur, trois conventions remplacent des textes antérieurs, deux au niveau national et une au niveau départemental :

- *coiffure*,
- *géomètres-experts, géomètres, topographes*,
- *métallurgie Aisne*.

Les accords professionnels

En 2005, cinquante six nouveaux accords professionnels ont été conclus, contre cinquante l'année précédente à la même date⁽²⁾.

La plupart d'entre eux évoquent un thème unique et, comme l'année précédente, c'est celui de la formation professionnelle qui est le plus souvent négocié (27 accords). La moitié de ces accords aborde la question de la formation professionnelle de manière générale, sans spécifier un dispositif particulier. L'autre moitié évoque par exemple l'apprentissage, le droit individuel à la formation (DIF), le financement de la formation professionnelle ou la création d'une Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEFP). Parmi ces accords relatifs à la formation, trois d'entre eux évoquent simultanément le thème de l'égalité professionnelle.

Six accords ont été conclus sur le thème des salaires et des primes. Il s'agit de revaloriser les barèmes de salaires et de primes pour l'année 2005 : la conclusion de la nouvelle convention collective de la maroquinerie (voir supra), s'est également accompagnée d'un accord sur les salaires minima et sur le système de classifications. Par ailleurs quatre autres textes ont aboutit sur les questions relatives au régime indemnitaire des salariés ou d'attribution de chèques vacances.

Les autres accords ont porté sur la retraite complémentaire et la prévoyance (cinq accords), sur l'épargne salariale (trois accords) ou sur la question du contrat de travail (trois accords), comme le contrat de mission exportation par exemple. Sept accords ont en outre traité des conditions de la négociation : il s'agit en règle générale de déterminer les règles de négociation, de définir des calendrier ou de s'accorder sur les modalités de financement du paritarisme.

Les avenants

La conclusion d'un avenant à un accord professionnel ou une convention collective constitue le mode quasi exclusif de l'évolution du droit conventionnel.

En effet, les avenants représentent environ 95 % des textes conventionnels conclus chaque année. Sur dix avenants signés en 2005, sept le sont dans le cadre d'un texte de portée nationale, deux dans un cadre régional et un relève d'un texte départemental ou local.

2) En comptabilisant les accords professionnels enregistrés par l'administration à partir du deuxième trimestre 2005, ce sont finalement 59 accords qui ont été conclus en 2004.

I.2. LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

En 2005, l'ensemble des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ont conclu environ 10 % d'accords de branche en plus qu'en 2004.

Du côté des confédérations représentatives de salariés, la hiérarchie des signataires est inchangée depuis 2001 : avec un taux de signature de 74,8 %, la CFDT reste l'organisation qui signe le plus grand nombre de textes, suivie par la CGT-FO (73,5 %), la CFTC (71,9 %), la CFE-CGC (68,4 %) et la CGT (33,2 %).

Entre 2003 et 2004 les taux de signature de toutes les organisations avaient augmentés, alors qu'entre 2004 et 2005, le taux de signature n'a progressé que pour la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC, contrairement à celui de la CGT et de la CFDT.

Taux de signature des accords de branche par organisation syndicale* (en %)

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
2005	33,2	74,8	73,5	71,9	68,4
2004	37,3	77,8	71,5	68,6	67,0
2003	29,8	68,0	65,2	64,4	63,6
2002	35,7	74,9	67,7	60,3	57,0
2001	32,5	70,5	68,4	64,5	62,0
2000	32,2	68,0	70,6	59,7	60,4
1999	36,9	69,6	63,9	59,2	60,3
1998	32,9	68,9	75,0	59,9	62,3
1997	32,0	67,7	71,6	63,0	62,2
1996	33,7	66,3	74,4	57,6	60,5
1995	34,1	67,1	71,2	58,8	57,3

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC).

* Les données de 1995 à 2004 ont été actualisées. Le taux de signature est le nombre d'accords (hors accords interprofessionnels) signés par une organisation syndicale donnée, rapporté au nombre total d'accords signés dans l'année. Un même texte peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales

L'analyse des taux de signature selon le niveau géographique du texte montre qu'en 2005, la CGT-FO est la seule organisation à avoir signé une plus forte proportion de textes au niveau infranational (76,1 % de textes régionaux et 73,5 % départementaux ou locaux) qu'au niveau national. À l'inverse, pour la CGT, la CFE-CGC et la CFTC, c'est la signature de textes nationaux qui est plus fréquente pour ces organisations.

Taux de signature par les organisations syndicales en 2005, selon le niveau géographique et le type de texte* (en %)

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	divers-autonomes
Textes nationaux	38,3	73,4	70,2	73,4	72,0	14,0
Textes de base	39,1	75,4	66,7	75,4	72,5	18,8
Avenants	38,3	73,2	70,5	73,2	71,9	13,6
Textes régionaux	21,2	75,7	76,1	60,6	50,0	1,3
Textes de base	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0	0,0
Avenants	21,3	76,0	76,0	60,4	49,8	1,3
Textes départementaux, locaux	10,6	63,7	73,5	64,6	61,1	8,8
Textes de base	50,0	50,0	100,0	50,0	50,0	0,0
Avenants	9,9	64,0	73,0	64,9	61,3	9,0
Ensemble des textes	33,2	74,8	73,5	71,9	68,4	11,4

Source : *Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC).*

Lecture : la CGT a signé 38,3 % des textes nationaux signés en 2005 (hors accords interprofessionnels), 39,1 % des textes de base nationaux et 38,3 % des avenants nationaux.

I.3. LES THÈMES DE NÉGOCIATION

Pour l'année 2005, le dynamisme de la négociation collective de branche s'explique par le grand nombre d'accords conclus sur les thèmes des salaires et de la formation professionnelle.

Alors que le nombre d'avenants salariaux avait été relativement faible en 2004 (433, soit 40,5 % de l'ensemble des avenants), la négociation salariale s'est fortement développée en 2005, notamment sous l'impulsion des pouvoirs publics qui ont engagé une opération de revalorisation des minima de branche. Les partenaires sociaux ont été incités à conclure des accords, notamment dans les branches dont les premiers niveaux des grilles salariales se trouvaient dépassées par le montant du SMIC. Cette relance de la négociation salariale de branche s'est donc traduite par une évolution notable de la part des avenants salariaux, qui représentent donc 47,4 % de l'ensemble des avenants signés au cours de l'année 2005.

Comme en 2004, la négociation sur la formation professionnelle a connu une forte activité en 2005, qui s'est même traduite par un accroissement du nombre de textes conclus sur ce thème : 245 accords et avenants en 2005, contre 217 en 2004. Cette tendance s'inscrit dans la continuité de l'accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 20 septembre 2003 dont le législateur a repris l'essentiel dans la Loi du 4 mai 2004 relative à la

formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Les partenaires sociaux ont donc continué à se saisir de ce sujet traditionnel de la négociation collective de branche, en vue notamment de fixer des règles concernant le recours à des dispositifs tels que le contrat de professionnalisation, le droit individuel à la formation, mais aussi les modalités de financement du système de la formation professionnelle.

Les sujets relatifs à la retraite et la prévoyance ont également fait l'objet d'un nombre d'accords non négligeable en 2005, comparable à celui de l'année précédente.

Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2005

THÈMES	Nombre de textes
Salaires	521
Formation professionnelle/apprentissage	245
Retraite complémentaire et prévoyance	87
Temps de travail	57
Départ et mise à la retraite	43
Éléments du contrat de travail	37
Classifications	34
Égalité professionnelle homme-femme	33
Épargne salariale	4
Emploi des travailleurs handicapés	4

Source : *Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DRT(BDCC)*.

Lecture : Ce tableau présente la fréquence des différents thèmes, sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs.

II. LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

La négociation salariale s'est déroulée dans un contexte marqué à la fois par la disparition des garanties mensuelles de rémunérations et le retour à un SMIC unique à partir du 1^{er} juillet 2005 et par la mise en place, dans le cadre de la sous-commission des Salaires, d'un groupe de travail chargé d'élaborer un diagnostic branche par branche sur la situation des salaires minima et des classifications et d'assurer le suivi des branches présentant un certain retard dans les négociations.

Le rythme de la négociation a été très soutenu, nettement supérieur à celui enregistré l'année précédente : en 2005, dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés, quatre salariés sur cinq ont ainsi bénéficié d'un accord de branche revalorisant les salaires minima.

Presque toutes les branches disposent désormais d'un barème de salaires sur la base de 35 heures et les pourcentages d'augmentation accordés sont supérieurs à ceux de l'année précédente, nettement supérieurs à l'inflation, mais toutefois, dans certaines branches encore insuffisants pour leur permettre de placer les premiers niveaux de leur grille de minima en conformité avec le SMIC, notamment dans le contexte de la dernière tranche de la convergence des SMIC ; on note toutefois une amélioration sensible des résultats. En revanche, l'éventail des salaires s'est légèrement resserré en 2005.

II.1. L'ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE

II.1.1. L'activité conventionnelle dans l'ensemble des branches est en nette progression

Les résultats d'ensemble de l'activité conventionnelle, issus de la base de données des conventions collectives de la Direction des relations du travail, font apparaître un très net regain de dynamisme qui accentue la tendance observée, dans une moindre ampleur, depuis 2003. Les chiffres enregistrés pour 2005 sont les plus élevés des dix dernières années.

En effet, le nombre total d'avenants salariaux signés dans l'année, après être passé de 366 en 2002 à 384 en 2003, puis 399 en 2004, s'élève à 521 en 2005 (+ 31 %). Cette hausse est le fait aussi bien du niveau national (272 avenants en 2005 contre 215 en 2004 soit + 27 %) que du niveau infranational (249 avenants en 2005 contre 184 en 2004 soit + 35 %).

Parallèlement, le nombre de textes ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial connaît également une hausse très marquée (291 textes en 2005 contre 231 en 2004 soit + 26 %). Cet accroissement est observé également tant au niveau national qu'infranational.

Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Nombre d'avenants salariaux	487	418	360	258	366	407	366	384	399	521
dont :										
- niveau national	262	222	174	144	185	217	213	196	215	272
- niveau infranational	225	196	186	114	181	190	153	188	184	249
Nombre de textes (conventions et accords professionnels) ayant eu au moins un avenant salarial dont :	270	234	224	151	183	242	213	226	231	291
- niveau national	181	158	136	106	125	158	156	141	154	192
- niveau infranational*	89	76	88	45	58	84	57	85	77	99

* Lorsqu'il existe des avenants infranationaux à des textes nationaux, seul le texte national est comptabilisé ici.

II.1.2. L'activité conventionnelle dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés confirme le rythme très soutenu de la négociation

Un suivi détaillé des accords de salaires est effectué dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés, soit 274 branches (dont 157 nationales) qui couvrent au total 12 millions de salariés.

La méthodologie utilisée pour cette étude est précisée dans la note méthodologique jointe en annexe. Un tableau de bord de suivi de chacune des branches est également joint en annexe.

L'étude de l'activité conventionnelle relative aux salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés se fonde sur trois indicateurs :

- le nombre d'avenants salariaux signés dans l'année ;
- le nombre de conventions ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année ou une recommandation patronale ;
- le nombre de conventions ayant bénéficié d'au moins un relèvement salarial dans l'année, cet indicateur étant calculé en tenant compte non pas de la date de signature des avenants mais de la date d'effet des relèvements de salaires prévus par les avenants ou les recommandations patronales.

En 2005, l'étude des accords de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés confirme le rythme très soutenu de la négociation observé pour l'ensemble des branches, les trois indicateurs mentionnés ci-dessus étant tous nettement en hausse.

Le nombre d'avenants salariaux connaît une nette progression

Le nombre d'avenants salariaux signés en 2005 dans les branches de plus de 5 000 salariés connaît une hausse très sensible puisqu'il passe de 190 avenants en 2004 à 253 en 2005 (soit + 33 %).

Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés

	Avenants nationaux	Avenants infranationaux	Total
2002	92	64	156
2003	96	83	179
2004	108	82	190
2005	140	113	253

Plus de quatre branches sur cinq ont eu au moins un avenant ou une recommandation patronale

Le nombre de branches dans lesquelles un accord a été conclu ou une recommandation patronale a été émise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2005 est en nette augmentation par rapport à l'année précédente. En effet, en 2005, sur 274 branches conventionnelles de plus de 5 000 salariés, 226 ont conclu au moins un avenant salarial ou ont pris une recommandation patronale lorsque la négociation n'a pas abouti (6 branches), soit 82 % des branches de l'échantillon (contre 174 branches représentant 64 % des branches de l'échantillon en 2004). Cet accroissement s'observe là encore tant au niveau national (126 branches en 2005 contre 94 en 2004) qu'infranational (100 branches en 2005 contre 80 en 2004⁽¹⁾).

Les effectifs salariés concernés par un accord ou une recommandation patronale sont également en nette progression ; en effet, 83 % des effectifs de l'échantillon (près de 10 millions de salariés) ont bénéficié d'un accord ou d'une recommandation patronale en 2005 contre 62 % (7,4 millions de salariés) en 2004.

1) Il convient toutefois de rappeler qu'au niveau infranational, le dépôt des accords nous parvenant de façon plus irrégulière que celui des accords nationaux, certaines fluctuations peuvent être artificiellement exagérées. Ainsi, en 2004, les résultats affichés au niveau infranational sont plus faibles que la réalité, les accords conclus dans une dizaine de branches nous étant parvenus trop tardivement pour être pris en compte dans le bilan de la négociation collective 2004, ce qui atténue d'autant la hausse observée en 2005.

Parmi les branches qui couvrent un nombre élevé de salariés et ont conclu un avenant salarial en 2005 alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2004, on peut citer la branche du *commerce à prédominance alimentaire* (560 000 salariés), l'*industrie pharmaceutique* (100 000 salariés), l'*animation socioculturelle* (110 000 salariés), ces branches n'ayant pas conclu d'accord depuis 2002, ainsi que l'*immobilier* (100 000 salariés), les *entreprises de propriété* (265 000 salariés), l'*industrie textile* (135 000 salariés) la *coiffure* (115 000 salariés) ou le *caoutchouc* (80 000 salariés) qui n'avaient pas conclu d'accord depuis 2003. La branche des *hôtels, cafés, restaurants* (420 000 salariés) a également conclu un accord en 2005 alors que le précédent remontait à 1997.

Un certain nombre de branches plus petites sont également parvenues à conclure un accord en 2005 alors que le précédent remontait parfois à plusieurs années : ainsi, le *négoce de l'ameublement*, l'*industrie de la chaussure*, le *commerce de détail de la chaussure*, le *commerce de détail non alimentaire*, les *sociétés financières*, l'*horlogerie*, la *librairie et l'équipement de bureau* (deux accords séparés), la *photographie* ou les *équipements thermiques* n'avaient pas eu d'accord depuis 2001. Pour certaines branches, l'accord précédent datait même de 1999 (*parcs de loisirs*), 1998 (*navigation libre, fabrication du verre à la main*) ou même 1997 (*reprographie*).

Le regain de dynamisme de la négociation salariale observé en 2005 s'explique en partie par la fin de la période d'harmonisation des GMR marquant le retour à un SMIC unique. Un autre facteur explicatif réside dans l'impulsion donnée par l'opération sur les négociations salariales de branches suivie par la sous-commission des Salaires qui a incité certaines branches à conclure des accords pour remettre leurs salaires minima en conformité avec le SMIC, parfois dans le cadre de commissions mixtes mises en place à cet effet.

Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale et effectifs salariés concernés

	Niveau national		Niveau infranational		Total national + infra		
	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	
2002	Avenants	83	5 103 167	60	1 189 025	143	6 292 192
	R.P.	1	9 242	4	58 643	5	67 885
	Total	84	5 112 409	64	1 247 668	148	6 360 077
	%	53 %	54 %	55 %	50 %	54 %	53 %
2003	Avenants	84	4 923 683	82	1 871 744	166	6 795 427
	R.P.	3	331 940	3	84 955	6	416 895
	Total	87	5 255 623	85	1 956 699	172	7 212 322
	%	55 %	55 %	73 %	78 %	63 %	60 %
2004	Avenants	93	5 434 342	79	1 921 726	172	7 356 068
	R.P.	1	33 764	1	9 506	2	43 270
	Total	94	5 468 106	80	1 931 232	174	7 399 338
	%	60 %	58 %	68 %	77 %	64 %	62 %
2005	Avenants	121	7 699 884	99	2 074 096	220	9 773 980
	R.P.	5	104 840	1	17 895	6	122 735
	Total	126	7 804 724	100	2 091 991	226	9 896 715
	%	80 %	82 %	85 %	84 %	82 %	83 %

R.P. = recommandation patronale.

Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre de textes couvrant plus de 5 000 salariés en vigueur et aux effectifs salariés correspondants.

Le nombre de branches ayant bénéficié d'au moins un relèvement est également en hausse

Le nombre de branches ayant bénéficié d'au moins un relèvement connaît une progression très significative puisqu'il passe de 182 en 2004 (soit 66 % des branches de l'échantillon) à 227 en 2005 (83 % des branches), enregistrant ainsi une hausse de 25 %, cet accroissement étant aussi bien le fait des branches nationales qu'infranationales.

Le nombre de salariés concernés par un relèvement progresse également très nettement. 9,7 millions de salariés ont bénéficié d'un relèvement en 2005 contre 7,6 millions en 2004 (soit respectivement 81 % et 64 % des effectifs de l'échantillon). Parmi les conventions qui couvrent un nombre élevé de salariés et qui ont accordé un relèvement en 2005 alors qu'elles ne l'avaient pas fait en 2004, on peut citer notamment les

branches du *commerce à prédominance alimentaire* (560 000 salariés), des *bureaux d'études techniques* (400 000 salariés), de l'*industrie textile* (135 000 salariés), de la *plasturgie* (133 000 salariés), de la *coiffure* (115 000 salariés), de l'*industrie pharmaceutique* (100 000 salariés) ou de l'*industrie du caoutchouc* (80 000 salariés).

Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un relèvement et effectifs salariés concernés

	Niveau national		Niveau infranational		Total national + infra	
	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
2002	93 %	6 629 012 70 %	61 53 %	1 450 321 58 %	154 56 %	8 079 333 67 %
2003	99 %	6 180 270 65 %	87 75 %	2 022 640 81 %	186 68 %	8 202 910 68 %
2004	97 %	5 608 972 59 %	85 73 %	2 012 833 80 %	182 66 %	7 621 805 64 %
2005	120 %	7 351 055 77 %	107 91 %	2 328 118 93 %	227 83 %	9 679 173 81 %

Les types de salaires relevés

Selon la méthodologie précisée en annexe :

- Sont des salaires hiérarchiques les salaires minima, horaires ou mensuels, dont l'assiette est celle du SMIC – ou en est très proche – (c'est-à-dire essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature).
- Sont des salaires garantis, les salaires minima, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que la précédente. Il faut en effet rappeler que, par application de l'article D141-3 du Code du travail, qui est parfois contesté, le SMIC ne comprend pas tous les éléments de la rémunération (sont ainsi exclues les primes forfaitaires, les primes d'ancienneté, primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni). Les situations sont d'ailleurs très variables d'une branche à l'autre puisque les minima garantis peuvent inclure l'ensemble des éléments de rémunération ou seulement le salaire de base et quelques éléments de salaire cités dans la convention collective. En tout état de cause, dès lors que l'assiette est plus large que celle du SMIC, il s'agit d'un salaire garanti.

En 2005, la proportion de branches ayant négocié des relèvements sur les salaires hiérarchiques, garantis ou réels est similaire à celle qui a pu être observée l'année précédente. En effet, même si un certain nombre de branches tentent de modifier la structure des salaires minima, en instaurant notamment des négociations sur les rémunérations annuelles garanties (à la place ou à côté des minima mensuels), cet élément constitue souvent un point de blocage dans les négociations.

Au niveau national, on enregistre donc toujours une proportion majoritaire de branches négociant sur des minima hiérarchiques (69 % des branches ayant procédé à un relèvement en 2005), alors qu'au niveau infranational les négociations sur les minima garantis sont plus fréquentes (71 %), l'échantillon étant essentiellement composé des branches de la MÉTALLURGIE et des TRAVAUX PUBLICS qui négocient des rémunérations annuelles garanties, seules les branches du BÂTIMENT négociant des minima hiérarchiques.

Ainsi, sur les 227 conventions nationales ou infranationales qui ont prévu au moins un relèvement en 2005 :

- 51 % des branches (contre 53 % en 2004) ont procédé à un relèvement des salaires minima hiérarchiques (soit 115 des 227 conventions) ;
- 53 % (contre 52 % en 2004) ont relevé les salaires minima garantis mensuels ou annuels (121 conventions) ;
- dans 6 textes (contre 4 en 2004), à côté de négociations sur des minima hiérarchiques ou garantis, les négociations ont porté sur les salaires réels : il s'agit pour 2005 des branches des *entreprises artistiques et culturelles*, de l'*exploitation cinématographique*, de la *maroquinerie*, de l'*industrie du pétrole*, de la *récupération* et de la *presse quotidienne régionale*.

Par ailleurs, dans 9 branches (comme en 2004), les relèvements accordés ont concerné à la fois des salaires hiérarchiques et des salaires garantis, ces branches négociant le plus souvent à la fois des minima hiérarchiques et une rémunération annuelle garantie comme par exemple les branches des *eaux et boissons sans alcool*, de l'*industrie laitière*, de la *médecine du travail*, de la *mutualité* ou du *sucré*.

Répartition des textes ayant eu au moins un relèvement en fonction du type de salaire relevé

	Niveau national		Niveau infranational		Total																										
2002	H : 62 (67 %) G : 42 (45 %) dont R : 5 (5 %)	<table border="0"> <tr> <td>H sans G : 51</td> <td>H : 28 (46 %)</td> <td>H sans G : 27</td> <td>H : 90 (58 %)</td> <td>H sans G : 78</td> </tr> <tr> <td>G sans H : 31</td> <td>G : 34 (56 %) dont</td> <td>G sans H : 33</td> <td>G : 76 (49 %) dont</td> <td>G sans H : 64</td> </tr> <tr> <td>R seuls : 0</td> <td></td> <td>R seuls : 0</td> <td></td> <td>R seuls : 0</td> </tr> <tr> <td>H + G : 11</td> <td></td> <td>H + G : 1</td> <td></td> <td>H + G : 12</td> </tr> <tr> <td>Total : 93</td> <td>R : 0</td> <td>Total : 61</td> <td>R : 5 (3 %)</td> <td>Total : 154</td> </tr> </table>	H sans G : 51	H : 28 (46 %)	H sans G : 27	H : 90 (58 %)	H sans G : 78	G sans H : 31	G : 34 (56 %) dont	G sans H : 33	G : 76 (49 %) dont	G sans H : 64	R seuls : 0		R seuls : 0		R seuls : 0	H + G : 11		H + G : 1		H + G : 12	Total : 93	R : 0	Total : 61	R : 5 (3 %)	Total : 154				
H sans G : 51	H : 28 (46 %)	H sans G : 27	H : 90 (58 %)	H sans G : 78																											
G sans H : 31	G : 34 (56 %) dont	G sans H : 33	G : 76 (49 %) dont	G sans H : 64																											
R seuls : 0		R seuls : 0		R seuls : 0																											
H + G : 11		H + G : 1		H + G : 12																											
Total : 93	R : 0	Total : 61	R : 5 (3 %)	Total : 154																											
2003	H : 68 (69 %) G : 40 (40 %) dont R : 4 (4 %)	<table border="0"> <tr> <td>H sans G : 59</td> <td>H : 25 (29 %)</td> <td>H sans G : 24</td> <td>H : 93 (50 %)</td> <td>H sans G : 83</td> </tr> <tr> <td>G sans H : 31</td> <td>G : 63 (72 %) dont</td> <td>G sans H : 62</td> <td>G : 103 (55 %) dont</td> <td>G sans H : 93</td> </tr> <tr> <td>R seuls : 0</td> <td></td> <td>R seuls : 0</td> <td></td> <td>R seuls : 0</td> </tr> <tr> <td>H + G : 9</td> <td></td> <td>H + G : 1</td> <td></td> <td>H + G : 10</td> </tr> <tr> <td>Total : 99</td> <td>R : 0</td> <td>Total : 87</td> <td>R : 4 (2 %)</td> <td>Total : 186</td> </tr> </table>	H sans G : 59	H : 25 (29 %)	H sans G : 24	H : 93 (50 %)	H sans G : 83	G sans H : 31	G : 63 (72 %) dont	G sans H : 62	G : 103 (55 %) dont	G sans H : 93	R seuls : 0		R seuls : 0		R seuls : 0	H + G : 9		H + G : 1		H + G : 10	Total : 99	R : 0	Total : 87	R : 4 (2 %)	Total : 186				
H sans G : 59	H : 25 (29 %)	H sans G : 24	H : 93 (50 %)	H sans G : 83																											
G sans H : 31	G : 63 (72 %) dont	G sans H : 62	G : 103 (55 %) dont	G sans H : 93																											
R seuls : 0		R seuls : 0		R seuls : 0																											
H + G : 9		H + G : 1		H + G : 10																											
Total : 99	R : 0	Total : 87	R : 4 (2 %)	Total : 186																											
2004	H : 68 (70 %) G : 38 (39 %) dont R : 4 (4 %)	<table border="0"> <tr> <td>H sans G : 59</td> <td>H : 28 (33 %)</td> <td>H sans G : 28</td> <td>H : 96 (53 %)</td> <td>H sans G : 87</td> </tr> <tr> <td>G sans H : 29</td> <td>G : 57 (67 %) dont</td> <td>G sans H : 57</td> <td>G : 95 (52 %) dont</td> <td>G sans H : 86</td> </tr> <tr> <td>R seuls : 0</td> <td></td> <td>R seuls : 0</td> <td></td> <td>R seuls : 0</td> </tr> <tr> <td>H + G : 9</td> <td></td> <td>H + G : 0</td> <td></td> <td>H + G : 9</td> </tr> <tr> <td>Total : 97</td> <td>R : 0</td> <td>Total : 85</td> <td>R : 4 (2 %)</td> <td>Total : 182</td> </tr> </table>	H sans G : 59	H : 28 (33 %)	H sans G : 28	H : 96 (53 %)	H sans G : 87	G sans H : 29	G : 57 (67 %) dont	G sans H : 57	G : 95 (52 %) dont	G sans H : 86	R seuls : 0		R seuls : 0		R seuls : 0	H + G : 9		H + G : 0		H + G : 9	Total : 97	R : 0	Total : 85	R : 4 (2 %)	Total : 182				
H sans G : 59	H : 28 (33 %)	H sans G : 28	H : 96 (53 %)	H sans G : 87																											
G sans H : 29	G : 57 (67 %) dont	G sans H : 57	G : 95 (52 %) dont	G sans H : 86																											
R seuls : 0		R seuls : 0		R seuls : 0																											
H + G : 9		H + G : 0		H + G : 9																											
Total : 97	R : 0	Total : 85	R : 4 (2 %)	Total : 182																											
2005	H : 83 (69 %) G : 46 (38 %) dont R : 6 (5 %)	<table border="0"> <tr> <td>H sans G : 74</td> <td>H : 32 (30 %)</td> <td>H sans G : 32</td> <td>H : 115 (51 %)</td> <td>H sans G : 106</td> </tr> <tr> <td>G sans H : 37</td> <td>G : 75 (71 %) dont</td> <td>G sans H : 75</td> <td>G : 121 (53 %) dont</td> <td>G sans H : 112</td> </tr> <tr> <td>R seuls : 0</td> <td></td> <td>R seuls : 0</td> <td></td> <td>R seuls : 0</td> </tr> <tr> <td>H + G : 9</td> <td></td> <td>H + G : 0</td> <td></td> <td>H + G : 9</td> </tr> <tr> <td>Total : 120</td> <td>R : 0</td> <td>Total : 107</td> <td>R : 6 (3 %)</td> <td>Total : 227</td> </tr> </table>	H sans G : 74	H : 32 (30 %)	H sans G : 32	H : 115 (51 %)	H sans G : 106	G sans H : 37	G : 75 (71 %) dont	G sans H : 75	G : 121 (53 %) dont	G sans H : 112	R seuls : 0		R seuls : 0		R seuls : 0	H + G : 9		H + G : 0		H + G : 9	Total : 120	R : 0	Total : 107	R : 6 (3 %)	Total : 227				
H sans G : 74	H : 32 (30 %)	H sans G : 32	H : 115 (51 %)	H sans G : 106																											
G sans H : 37	G : 75 (71 %) dont	G sans H : 75	G : 121 (53 %) dont	G sans H : 112																											
R seuls : 0		R seuls : 0		R seuls : 0																											
H + G : 9		H + G : 0		H + G : 9																											
Total : 120	R : 0	Total : 107	R : 6 (3 %)	Total : 227																											

H : Nombre de textes ayant eu un relèvement des salaires minima hiérarchiques

G : Nombre de textes ayant eu un relèvement des salaires minima garantis mensuels ou annuels

R : Nombre de textes ayant eu un relèvement des salaires réels

II.2. LE MONTANT DES RELÈVEMENTS

Jusqu'en 2004, les branches qui ne disposaient encore comme unique référence salariale que d'un barème 39 heures étaient comptabilisées dans l'activité conventionnelle, mais neutralisées en ce qui concerne le calcul des pourcentages d'augmentation. Les calculs présentés ne concernaient donc que les salaires base 35 heures.

En 2005, presque toutes les branches disposent désormais de salaires minima base 35 heures. En effet, dans 9 branches seulement (soit 3 % des 274 branches de l'échantillon), les salaires minima correspondent encore à une base 39 heures (ou 38 heures comme dans la *chimie*) ; dans ces quelques branches, les salaires minima ont été proratisés afin de reconstituer des salaires base 35 heures pour toutes les branches. Cette proratation a également été effectuée rétroactivement pour 2004 afin de calculer une évolution pour 2005 lorsque cela était possible, mais pas pour les années antérieures, le nombre de branches n'ayant pas de barèmes 35 heures étant encore trop élevé à l'époque.

En 2005, le niveau des augmentations de salaires prévues par les accords et les recommandations patronales laisse apparaître une hausse sensible. Cette tendance s'observe tant en ce qui concerne les salaires hiérarchiques que les salaires garantis.

II.2.1. *Les salaires minima hiérarchiques*

En ce qui concerne les salaires hiérarchiques, il convient, avant de commenter les résultats, de procéder à une remarque préliminaire : la branche de la *plasturgie*, qui n'avait pas eu de relèvement de salaires depuis 1999, a conclu fin 2004 un accord prenant effet en 2005 et prévoyant 22 % d'augmentation moyenne (40 % sur le premier niveau) par rapport à 1999. Cette branche qui couvre plus de 130 000 salariés, tirait artificiellement les résultats vers le haut et a donc été exclue des calculs pour des raisons statistiques.

La répartition des conventions collectives selon le rythme de hausse annuelle fait nettement apparaître une tendance de la majorité des branches à accorder des augmentations plus élevées que l'année précédente.

Les hausses comprises dans toutes les tranches d'augmentation supérieures à 3 % sont nettement plus nombreuses puisqu'elles représentent globalement 65 % des mesures prises en 2005 contre 48 % en 2004. Parmi celles-ci, la part des hausses supérieures à 5 % s'est nettement accrue (24 % en 2005 contre 15 % en 2004) ; un certain nombre de ces hausses élevées correspondent à des rattrapages dans des branches n'ayant pas bénéficié de relèvements des salaires depuis deux ans, voire plus comme le *commerce à prédominance alimentaire* qui

relève les minima hiérarchiques de près de 7 % en moyenne en novembre 2005 par rapport à avril 2003, l'*industrie textile* qui accorde plus de 10 % en moyenne en octobre 2005 par rapport à novembre 2003, le *négocie de l'ameublement* qui prévoit 12 % d'augmentation moyenne en juillet 2005 par rapport à juillet 2002 ou encore l'*industrie pharmaceutique* qui n'avait pas eu de relèvement depuis avril 2002 (l'accord de décembre 2002 qui prévoyait la revalorisation des mensuels en 2003 et l'introduction d'une rémunération annuelle garantie pour 2004 ayant fait l'objet d'une opposition de la part des organisations de salariés) qui revalorise les minima hiérarchiques de 10 % en moyenne au 1^{er} juillet 2005 et 18 % sur les premiers niveaux. Toutefois, se trouvent également dans cette tranche des branches qui avaient relevé leurs salaires minima en 2004 comme les *salariés du particulier employeur*, les salariés permanents des entreprises de *travail temporaire*, les *exploitations frigorifiques*, l'*exploitation cinématographique*, les *cafétarias*, les *géomètres*, la *miroiterie*, les *produits du sol*, les *vétérinaires*... et on peut supposer que ces hausses élevées s'inscrivent pour partie dans la dernière tranche du mécanisme de convergence progressif du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération sur les années 2003, 2004 et 2005, institué par la Loi du 17 janvier 2003 et témoignent de l'effort fourni par les branches pour maintenir ou placer leurs premiers niveaux en conformité avec le SMIC.

Inversement, les hausses inférieures à 3 % sont en nette régression ; elles ne représentent plus que 35 % des augmentations des salaires hiérarchiques en 2005 contre 52 % en 2004. Parmi celles-ci, une seule branche (l'*animation socioculturelle*) a prévu un relèvement inférieur à 1 %. Dans les tranches comprises entre 1 et 3 %, se trouvent par exemple le *caoutchouc*, l'*immobilier*, l'*industrie laitière*, les *cabinets médicaux*, les *matériaux de construction*, l'*import-export*, les *activités du déchet*, le *personnel des cabinets d'avocats*, le *commerce de la boucherie*...

Répartition des conventions collectives selon le rythme de hausse annuelle

Taux d'augmentation (A)	2003	2004	2005
A ≤ 1 %	5,0	4,7	0,9
1 % < A ≤ 2 %	21,3	14,1	12,8
2 % < A ≤ 3 %	40,0	32,9	21,1
3 % < A ≤ 4 %	13,7	23,5	30,3
4 % < A ≤ 5 %	6,3	9,4	11,0
5 % < A	13,7	15,3	23,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0

La moyenne des augmentations, pondérée par les effectifs des branches qui ont procédé à des relèvements, est en hausse d'un point puisqu'elle se situe à 4,7 % en 2005 pour l'ensemble des catégories contre 3,7 % en 2004.

De même, la valeur médiane des augmentations confirme cette évolution et indique pour 2005 une norme d'augmentation de 4,1 % contre 3,5 % pour 2004. La dispersion des augmentations autour de la médiane (appréciée au moyen de la plage interquartile qui recouvre 50 % des salariés) reflète également cette tendance puisque le premier quartile s'est déplacé vers le haut (de 2,5 à 3,0 en 2005) tandis que le troisième quartile reste toutefois stable.

Cette hausse de la moyenne pondérée et de la médiane se retrouve chez toutes les catégories de salariés, y compris les professions intermédiaires et les cadres ; on note toutefois que la médiane concernant la catégorie des employés est identique pour les deux années (5,6 %) et correspond au pourcentage d'augmentation accordé par la branche des *salariés du particulier employeur*, qui compte tenu de l'effectif pris en compte de 775 000 salariés, pèse très lourd dans les résultats.

Rythme de hausse annuelle des salaires minima hiérarchiques (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2003					
Ouvriers	1 368 163	3,2	2,1	2,8	3,3
Employés	1 792 301	3,9	2,0	5,1	5,1
Professions intermédiaires	355 178	2,4	1,9	2,0	2,7
Cadres	257 550	2,5	1,9	2,0	2,7
Toutes catégories	3 773 192	3,4	2,0	2,8	5,1
2004					
Ouvriers	1 449 812	3,3	2,5	2,9	4,1
Employés	1 489 382	4,4	3,2	5,6	5,6
Professions intermédiaires	303 802	2,8	1,8	2,6	3,3
Cadres	232 169	2,7	1,7	2,5	3,1
Toutes catégories	3 475 165	3,7	2,5	3,5	5,6
2005					
Ouvriers	1 815 502	4,5	3,0	3,7	4,3
Employés	2 088 097	5,3	3,7	5,6	6,5
Professions intermédiaires	507 733	4,0	2,0	3,3	5,4
Cadres	421 276	3,7	2,0	3,3	5,1
Toutes catégories	4 832 608	4,7	3,0	4,1	5,6

II.2.2. Les salaires minima garantis

La tendance à la hausse des salaires mise en évidence pour les salaires hiérarchiques se retrouve également en ce qui concerne les salaires garantis.

Les hausses supérieures à 4 % sont plus fréquentes ; elles représentent 27 % des hausses en 2005 (dont 16 % supérieures à 5 %) contre 11 % en 2004 (dont 5 % supérieures à 5 %). Même si certaines de ces hausses correspondent à des rattrapages dans certaines branches comme par exemple les *sociétés financières*, la *récupération*, l'*hôtel-lerie de plein air* ou les *entreprises de vente à distance*, elles concernent aussi des branches qui avaient également relevé leurs minima garantis en 2004 comme les *transports routiers*, les *services de l'automobile*, la *meunerie*, les *pompes funèbres*, la *médecine du travail* ou les *vins, cidres, jus de fruits*.

Inversement, la part des hausses de moins de 1 % reste très faible comme l'année précédente. Les hausses comprises entre 1 et 4 %, même si elles concernent encore en 2005 la majorité des branches, sont moins nombreuses puisque 73 % des branches sont dans ce cas contre 88 % en 2004. C'est le cas par exemple des *banques*, des *bureaux d'études techniques*, des *sociétés d'assurance*, de l'*alliance 7*, de la *boulangerie artisanale*, du *commerce de gros des viandes*, des *ingénieurs et cadres de la métallurgie*...

Répartition des conventions collectives selon le rythme de hausse annuelle des salaires minima garantis

Taux d'augmentation (A)	2003	2004	2005
$A \leq 1\%$	1,3	1,2	0,8
$1\% < A \leq 2\%$	28,2	21,4	13,4
$2\% < A \leq 3\%$	24,3	44,0	38,7
$3\% < A \leq 4\%$	16,7	22,6	20,2
$4\% < A \leq 5\%$	12,8	6,0	10,9
$5\% < A$	16,7	4,8	16,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Comme pour les salaires hiérarchiques, la moyenne pondérée par les effectifs et la médiane sont en hausse puisqu'elles se situent respectivement à 3,3 % et 2,9 % (contre 3,0 % et 2,7 % en 2004). La plage interquartile s'est élargie surtout vers le haut, le troisième quartile passant de 3,7 % en 2004 à 4,5 % en 2005.

Si la hausse de la moyenne pondérée concerne toutes les catégories de salariés, celle de la médiane par contre ne concerne que les ouvriers et les employés.

Rythme de hausse annuelle des salaires minima garantis (pondérés par les effectifs)

	Effectifs salariés	Moyenne pondérée	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
2003					
Ouvriers	1 347 348	3,4	2,3	3,7	3,7
Employés	478 817	3,4	2,3	3,7	4,4
Professions intermédiaires	535 887	2,6	0,9	2,2	3,7
Cadres	541 959	2,3	2,2	2,2	2,2
Toutes catégories	2 904 011	3,0	2,2	2,6	3,7
2004					
Ouvriers	1 349 527	3,5	2,5	3,1	5,2
Employés	463 732	3,4	2,5	3,1	4,7
Professions intermédiaires	686 188	2,5	1,5	2,3	3,0
Cadres	660 465	2,4	2,2	2,2	2,2
Toutes catégories	3 159 912	3,0	2,2	2,7	3,7
2005					
Ouvriers	1 807 342	3,9	2,5	3,7	5,2
Employés	811 678	3,8	2,2	3,8	4,5
Professions intermédiaires	962 524	2,7	2,0	2,2	3,1
Cadres	1 004 830	2,5	2,0	2,0	3,0
Toutes catégories	4 586 374	3,3	2,0	2,9	4,5

II.3. LE CALENDRIER DES ACCORDS ET DES RELÈVEMENTS

Toujours sur la base des textes couvrant plus de 5 000 salariés, on constate en 2005, comme les années précédentes, un étalement des signatures des accords sur l'année avec toutefois une période de creux en août et une certaine concentration en juillet et décembre, ainsi que dans une moindre mesure en janvier, juin et octobre. Environ 90 % des branches signent toujours un seul accord dans l'année, celui-ci prévoyant le plus souvent un seul relèvement.

Répartition des accords selon les mois de signature dans l'année (en %)

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	JUIL.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Total
2002	8,4	6,4	8,4	8,4	9,7	6,4	12,2	0,0	3,9	8,4	11,0	16,8	100
2003	7,8	5,6	5,6	6,1	7,3	11,2	11,7	0,6	7,3	11,7	8,9	16,2	100
2004	7,9	6,3	6,3	7,9	10,1	12,7	9,5	0,0	6,9	6,9	7,4	18,0	100
2005	9,9	3,6	4,3	7,9	7,9	9,9	14,2	0,0	7,5	10,3	8,7	15,8	100

En ce qui concerne la répartition des relèvements selon les mois de l'année, dans les branches nationales, on retrouve la prédominance traditionnelle des relèvements en janvier (29 %) ainsi que dans une moindre proportion en juillet (25 %).

Dans les branches infranationales, on note une forte concentration des relèvements en janvier (70 %) ; ce phénomène est dû à l'influence des branches de la MÉTALLURGIE et des TRAVAUX PUBLICS qui négocient des rémunérations annuelles garanties prenant effet en janvier.

Répartition des relèvements selon les mois de l'année (en %)

Niveau national

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	JUIL.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Total
2002	35,9	0,9	5,1	8,5	6,0	5,1	17,1	2,6	4,3	5,1	6,0	3,4	100
2003	33,3	6,3	2,4	4,0	4,8	4,8	20,6	0,0	4,8	5,5	10,3	3,2	100
2004	31,0	3,1	3,1	13,2	7,0	2,3	21,7	0,0	2,3	6,2	6,2	3,9	100
2005	29,2	7,5	1,9	8,7	3,1	3,1	25,5	0,6	3,7	8,1	3,7	4,9	100

Niveau infranational

	Janv.	Févr.	Mars	Avril	Mai	Juin	JUIL.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Total
2002	54,8	1,6	0,0	6,5	3,2	3,2	4,8	1,6	0,0	21,0	3,2	0,0	100
2003	76,0	0,0	1,0	5,2	2,1	3,1	5,2	0,0	1,0	6,3	0,0	0,0	100
2004	71,3	0,0	1,1	4,3	2,1	2,1	5,3	0,0	2,1	9,6	1,1	1,1	100
2005	69,9	0,8	1,6	5,7	3,3	0,8	6,5	0,8	4,1	6,5	0,0	0,0	100

II.4. ANALYSE DE LA SITUATION DES MINIMA DE BRANCHE PAR RAPPORT AU SMIC

Jusqu'au Bilan 2004, les rémunérations garanties aux salariés étaient considérées comme conformes⁽²⁾ si elles étaient supérieures à la garantie mensuelle de rémunération instituée par l'article 32 de la Loi du 19 janvier 2000 appréciée sur la base de sa plus haute valeur (soit la GMR 5 : 1 197,37 € depuis le 1^{er} juillet 2004) afin de couvrir toutes les situations des entreprises de la branche. Par ailleurs, les branches qui ne disposaient encore comme unique référence salariale que d'un barème 39 heures étaient "neutralisées" c'est-à-dire ne faisaient pas l'objet d'une appréciation de la conformité.

En 2005, avec la disparition des garanties mensuelles de rémunération et le retour à un SMIC unique, la conformité des salaires minima de branche s'apprécie désormais en comparant le premier niveau de chaque grille avec le montant du SMIC en vigueur depuis le 01/07/05.

Toutefois, les salaires minima des branches ne disposant encore que de barèmes base 39 heures ont été proratisés afin de reconstituer des salaires minima base 35 heures pour toutes les branches. Il n'y a donc plus de branches neutralisées.

Pour rendre les résultats comparables avec ceux de 2004, cette proratisation a également été effectuée rétroactivement pour 2004 lorsque cela était possible et la conformité des minima de branche en 2004 a été appréciée à nouveau en les comparant au SMIC au 01/07/04 (et non plus à la GMR 5 comme dans le bilan 2004). Le nombre de branches conformes ou non conformes est donc comparable en 2004 et 2005, mais pas avec les années antérieures du fait de l'existence de branches neutralisées (cf. annexe méthodologique).

Pour analyser la conformité⁽²⁾ des accords de branche au SMIC, l'échantillon des 274 branches n'est pas réparti selon la répartition traditionnelle en branches nationales et infranationales utilisée précédemment pour mesurer l'activité conventionnelle et le montant des relèvements, mais selon la répartition utilisée dans le cadre de l'opération bas et moyens salaires, de 1990 à 2000, qui était la suivante :

- secteur GÉNÉRAL (158 branches comprenant essentiellement des branches nationales mais également quelques branches infranationales) ;

²⁾ Il ne s'agit pas ici d'une conformité juridique mais de la comparaison des niveaux respectifs des premiers coefficients des grilles salariales avec celui du SMIC. En tout état de cause, les employeurs doivent verser à leurs salariés au moins le SMIC, quand bien même la valeur de certains minima de branche seraient inférieurs à ce niveau.

• secteur de la MÉTALLURGIE (68 branches dont 67 infranationales et la convention nationale des *ingénieurs et cadres de la métallurgie*) ;

• secteur du BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS (48 branches dont 46 régionales concernant *les ouvriers et les ETAM* et deux conventions nationales des *ingénieurs et cadres*).

Cette répartition sera également utilisée par la suite pour la mesure des éventails de salaires (cf. annexe méthodologique).

En comparant les résultats au 31 décembre 2005 à ceux reconstitués pour 2004, on constate une certaine amélioration des premiers niveaux de salaires au SMIC, notamment dans le secteur GÉNÉRAL et celui du BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS.

Ainsi, la situation au 31/12/2005 se présente de la manière suivante pour chacun des trois secteurs :

II.4.1. Dans le secteur général

Sur les 158 branches de l'échantillon :

• 95 branches, soit 60 % (contre 53 % en 2004) ont un premier niveau de salaires supérieur au SMIC et sont donc conformes.

Il convient de remarquer que dans 18 % de ces branches (17 sur 95) la situation a été appréciée sur la base d'une rémunération annuelle garantie (dont l'assiette est par définition beaucoup plus large que celle du SMIC) que la branche ait négocié uniquement ce type de minima ou bien qu'elle ait négocié par ailleurs un mensuel inférieur au SMIC. Le premier niveau de la RAG a été comparé au SMIC en vigueur sur l'ensemble de la période, obtenu en additionnant les valeurs s'appliquant mensuellement pendant les six premiers mois de l'année et celles des six derniers mois. Il s'agit, par exemple, des trois conventions du secteur de l'assurance (*agences générales d'assurances, entreprises de courtage d'assurances, assurances sociétés*), des *banques*, de l'*alliance 7*, des *sociétés financières*, des *organismes de formation*, de la *mutualité*, de la *sidérurgie*, des *télécommunications*, des *transports routiers*, de l'*industrie et du commerce en gros des viandes*...

• Il reste donc 63 branches, soit 40 % (contre 47 % en 2004) dont le premier niveau de minima est inférieur au SMIC et qui restent non conformes au 31 décembre 2005.

Parmi les branches du secteur GÉNÉRAL qui couvrent un nombre élevé de salariés et dont les minima base 35 heures sont inférieurs au SMIC au 31 décembre 2005, on peut citer par exemple la *chimie* (6 coeffi-

cents non conformes), le *commerce de gros* (9 échelons non conformes), l'*immobilier* (toute la grille des ouvriers et des employés non conforme), la *fabrication de l'ameublement* (7 coefficients ouvriers non conformes et toute la grille des employés), l'*industrie de l'habillement* (toute la grille des ouvriers et 11 coefficients employés non conformes), les *experts-comptables* (2 coefficients non conformes)...

Toutefois, il convient d'apporter quelques précisions :

- Tout d'abord, il faut préciser que trois branches non conformes ont conclu fin 2005 des accords conformes mais dont l'effet est lié à l'extension et qui ne s'appliqueront donc qu'en 2006 s'ils sont étendus. Il s'agit de la *coiffure*, des *fleuristes* et des *hôtels, cafés, restaurants*.
- De plus, dans certaines branches, les négociations salariales se sont tenues au premier semestre, sur la base de la valeur antérieure du SMIC, et les premiers niveaux de minima négociés étaient conformes au SMIC en vigueur au moment de la signature de l'accord et ne sont devenus non-conformes qu'après le relèvement du 1^{er} juillet 2005. Ainsi, sur les 63 branches non conformes en 2005, 22 branches sont dans ce cas (contre 25 en 2004 sur les 74 branches non conformes) ; il s'agit par exemple du *commerce à prédominance alimentaire*, de l'*animation socioculturelle*, du *commerce de l'audiovisuel*, de l'*électronique et de l'équipement ménager*, des *magasins de bricolage*, du *caoutchouc*, des *cafétarias*, des *cabinets médicaux*, de la *meunerie*, de la *plasturgie*, des *vins, cidres, jus de fruits*...
- Enfin, les partenaires sociaux affichent de plus en plus souvent dans les accords de branche leur volonté de négocier des premiers niveaux de salaires minima au niveau du SMIC ainsi que leur préoccupation d'élargir l'éventail de salaires afin de garantir un déroulement de carrière aux salariés.

Par exemple, dans l'accord signé en juillet 2005 dans le *négoce du bois*, les parties s'engagent "à mettre en œuvre une politique salariale attractive fondée sur la revalorisation d'une grille démarrant au SMIC" et "sur un minima conventionnel différencié, portant une attention particulière à l'amélioration de l'écart hiérarchique entre le premier et le dernier coefficient de la grille".

L'accord de mars 2005 dans les *industries charcutières* rappelle l'engagement des partenaires sociaux depuis deux années d'aligner le coefficient 120 au niveau du SMIC mensuel en vigueur au 1^{er} juillet 2005 et prévoient cet alignement au 1^{er} octobre 2005 dans l'hypothèse où le SMIC serait supérieur au salaire minimum du coefficient 120 ainsi

que le maintien de l'écart entre le coefficient 120 et 125 si le SMIC était également supérieur au coefficient 125.

Dans la branche de la *miroiterie*, les partenaires sociaux réaffirment dans l'accord de juin 2005 (comme dans les deux accords précédents) l'objectif d'un barème qui, à terme, soit totalement supérieur au SMIC et leur souhait de continuer à œuvrer pour les deux coefficients restant non conformes.

L'accord de janvier 2005 dans la *répartition pharmaceutique* prévoit un pourcentage d'augmentation plus élevé pour les coefficients les plus faibles afin que "le coefficient 125 soit supérieur au SMIC et pour préserver la cohérence antérieure de la grille des salaires".

Par ailleurs, de nombreuses branches prévoient également des clauses de rendez-vous au cas où l'évolution de la conjoncture économique divergerait du profil prévu pour l'année et amènerait le premier coefficient de la grille à être dépassé par le SMIC ; on peut citer par exemple les *gardiens concierges*, la *manutention ferroviaire*, la *répartition pharmaceutique*, le *commerce et la fabrication de produits pharmaceutiques*, les *entreprises de propreté*, les *vins, cidres, jus de fruits...*

Cette volonté des branches qui s'affirme de plus en plus souvent dans les accords paraît le meilleur élément qui puisse permettre de dépasser la question récurrente des salaires minima de branche inférieurs au SMIC, notamment pour les branches dont le calendrier de négociation annuelle sur les salaires conduit à un accord signé antérieurement à la revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet.

II.4.2. Dans le secteur de la métallurgie

Les rémunérations annuelles garanties négociées pour 2005 sont conformes dans 46 branches (soit 68 % des 68 conventions de la MÉTALLURGIE suivies). Ces résultats sont en légère régression par rapport à 2004 où 49 branches (soit 72 %) étaient conformes.

II.4.3. Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics

Sur les 48 branches suivies, 28 (soit 58 %) présentent un premier niveau de salaires minima conforme au SMIC, ce qui traduit une certaine amélioration par rapport à l'année précédente où 50 % des branches de ce secteur étaient conformes.

Il convient de noter que cette amélioration est le fait des branches du BÂTIMENT ; en effet, les branches des TRAVAUX PUBLICS (15 branches

suivies) négocient des rémunérations annuelles garanties qui sont toutes conformes en 2005 et l'étaient déjà en 2004.

En ce qui concerne les *ouvriers du bâtiment*, on observe une nette amélioration puisque, sur 21 régions suivies, les minima hiérarchiques sont conformes au SMIC dans 11 régions (52 %) contre 6 en 2004 (29 %). De plus, dans 3 des régions non conformes en 2005, les minima étaient conformes au SMIC lors de la signature de l'accord.

Par contre, les premiers niveaux des grilles des *ETAM* restent majoritairement non conformes au SMIC puisque sur les 11 régions suivies, 1 seule est conforme en 2005 comme en 2004. Ce phénomène est en partie lié à la classification des ETAM qui est ancienne et dont la révision est en cours de négociation.

Analyse par secteur de la conformité des branches au SMIC

	2004		2005	
	Nombre	%	Nombre	%
Secteur général dont				
- Branches conformes	84	53 %	95	60 %
- Branches non conformes	74	47 %	63	40 %
Total secteur général	158	100 %	158	100 %
Secteur de la métallurgie dont :				
- Branches conformes	49	72 %	46	68 %
- Branches non conformes	19	28 %	22	32 %
Total secteur métallurgie	68	100 %	68	100 %
Secteur du BTP dont :				
- Branches conformes	24	50 %	28	58 %
- Branches non conformes	24	50 %	20	42 %
Total secteur BTP	48	100 %	48	100 %

II.4.4. L'éventail des salaires

L'éventail mesuré est le rapport moyen, pondéré par les effectifs des différentes branches, entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum d'une catégorie donnée.

Toutefois, si le salaire minimum d'une branche est inférieur au SMIC, ce salaire minimum est alors remplacé par le montant du SMIC applicable à la date considérée³⁾. Il s'agit en effet d'appréhender l'éventail des salaires conventionnels en fonction des minima non pas théoriques mais directement applicables dans la branche.

Si plusieurs types de salaires minima sont négociés dans la branche (hiérarchiques, garantis mensuels ou garantis annuels), c'est, pour chaque niveau, minimum ou maximum, celui dont la valeur est la plus élevée qui est pris en compte.

En 2005, on observe un léger resserrement des éventails de salaires par rapport à 2004. En effet, les éventails de salaires ouvriers se situent à 1,13 dans le secteur GÉNÉRAL (1,15 en 2004), 1,15 dans la MÉTALLURGIE (1,17 en 2004) et 1,46 dans le BÂTIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS (1,48 en 2004). En ce qui concerne les employés, les éventails de salaires se situent à 1,07 dans le secteur GÉNÉRAL (1,09 en 2004), 1,05 dans la MÉTALLURGIE (1,08 en 2004) et 1,21 dans le secteur du BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS (1,23 en 2004). Ce resserrement des éventails témoigne du fait que certaines branches procèdent à des revalorisations plus importantes pour le bas de grille que pour l'ensemble de la grille, afin de maintenir leur premiers niveaux en conformité avec le SMIC.

Évolution des éventails de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés (en moyennes pondérées par les effectifs couverts)

	31/12/04	31/12/05
Secteur général		
Ouvriers	1,15	1,13
Employés	1,09	1,07
Métallurgie		
Ouvriers	1,17	1,15
Employés	1,08	1,05
Bâtiment et TP		
Ouvriers	1,48	1,46
Employés	1,23	1,21

3) Jusqu'en 2004, la conformité des salaires minima était appréciée en les comparant au montant de la GMR 5 ; pour mesurer l'éventail, le premier niveau des grilles était donc remplacé par le montant de ladite GMR lorsqu'ils lui étaient inférieurs. Pour le bilan 2005, les éventails ont été rétroactivement recalculés pour 2004 en remplaçant le montant de la GMR 5 par celui du SMIC au 01/07/04. Cela a conduit à des éventails un peu plus larges que ceux présentés dans le bilan de la négociation collective en 2004.

III. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE⁽¹⁾

Historique de la réforme du système de formation professionnelle

La réforme du système de formation professionnelle a été engagée en 2003 par la signature de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie. Elle s'est poursuivie en 2004 et 2005, d'une part, au travers de la Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et, d'autre part, avec la conclusion de nombreux accords au niveau des branches principalement.

Il est à noter que l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 a été complété par deux accords :

- l'avenant n° 1 relatif à l'entretien professionnel, au bilan de compétences et au passeport formation ;
- l'avenant n° 2 sur la validation des acquis de l'expérience.

III.1. UNE NÉGOCIATION DE BRANCHE SOUTENUE DEPUIS L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2005, le nombre des accords traitant de la formation professionnelle a atteint le chiffre de 245. Il confirme la tendance à la hausse dégagée en 2004 : 217 en 2004 contre 108 en 2001, 83 en 2002 et 89 en 2003.

Ce nombre élevé est la conséquence directe de l'Accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle du 5 décembre 2003 et de la Loi précitée du 4 mai 2004.

D'une manière générale, il convient de relever que l'Accord national interprofessionnel et la Loi du 4 mai 2004 laissent de grandes marges de négociations aux accords de branches en ce qui concerne notamment les modalités de mise en œuvre du droit individuel à la formation et des contrats ou des périodes de professionnalisation (publics et formations prioritaires, taux de prise en charge, affectations financières aux différents dispositifs...)

¹⁾ L'analyse de ces textes conventionnels a été réalisée en collaboration par la Mission Droit et financement de la formation de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP MDFF).

III.1.1. Au total, 375 textes signés sur la formation professionnelle depuis la Loi du 4 mai 2004

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, 375 textes (accords ou avenants) ont abordé la question de la formation professionnelle, dont 245 qui ont été signés au cours de l'année 2005.

Sur cette période de 20 mois, les dispositifs les plus fréquemment traités ont été le contrat de professionnalisation (abordé par 53 % des textes) et le DIF (46% des textes), la période de professionnalisation (43% des textes) et enfin le plan de formation (32 % des textes).

III.1.2. Les thèmes dont se sont saisis les partenaires sociaux en 2004 et 2005

La hiérarchie des thèmes est identique pour 2004 et pour 2005. Il n'y a donc pas eu de renversement de tendance dans les dispositifs dont se sont saisis les partenaires sociaux.

Thèmes abordés par les accords sur la formation professionnelle en 2004 et 2005 rapportés au nombre total de textes sur la formation professionnelle signés dans l'année

	2004		2005	
	Nb de textes	%	Nb de textes	%
Financement de la formation	108	50 %	111	45 %
Contrat de professionnalisation	97	45 %	97	40 %
DIF	77	35 %	92	38 %
Période de professionnalisation	80	37 %	81	33 %
Observatoire des métiers et des qualifications	79	36 %	70	29 %
Plan de formation	60	28 %	60	24 %

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DRT (BDCC)

Les nombres de textes pour chaque thème en 2004 et en 2005 sont assez proches. De ce fait, la fréquence d'apparition des différents thèmes a augmenté moins vite que le nombre d'accord total sur la formation professionnelle.

Seul le DIF a augmenté en valeur absolue et en proportion : avec 15 accords de plus traitant du DIF en 2005, le thème est présent dans 38 % des textes de l'année, contre 35 % en 2004.

III.1.3. D'avantage d'avenants et moins d'accords professionnels en 2005

La répartition par type de texte a évoluée : en 2004, sur les 217 textes signés, 41 étaient des accords professionnels et 176 des avenants à de textes existants. En 2005 sur les 245 textes signés, seuls 27 sont des accords professionnels, les 218 autres sont des avenants.

Aux vues de l'augmentation de la proportion d'avenant, conjuguée à la fréquence d'apparition moindre pour chaque dispositif dans les textes signés, on peut supposer que de plus en plus de textes sur la formation professionnelle sont des compléments ou des aménagements sous forme d'avenants, à des accords formation déjà signés.

III.2. LES THÈMES ABORDÉS EN 2005

Les thèmes traités dans les textes conventionnels signés en 2005, abordent l'ensemble des aspects de la formation professionnelle tout au long de la vie.

III.2.1. L'apprentissage

L'apprentissage relève de la formation initiale. Les dispositions afférentes se trouvent dans le livre 1^{er} du Code du travail.

L'article L. 115-1 du Code prévoit que l'apprentissage est une forme d'éducation alternée et a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

35 textes concernent plus particulièrement l'apprentissage. Outre quelques rappels sur l'importance de l'apprentissage et sur sa reconnaissance comme voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance, il convient de remarquer que les accords portent essentiellement sur son financement, en particulier sur l'affectation des fonds de la formation professionnelle continue aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis selon les modalités prévues par l'article R. 964-16-1 4^o du Code du travail

D'une manière générale, les branches professionnelles qui choisissent de soutenir cette forme de formation alternée affectent le plus souvent entre 25 % et 33 % des fonds collectés au titre de la professionnalisation au financement des centres de formation d'apprentis.

III.2.2. La validation des acquis de l'expérience

L'article L. 900-2 du Code du travail prévoit que les actions de validation des acquis de l'expérience permettent aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à validité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

54 accords ont trait à la validation des acquis de l'expérience et portent plus particulièrement sur les priorités d'accès, notamment celui des salariés âgés de plus de 45 ans.

III.2.3. Le plan de formation (temps de travail et hors temps de travail)

L'article L. 930-1 du Code du travail prévoit que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré notamment à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

L'article L. 932-1 du Code renvoie à trois types d'actions :

- Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien de la rémunération.
- Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail sans que les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.
- Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié.

60 accords sont intervenus. Ils reprennent pratiquement tous la référence aux trois types d'actions précitées et s'en tiennent pour l'essentiel aux dispositions législatives prévues en la matière.

Certains accords prévoient une incitation à la construction d'un programme pluriannuel de formation. Il en est notamment ainsi de la *coiffure*, des *jardineries graineteries* ou encore des *centres socioculturels*.

III.2.4. Le droit individuel à la formation

L'article L. 930-1 du Code du travail dispose que l'un des modes d'accès à la formation est constitué par le droit individuel à la formation à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.

Les articles L. 933-1 à L. 933-6 encadrent ce droit au regard notamment de sa durée et de sa mise en œuvre.

Les principaux thèmes abordés lors des négociations de branches ont plus particulièrement porté sur les conditions d'acquisition des droits au DIF, les crédits d'heures disponibles à ce titre, la transférabilité, la définition des actions prioritaires, les conditions de mise en œuvre ainsi que l'organisation d'une anticipation des droit au DIF.

92 accords sont intervenus à ce titre.

S'agissant plus particulièrement de la durée du DIF, si la majorité des accords reprend la durée minimale de 20 heures telle que prévue par l'article L. 933-1 du Code du travail, dix neuf accords proposent cependant des durées plus importantes.

C'est ainsi que 16 accords fixent à 21 heures le droit par an, 2 le fixent à 22 heures et un prévoit 24 heures (*pharmacies d'officine*).

Certains accords fixent des clauses de procédure encadrant les conditions selon lesquelles l'accord de l'employeur est donné ou précisent les modalités de l'information des salariés sur leurs droits.

Un certain nombre d'observations de l'administration sont intervenues sur les dispositions conventionnelles relatives à la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Elles ont notamment porté sur le décompte des droits de manière à faire en sorte qu'au bout de six ans d'ancienneté, le salarié soit susceptible de bénéficier de 120 heures de formation.

III.2.5. Le financement de la formation professionnelle continue

L'article L. 951-1 du Code du travail prévoit que le montant de la participation à la formation professionnelle continue des entreprises de vingt salariés et plus est fixé à 1,6 % de la masse salariale brute annuelle.

S'agissant des entreprises de 10 à moins de 20 salariés, la participation atteint, depuis le 1^{er} janvier 2005, 1,05 % de la masse salariale brute.

S'agissant des entreprises de moins de 10 salariés, le montant atteint depuis le 1^{er} janvier 2005, 0,55 % des salaires payés au cours de l'année civile.

111 accords traitent de cette question et s'en tiennent pour l'essentiel aux dispositions légales prévues en la matière

Certains accords consacrent toutefois un pourcentage supérieur à ce qui est prévu normalement.

Ainsi, dans la branche *assurances, réassurances, courtage, entreprises*, le taux de financement des moins de 10 salariés s'élève à 0,80 % au 01/01/2006 et 1 % au 01/01/2007 (0,15 % professionnalisation et 0,85 % plan de formation) et à 1,9 % en 2006 pour les plus de 10 salariés.

Dans la branche de l'*optique lunetterie de détail*, le taux de contribution pour les entreprises de moins de 10 salariés est fixé à 0,95 % de la masse salariale.

S'agissant des *prestataires de services du secteur tertiaire*, il atteint pour la même catégorie 1,5 % de la masse salariale.

Il convient cependant de relever que peu d'accords ont pris en compte l'Ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires et prévoyant des mesures particulières de financement de la formation professionnelle continue pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés.

III.2.6. La mise en œuvre des contrats de professionnalisation

L'article L. 981-1 du Code du travail prévoit les dispositions relatives à ce contrat.

Il s'agit d'un contrat de travail en alternance qui permet l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue. Destiné aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emploi, il alterne période de formation et exercice d'une activité en entreprise. Il est en principe d'une durée comprise entre six mois et un an.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les accords de branche définissent la nature des qualifications visées et les bénéficiaires de ces contrats. Ils peuvent en outre prévoir un allongement de la durée du contrat pour certaines catégories de bénéficiaires. Des accords peuvent également prévoir pour les titulaires de ces contrats une rémunération plus favorable que celle fixée par les articles L. 981-5 et D. 981-1 du Code du travail. Enfin, l'article L. 983-1 du Code du travail précise que les frais liés aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation exposés dans le cadre de l'exécution de ces contrats de professionnalisation sont pris en charge par les OPCA sur la base de forfaits fixés par convention ou accords collectifs de branche.

97 accords sont consacrés aux contrats de professionnalisation.

Il convient de relever que pratiquement tous les accords prévoient la possibilité de porter jusqu'à 24 mois la durée du contrat de professionnalisation comme la réglementation le permet.

Par ailleurs, une part significative des accords prévoit un accroissement de la rémunération des titulaires des contrats. L'ampleur de cet accroissement est variable. À titre d'exemple, si dans la *boulangerie pâtisserie*, le montant maximal de la rémunération s'élève à 85 % du SMIC pour les moins de 26 ans contre 80 % pour la loi, dans la branche *cinéma exploitation*, la limite est portée à 155 % du SMIC.

Dans l'ensemble, les accords ne prévoient pas d'ajouter des catégories supplémentaires dans les publics visés par les contrats de professionnalisation et reprennent les règles fixées par le droit commun applicable.

III.2.7. Les Observatoires de branche

L'article R. 964-16-1 5° du Code du travail prévoit que les ressources des organismes paritaires collecteurs agréés peuvent être destinées au financement des dépenses faites pour le fonctionnement d'Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, chaque branche professionnelle doit définir les missions et les conditions de mise en place d'un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Cet Observatoire peut avoir une compétence nationale, régionale ou territoriale.

Cet Observatoire a pour principale fonction de permettre à chaque branche professionnelle d'adapter sa politique de formation à travers des études quantitatives et qualitatives.

70 accords traitent des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications. Certains Observatoires sont communs à plusieurs branches sous l'égide d'un seul OPCA, d'autres sont spécifiques à une branche considérée.

Liste des textes analysés abordant le thème de la formation professionnelle⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
		NIVEAU NATIONAL			
APN	3157	Maroquinerie - affectation fonds aux CFA	23/06/2005		2005/46
APN	3321	Aide à domicile formation et professionnalisation <i>nº 1 modification articles DIF/taux contribution</i> <i>nº 2 contrat professionnalisation/priorités d'action</i>	16/12/2004		2005/43
APNE	3294	Alimentaires industries droit individuel formation	07/01/2005		2005/16
APN	3179	Alimentaires industries taxe d'apprentissage	17/05/2005		2005/25
CCNE	3155	Ameublement fabrication (1411) <i>annexe 2 à l'accord formation (guide entretien professionnel)</i> <i>annexe 3 à l'accord formation (passeport formation)</i>	14/01/1986		2005/21
CCNE	3056	Ameublement négoce (1880) <i>commission paritaire nationale</i>	31/05/1995		2006/6
CCNE	3114	Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>travail de nuit et travail du dimanche</i> <i>modification article 24 de la convention</i> <i>contrat de professionnalisation (article 24)</i>	03/02/1978		
CCNE	3246	Animation (1518) <i>nº 88 modification des articles 7</i> <i>formation professionnelle</i> <i>nº 92 formation professionnelle</i>			2005/28
CCNE	3062	Architecture entreprises (2332) <i>formation professionnelle</i> <i>nº 1 formation professionnelle (CQP)</i> <i>nº 1 bis formation professionnelle</i>	27/02/2003		2005/5
APNE		Artisanat formation OPCA MULTIFAF <i>nº 4 abrogation avenant nº 2</i>	08/12/1994		1995/19
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>réforme de la formation professionnelle</i>	13/04/1994		2005/41

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème de la formation professionnelle (en tant que thème principal ou connexe).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
APN	3110	Assurance assistance formation apprentis OPCASSUR <i>affectation pour l'année 2005</i>	27/06/2005	27/06/2005	2005/40 2005/40
CCNE	3110	Assurances réassurances courtage entreprises (2247) <i>avenant à l'avenant du 8 novembre 2004 formation professionnelle</i>	18/01/2002	27/07/2005	2005/34
APNE		Audiovisuel droit individuel formation (DIF)	28/04/2005		2005/25
CCNE	3076	Audiovisuel électronique équipement ménager commerce (1686) <i>n° 29 formation tout au long de la vie n° 32 modification avenant n° 29</i>	26/11/1992	08/04/2005 16/11/2005	2005/23 2005/52
APNE		Audiovisuel financement formation professionnelle	17/01/2005		2005/14
APN	3219	Audiovisuel période de professionnalisation	11/03/2005		2005/20
APN	3303	Audiovisuel public télécommunications OPCA AUVICOM <i>AUVICOM</i>	27/10/1999	28/01/2005	1999/51 2005/17
CCNE	3034	Automobile services (1090) <i>n° 44 salaires minima</i>	15/01/1981	19/04/2005	2005/23
APNE	3034	Automobile services OPCA ANFA <i>n° 7 modification des statuts de l'ANFA (formation professionnelle)</i>	26/04/1994	24/03/2005	1994/24 2005/40
CCNE	3078	Avocats cabinets personnel salarié (1000) <i>n° 75 bis formation professionnelle</i>	20/02/1979	04/03/2005	2005/15
CCNE	3078	Avocats salariés (1850) <i>n° 9 bis formation professionnelle</i>	17/02/1995	04/03/2005	2005/14
CCNE	3161	Banque (2120) <i>formation tout au long de la vie transposition de l'accord sur la formation</i>		10/01/2000 08/07/2005 08/07/2005	2005/33 2005/33
APNE	3002	Bâtiment personnel associations gestion des CFA <i>formation professionnelle</i>	22/03/1982	05/07/2005	2004/28 2005/39

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
APNE	3107	Bâtiment TP 6 axes progrès formation initiale apprentissage <i>statut de l'apprenti</i>	13/07/2004	08/02/2005	2004/36 2005/15
APNE	3107	Bâtiment TP formation professionnelle <i>nº 2 forfaits horaires contrats professionnalisation</i> <i>nº 4 forfaits horaires OPCA professionnalisation</i> <i>nº 5 forfaits horaires OPCA professionnalisation</i>	13/07/2004	11/01/2005 07/07/2005 20/12/2005	2004/36 2005/6 2005/35 2006/11
APNE	3107	Bâtiment travaux publics financement formation <i>nº 1 - modification article 1</i>	25/05/2004	20/12/2005	2004/26 2006/11
APNE	3005	Bâtiment travaux publics formation conducteurs <i>nº 4 modification d'articles</i>	26/08/1999	15/03/2005	1999/46 2005/23
CCNE	3051	Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>formation professionnelle tout au long de la vie</i>	05/06/1970	26/01/2005	2005/11
CCNE	3287	Bois d'œuvre et produits dérivés négoce (1947) <i>nº 2 à l'accord du 11 janvier 2001 FIMO/FCOS création de CQP</i> <i>nº 1 accord du 29 novembre 2004 formation professionnelle</i>	17/12/1996	21/09/2005 22/12/2005 22/12/2005	2005/47 2006/8 2006/8
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>nº 104 sur la professionnalisation</i> <i>nº 108 CQP "repreneur créateur responsable d'entreprise"</i>	12/12/1978	18/05/2005 07/12/2005	2005/23 2006/1
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>nº 76 formation professionnelle</i> <i>nº 77 CQP vendeur/vendeuse - conseil boulangerie</i> <i>nº 79 tutorat</i>	19/03/1976	14/02/2005 31/05/2005 19/12/2005	2005/15 2005/26 2006/2
APN	3102	Boulangerie-pâtisserie industrielle formation	12/04/2005		2005/40

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCNE	3102	Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>financement formation professionnelle création et reconnaissance des CQP</i>	13/07/1993	04/01/2005 19/10/2005	2005/14 2005/50
CCNE	3257	Bourse (1601) <i>DIF et professionnalisation</i>	26/10/1990	08/07/2005	2005/33
CCNE	3018	Bureaux d'études techniques (1486) <i>disponibilités plan de formation - 10 salariés abrogation de 2 accords formation nº 31 révision de dispositions nouvelle rédaction article sur l'OPCA modification accord 14 décembre 1994 OPCA/FAFIEC modification accord du 19 mai 1995 CPNE nº 1 accord du 24 décembre 2004 formation professionnelle nº 1 modification contrats de professionnalisation nº 2 avenant du 27 décembre 2004 (formation professionnelle)</i>	15/12/1987	22/02/2005 31/03/2005 31/03/2005 31/03/2005 17/05/2005 17/05/2005 12/07/2005 20/10/2005 15/12/2005	2005/14 2005/20 2005/19 2005/20 2005/27 2005/27 2005/34 2005/48 2006/2
CCN	3201	Cancer centres de lutte (2046) <i>nº 2005-03 seuil d'éligibilité pour la VAE</i>	29/06/1998	23/05/2005	2005/32
CCNE	3046	Caoutchouc industrie (45) <i>formation professionnelle</i>	06/03/1953	21/11/2005	2005/50
APN	3167	Casinos formation professionnelle <i>nº 1 observatoire métiers et des qualifications</i>	31/10/2005	31/10/2005	2006/1 2006/1
CCNE	3238	Céramiques industries (1558) <i>décision de la CNP sur l'apprentissage financement CFA fonds consacrés à la professionnalisation</i>	06/07/1989	29/04/2005 29/04/2005	2005/22 2005/22
CCNE	3133	Charcuterie de détail (953) <i>nº 105 formation professionnelle nº 106 CQP "mention complémentaire charcuterie"</i>	01/12/1977	08/02/2005 04/07/2005	2005/16 2005/33
CCNE	3008	Chaussures détaillants (733) <i>formation professionnelle</i>	27/06/1973	25/10/2005	2005/51
CCNE	3108	Chimie industrie (44) <i>apprentissage</i>	30/12/1952	08/06/2005	2005/29

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
CCNE	3174	Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892) création d'une CNPEF (3 CC) formation continue (3 CC)	30/06/1976	26/01/2005 26/01/2005	2005/45 2005/45
CCNE	3174	Cinéma distribution employés et ouvriers (716) création d'une CNPEF (3 CC) formation continue (3 CC)	01/03/1973	26/01/2005 26/01/2005	2005/45 2005/45
CCNE	3097	Cinéma exploitation (1307) création d'une CNPEF (3 CC) formation continue (3 CC)	19/07/1984	05/01/2005 05/01/2005	2005/45 2005/45
CCNE	3159	Coiffure (2493) formation professionnelle formation professionnelle	18/03/2005	18/03/2005 13/12/2005	2005/32 2006/3
CCNE	3004	Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408) formation professionnelle tout au long de la vie	20/12/1985	17/03/2005	2005/17
CCNE	3305	Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) n° 11 DIF et forfaits de prise en charge horaires liste des qualifications professionnelles	12/07/2001	21/01/2005 23/11/2005	2005/13 2006/1
CCN	3222	Commissaires priseurs (1282) titre XVI formation professionnelle	08/12/1983	18/01/2005	2005/5
APN	3222	Commissaires priseurs formation continue	06/07/2005		2005/34
CCNE	3224	Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) n° 3 contributions à la formation professionnelle (2CC) n° 4 mutualisation plan de formation (2 CC) création CPNEFP	01/01/1984	16/06/2005 16/06/2005 30/06/2005	2005/31 2005/31 2006/10
CCNE	3015	Cordonnerie (1561) formation professionnelle	07/08/1989	07/12/2005	2006/10
CCN	3188	Crédit immobilier (1511) formation professionnelle	18/05/1988	25/11/2005	2006/2
CCNE	3156	Déchet activités (2149) n° 14 formation professionnelle	11/05/2000	13/12/2005	2006/6

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>actualisation des annexes 1 et 3</i>	18/12/1978	04/01/2005	2005/5
CCNE	3255	Dentaires cabinets (1619) <i>enseignement cadre professionnalisation ajout à l'accord formation du 1^{er} octobre 2004 ajouts accord formation professionnelle modification articles financement formation professionnelle formation professionnelle (article 7.5)</i>	17/01/1992	07/01/2005 25/02/2005 25/02/2005 08/07/2005 02/12/2005	2005/8 2005/15 2005/15 2005/39 2006/2
CCNE	3260	Désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) (1605) <i>révision CC / minima conventionnels au 1^{er} septembre 2005</i>	05/06/1991	11/07/2005	2005/40
CCNE	3121	Distributeurs conseils hors domicile (1536) <i>formation professionnelle continue</i>	21/11/1988	15/11/2005	2006/1
CCNE	3316	Distribution directe entreprises (2372) <i>n^o IV accès formation tout au long de la vie professionnelle</i>	09/02/2004	20/04/2005	2005/21
CCNE	3302	Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>formation professionnelle</i>	12/04/2000	14/01/2005	2005/8
CCNE	3247	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>formation professionnelle financement CQP et reconnaissances formation à l'accord formation professionnelle modifications accord formation professionnelle</i>	24/05/1988	14/02/2005 02/05/2005 28/06/2005 29/11/2005	2005/13 2005/25 2005/30 2006/5
APN		Édition Formation professionnelle	09/09/2005		2005/45
APNE		Édition Phonographique CPNEF / EP	13/04/2005		2005/26
APN		Électrique Gazière indus formation professionnelle	16/09/2005		2005/44
APNE		Enseignement privé hors contrat <i>n^o 12 adhésion à un OPCA</i>	03/04/2001	23/03/2005	2001/24 2005/19
APN		Enseignement privé hors contrat emploi formation	15/06/2005		2005/30

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes et IDCC(*)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
APN	3229	Enseignement privé sous contrat CPNEFP	26/05/2005		2005/32
APN	3229	Enseignement privé sous contrat formation	26/05/2005		2005/32
CCN	3209	Enseignement technique hors contrat personnel enseignant (1446) <i>modification d'articles</i>	18/12/1986	18/03/2005	2005/31
APNE	3042	Equipements thermiques formation professionnelle <i>modification du contrat de professionnalisation</i>	25/11/2004	21/09/2005	2004/52 2005/42
CCNE	3275	Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>nº 20 formation professionnelle</i>	05/01/1994	13/04/2005	2005/23
CCNE	3178	Exploitations frigorifiques (200) <i>formation professionnelle</i>	10/07/1956	28/04/2005	2005/30
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>nº 8 sur l'apprentissage formation professionnelle</i>	21/01/1997	27/01/2005 05/07/2005	2005/10 2005/33
AIN		Fonds d'assurance formation des salariés des PME <i>à l'accord du 20 septembre 2004 sur la formation - DIF</i>	06/07/1972	21/03/2005	2005/22
CCNE	3014	Foyers de jeunes travailleurs (1196) <i>nº 7 création certificat qualification professionnelle (CQP)</i>	27/04/1982	22/06/2005	2005/31
CCNE	3244	Fruits légumes épicerie produits laitiers commerce (1505) <i>nº 67 certificats qualification professionnelle (CQP)</i> <i>nº 68 CQP vendeur-conseil produits biologiques</i> <i>nº 69 CQP vendeur conseil adjoint responsable</i> <i>nº 70 CQP vendeur-conseil crèmerie-fromagerie</i> <i>nº 71 CQP vendeur conseil principal crèmerie</i> <i>nº 72 CQP gestionnaire d'entreprise(s)</i> <i>nº 73 formation professionnelle</i>	15/04/1988	07/04/2005 07/04/2005 07/04/2005 07/04/2005 07/04/2005 07/04/2005 07/04/2005 07/04/2005	2005/20 2005/20 2005/20 2005/20 2005/20 2005/35 2005/20
CCNE	3205	Géomètres experts topographes photogrammètres (1598) <i>professionnalisation</i>	07/11/1990	12/07/2005	2005/31

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCNE	3283	Golf (2021) <i>nº 32 formation professionnelle</i>	13/07/1998	01/07/2005	2005/34
CCNE	3241	Habillement articles textiles commerce de détail (1483) <i>réforme formation professionnelle continue</i>	25/11/1987	19/04/2005	2005/22
CCNE	3098	Habillement industries (247) <i>nº 1 à l'accord formation professionnelle</i>	17/02/1958	18/10/2005	2005/47
CCN	3330	Habitat social organisations professionnelles (2526) <i>formation professionnelle</i>	20/09/2005	20/09/2005	2005/52
CCNE	3190	HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) <i>formation professionnelle</i>	27/04/2000	30/05/2005	2005/26
CCN	3191	HLM sociétés coopératives (1588) <i>formation professionnelle continue</i>	15/05/1990	30/06/2005	2005/30
CCNE	3152	Horlogerie (1044) <i>CQP horloger montres complications</i> <i>CQP horloger-rhabilleur</i> <i>VAE, bilan de compétences et entretien professionnel</i>	17/12/1979	31/05/2005 31/05/2005 31/05/2005	2005/35 2005/35 2005/35
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>nº 13 formation professionnelle</i> <i>nº 14 certificats de qualification professionnelle</i>	17/12/1987	15/03/2005 24/11/2005	2005/19 2006/1
APNE	3003	Hôtel industrie formation jeunes <i>affectionation de fonds aux CFA pour l'année 2005</i>	20/02/1985	28/06/2005	2005/30
CCNE	3037	Huissiers de justice (1921) <i>nº 20 formation professionnelle</i> <i>nº 23 modification article formation professionnelle</i>	11/04/1996	08/07/2005 22/12/2005	2005/33 2006/3
CCNE	3090	Immobilier (1527) <i>formation professionnelle</i>	09/09/1988	17/10/2005	2005/50
CCNE	3100	Importation exportation commission courtage (43) <i>formation professionnelle</i>	18/12/1952	11/10/2005	2006/3
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>formation professionnelle</i>	03/12/1993	29/03/2005	2005/21

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCNE	3014	Jeunes travailleurs foyers et services organismes (2336) nº 5 formation professionnelle nº 6 contribution à la formation professionnelle	16/07/2003	15/03/2005 15/03/2005	2005/20 2005/20
CCNE	3130	Jeux jouets industries (1607) nº 24 formation article II - 2 nº 25 formation articl 5 : DIF	25/01/1991	28/01/2005 21/06/2005	2005/24 2005/30
CCNE	3124	Laitière industrie (112) travail des seniors	20/05/1955	05/12/2005	2006/2
APNE	3082	Magasins grands populaires formation professionnelle	12/01/2005		2005/7
CCNE	3318	Mannequins agences (2397) diverses modifications + rémunérations 2005	22/06/2004	22/06/2005	2005/30
CCNE	3273	Manutention portuaire (1763) formation professionnelle	31/12/1993	06/07/2005	2005/35
APN	3157	Maroquinerie formation professionnelle	15/12/2005		2006/3
CCNE	3154	Matériaux construction négoce cadres (652) à l'accord du 18 juin 2003 créant 3 CQP (3 CC)	21/03/1972	05/04/2005	2005/22
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ETAM (533) à l'accord du 18 juin 2003 créant 3 CQP (3 CC)	17/11/1969	05/04/2005	2005/22
CCNE	3154	Matériaux construction négoce ouvriers (398) à l'accord du 18 juin 2003 créant 3 CQP (3 CC)	17/06/1965	05/04/2005	2005/22
CCNE	3168	Médicaux cabinets (1147) nº 43 formation professionnelle	14/10/1981	01/07/2005	2006/2
APN	3109	Métallurgie ADTT 35 heures plan de formation	28/07/1998	20/12/2005	1998/39 2006/2
APNE	3109	Métallurgie formation objectifs et moyens avenant interprétatif	22/01/1985	20/12/2005	2006/2
CCNE	3169	Métreurs vérificateurs (1726) nº 8 formation professionnelle nº 9 formation professionnelle	16/04/1993	25/03/2005 07/09/2005	2005/17 2005/39

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCNE	3060	Meunerie (1930) <i>formation professionnelle</i>	16/06/1996	01/07/2005	2005/34
CCNE	3050	Miroiterie transformation négoce du verre (1499) <i>formation professionnelle</i>	09/03/1988	15/12/2005	2006/2
CCNE	3187	Navigation de plaisance (1423) <i>nº 3 à l'annexe nº 1 relative aux ouvriers</i> <i>nº 4 annexe nº 1 - CQP vernisseur nautique</i>	31/03/1979	01/09/2005 24/11/2005	2005/39 2006/5
CCNE		Navigation intérieure marchandises ouvriers (3) <i>nº 2 délibération CPNEFP capitaine bateau fluvial (2 CC)</i>	28/10/1936	26/09/2005	2005/49
CCNE	3293	Navigation intérieure passagers ETAM cadre (1974) <i>nº 2 délibération CPNEFP capitaine bateau fluvial (2 CC)</i>	23/04/1997	26/09/2005	2005/49
CCNE	3084	Optique lunetterie de détail (1431) <i>accès à la formation professionnelle continue</i> <i>modification CPNEFP (du 1^{er} décembre 1998)</i>	02/06/1986	21/04/2005 17/11/2005	2005/26 2006/2
APNE	3019	Papiers cartons formation professionnelle <i>nº 1 durée action contrat de professionnalisation</i>	03/11/2004	23/11/2005	2004/49 2005/52
APNE	3019	Papiers cartons industries commerce OPCA FORMAPAP <i>nº 6 dépenses de fonctionnement des CFA</i>	14/12/1994	23/11/2005	1995/21 2005/52
CCNE	3250	Papiers cartons transformation OEDTAM (1495) <i>création de 3 CQP</i>	16/02/1988	23/11/2005	2006/2
CCNE	3294	Pâtes alimentaires sèches couscous industrie (1987) <i>nº 2005-01 création et reconnaissance des CQP</i>	03/07/1997	14/04/2005	2005/26
CCNE	3215	Pâtisserie (1267) <i>nº 3 contributions à la formation professionnelle (2 CC)</i> <i>nº 4 mutualisation plan de formation (2 CC)</i> <i>nº 54 CQP gestionnaire d'entreprise</i> <i>nº 55 formation professionnelle</i>	30/06/1983	16/06/2005 16/06/2005 08/09/2005 08/09/2005	2005/31 2005/31 2005/40 2005/40

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
AINE		Perfectionnement et formation professionnels à l'accord formation du 20 septembre 2004	03/07/1991	01/03/2005	2005/23
CCNE	3104	Pharmaceutique industrie (176) à l'accord sur l'apprentissage apprentissage (CFA à l'avenant du 19 mars 1996) formation visiteurs médicaux	06/04/1956	09/03/2005 13/06/2005 01/07/2005	2005/15 2005/27 2005/30
CCNE	3063	Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555) formation professionnelle	01/06/1989	06/01/2005	2005/8
CCNE	3052	Pharmacie d'officine (1996) formation professionnelle modification accord formation professionnelle	03/12/1997	04/07/2005 05/07/2005	2005/48 2005/48
CCNE	3066	Plasturgie (292) n° 1 accord du 26 octobre 1994 - observatoire métiers n° 2 à l'accord du 9 février 1995 sur OPCA PLASTIFAF	01/07/1960	30/11/2005 30/11/2005	2006/5 2006/6
CCNE	3243	Poissonnerie (1504) n° 49 CQP gestionnaire d'entreprise(s) n° 51 formations prioritaires	12/04/1988	07/07/2005 06/10/2005	2005/33 2005/48
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) instances paritaires accès à la formation	01/03/1974	31/01/2005 23/06/2005	2005/9 2005/30
APNE	3291	Presse formation professionnelle	29/03/2005		2005/19
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) formation professionnelle	13/08/1999	11/07/2005	2005/48
CCNE	3196	Prévention sécurité entreprises (1351) formation professionnelle	15/02/1985	28/06/2005	2005/32
CCNE	3165	Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) n° 2 à l'accord FIMO-FCOS du 21 mai 1999 formation professionnelle droit individuel à la formation (DIF) professionnalisation	02/07/1980	30/03/2005 26/04/2005 07/07/2005 11/10/2005	2005/22 2005/22 2005/37 2005/51
APN		Professions libérales formation professionnelle	28/02/2005		2005/22

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCNE	3248	Promotion construction (1512) <i>formation professionnelle</i> <i>section professionnelle paritaire</i>	18/05/1988	10/11/2005 08/12/2005	2005/49 2006/3
CCNE	3173	Propreté entreprises (1810) <i>modifications FAF propriété</i>	01/07/1994	04/04/2005	2005/17
CCNE	3073	Publicité (86) <i>n° 17 création et reconnaissance d'un CQP</i> <i>n° 18 périodes professionnalisation/observatoire</i>	22/04/1955	14/06/2005 18/10/2005	2005/31 2005/50
CCNE	3228	Récupération industries et commerces (637) <i>n° 5 à l'accord FIMO/FCOS</i>	06/12/1971	05/01/2005	2005/11
APNE	3225	Restauration collective formation professionnelle	07/02/2005		2005/21
CCNE	3276	Retraites complémentaires institutions (1794) <i>n° 6 observatoire métiers et qualifications</i>	09/12/1993	06/12/2005	2006/3
APNE		Sanitaire formation professionnelle 2005-01 <i>n° 2 modifications diverses</i>	07/01/2005	23/06/2005	2005/35
APN		Sanitaire sociale apprentissage tuteur 2005-08	23/06/2005		2005/35
CCNE	3137	Sérigraphie industrie (614) <i>adhésion à L'OPCA CGM</i>	23/03/1971	24/05/2005	2005/26
CCNE	3218	Sociaux centres socioculturels (1261) <i>formation professionnelle</i> <i>protocole d'accord - création annexe VI</i>	04/06/1983	14/01/2005 14/01/2005	2005/10 2005/8
CCN	3059	Sociétés financières (478) <i>accord méthode négociations sur la formation</i> <i>création observatoire prospectif métiers</i> <i>qualifications</i> <i>contrat de professionnalisation</i> <i>droit individuel à la formation</i>	22/11/1968	25/02/2005 24/03/2005 13/07/2005 15/12/2005	2005/15 2005/16 2005/31 2006/2
APN		Spectacle AFDAS <i>modifications relatives à la Loi du 4 mai 2004</i>	12/09/1972	25/05/2005	2005/42
APN	3277	Spectacle vivant formation professionnelle	02/02/2005		2005/14
APN	3277	Spectacle vivant observatoire métiers	10/10/2005		2006/2

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCNE	3049	Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>CQP préparateur/réparateur véhicules de loisirs formation tout au long de la vie</i>	26/06/1989	12/05/2005 12/05/2005	2005/27 2005/31
CCN	3026	Sucrierie distillerie (1436) <i>formation, santé et sécurité au travail</i>	01/10/1986	14/06/2005	2005/28
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>CQP conseiller clientèle (distance et point vente) missions de l'observatoire des métiers</i>	26/04/2000	23/09/2005 23/09/2005	2005/44 2005/48
CCNE	3042	Thermiques équipements OETAM (998) <i>n° 26 classification des emplois</i>	07/02/1979	16/06/2005	2005/27
CCNE	3131	Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) <i>formation professionnelle observatoire des métiers et des qualifications n° 1 à l'accord du 29 juin 2004 gestion formation professionnelle fonction tutorale</i>	10/12/1985	04/02/2005 04/02/2005 11/05/2005 28/06/2005	2005/14 2005/14 2005/27 2005/45
CCNE	3099	Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>formation tout au long de la vie professionnelle modification annexe n° 6 formation professionnelle 31 mars 2005</i>	11/04/1986	31/03/2005 19/10/2005	2005/19 2005/50
CCNE	3085	Transports routiers (16) <i>n° 94 personnels coursiers</i>	21/12/1950	13/12/2005	2006/6
APNE	3212	Travail temporaire mise en œuvre I.124-2-1-1	07/09/2005		2005/42
APN		Tribunaux de commerce greffes CPNE	16/03/2005		2005/15
CCNE	3086	Tuiles et briques industrie (1170) <i>mise en place de CQP</i>	17/02/1982	25/05/2005	2005/30
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>formation professionnelle gestion des parcours professionnels</i>	06/02/2001	24/03/2005 24/05/2005	2005/27 2005/38
CCNE	3079	Verre fabrication mécanique industries (669) <i>formation professionnelle</i>	08/06/1972	13/10/2005	2005/46

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCNE	3179	Viandes industrie commerces en gros (1534) <i>accès à la formation tout au long de la vie</i>	09/11/1988	07/04/2005	2005/28
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) <i>formation professionnelle nº 1 à l'accord créant les CQP correctif accord formation professionnelle commission répartition taxe d'apprentissage nº 1 à l'accord du 12 mai 2005 formation professionnelle</i>	13/02/1969	12/05/2005 19/05/2005 30/05/2005 19/10/2005 19/10/2005	2005/24 2005/24 2005/27 2005/44 2005/44
CCNE	3111	Volailles industries transformation (1938) <i>professionnalisation droit individuel à la formation</i>	10/07/1996	30/09/2005 16/12/2005	2005/44 2006/2
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports RP (1391) <i>formation professionnelle</i>	01/10/1985	26/01/2005	2005/13
CCRE		Vins de champagne (1384) <i>taxe d'apprentissage</i>	09/07/1985	21/03/2005	2005/18
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
CCDE		Métallurgie Mayenne (2266) <i>modifications de la convention</i>	11/01/1993	24/01/2005	2005/25

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

IV. LA NÉGOCIATION SUR LES COUVERTURES SOCIALES COMPLÉMENTAIRES⁽¹⁾

La protection sociale complémentaire

Les couvertures sociales complémentaires ont pour objet de compléter les prestations servies aux salariés par les régimes obligatoires de base de sécurité sociale ou de prévoir une prise en charge particulière lorsque ces régimes n'interviennent que partiellement ou pas du tout.

La protection sociale complémentaire comporte principalement :

- La retraite complémentaire légalement obligatoire, qui relève d'une négociation interprofessionnelle (régimes Arrco et Agirc)⁽²⁾.
- La prise en charge à titre obligatoire ou facultatif des risques décès, incapacité de travail et invalidité, le remboursement des frais de santé ainsi que la constitution d'indemnités ou de primes de départ en retraite ; ces garanties sont mises en place au niveau professionnel ou souscrites par l'entreprise.
- Plus rarement, l'instauration à titre obligatoire ou facultatif de régimes de retraite supplémentaire qui procurent aux bénéficiaires un revenu de remplacement venant s'ajouter aux pensions de retraite servies par les régimes de sécurité sociale et les régimes Arrco et Agirc ; ces régimes sont le plus souvent mis en place au niveau de l'entreprise.

IV.1. UN RALENTISSEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN MATIÈRE DE PRÉVOYANCE

L'année 2005 est marquée par un ralentissement de la négociation collective en matière de prévoyance alors que le champ de la négociation reste potentiellement très important.

IV.1.1. Un ralentissement conjoncturel de la négociation collective en matière de prévoyance

En 2004 la négociation collective, uniquement au niveau professionnel a abouti à la conclusion de 104 accords⁽³⁾, ce qui traduisait une augmentation sensible de l'activité de négociation par rapport à l'année 2003 où 80 accords avaient été signés.

1) L'analyse des textes conventionnels présentée chaque année dans ce bilan est réalisée par le bureau des régimes professionnels de retraite et des institutions de la protection sociale complémentaire de la direction de la sécurité sociale (DSS - 3C).

2) Le bilan de cette négociation est présenté dans la partie "Négociation Interprofessionnelle".

3) L'analyse porte sur l'ensemble des accords et avenants conclus dans l'année et soumis à l'extension.

Au cours de l'année 2004, un régime de prévoyance a été négocié dans 6 branches, qui ne comportaient jusqu'alors pas de régime de prévoyance (contre 3 en 2003) :

- *entreprises de courtage et de commerce intra-communautaires,*
- *intermittents techniques de la production de programmes de télévision,*
- *hôtellerie de plein air,*
- *industries du cartonnage,*
- *assistants maternels du particulier employeur,*
- *hôtels, cafés, restaurants.*

En 2005, seulement 37 accords de prévoyance ont été négociés et étendus dans le cadre de branches professionnelles, ceux-ci ayant essentiellement eu pour objet de modifier un régime de prévoyance déjà existant.

Par ailleurs, un seul accord a eu pour objet de créer un régime de prévoyance au sein d'une branche professionnelle (*bijouterie*).

IV.1.2. Un champ potentiellement très ouvert de la négociation collective en matière de prévoyance

Au 31 décembre 2005, seules 170 branches professionnelles ont conclu un accord de prévoyance, alors qu'il existe environ 700 branches professionnelles (dont plus de 300 branches de niveau national).

Les accords ont principalement pour objet de mettre en œuvre une mutualisation des risques au sein de la branche professionnelle. Une part très réduite de ces accords se limite à une définition des garanties en obligeant les entreprises à négocier un accord d'entreprise, recommandant éventuellement l'adhésion auprès d'un certain nombre d'organismes assureurs.

Cette situation s'explique d'abord par le cadre juridique. En effet, il n'existe pas de mécanisme incitant au dialogue social dans ce domaine, alors qu'il en existe au niveau de l'entreprise.

Le Code du travail a en effet prévu une obligation annuelle d'engager une négociation sur un régime de prévoyance couvrant la maladie (frais de santé) dans les entreprises lorsque les salariés de

cette entreprise ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise (3^e alinéa de l'article L. 132-27 du Code du travail).

Il convient de rappeler que des exonérations substantielles de cotisations sociales afférentes à la participation de l'employeur aux contrats collectifs à adhésion obligatoire ont été prévues par l'article 113 de la loi portant réforme des retraites qui en outre définit pour la première fois une marge d'exonération autonome pour la prévoyance. Mais ces incitations concernent tant les contrats collectifs négociés au niveau de l'entreprise que ceux négociés au niveau d'une branche professionnelle. Il n'existe donc pas d'incitation spécifique à la négociation de régimes de prévoyance au niveau de la branche professionnelle par rapport à l'entreprise.

Pourtant, la négociation d'accords de prévoyance au niveau de la branche présente des avantages indéniables par rapport à la négociation au niveau de l'entreprise.

IV.2. LES AVANTAGES DE LA NÉGOCIATION D'ACCORDS DE PRÉVOYANCE AU NIVEAU DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Présentation des types d'accords collectifs de prévoyance négociés au niveau de la branche

L'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale prévoit les modalités selon lesquelles sont conclu des accords collectifs. Il peut s'agir de contrats à adhésion obligatoire ou facultative. Ils peuvent être négociés dans le cadre d'entreprises ou de branches professionnelles.

Dans le cadre de branches professionnelles, ils peuvent être rendus obligatoires, à la demande des partenaires sociaux, à toutes les entreprises de la branche par arrêté d'extension selon les cas du Ministre chargé du travail ou du Ministre chargé de la sécurité sociale et du budget.

Ces accords collectifs négociés au niveau de la branche professionnelle peuvent être de trois ordres, selon le degré de mutualisation mis en place (mise en commun de moyens pour assurer des risques au sein d'une branche professionnelle) :

- soit ils définissent un panier de garanties, obligeant les entreprises à négocier un accord d'entreprise pour les mettre en œuvre ;
- soit ils définissent un panier de garanties avec éventuellement une répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié, obligeant les entreprises à négocier un accord d'entreprise pour les mettre en œuvre auprès d'un ou plusieurs organismes assureurs recommandés par la branche professionnelle ;
- soit ils sont qualifiés d'“accords mutualisés” lorsqu'ils contiennent une définition précise des prestations et cotisations et qu'une clause de désignation d'un

ou plusieurs organismes assureurs obligent les entreprises à adhérer auprès des organismes sélectionnés pour la couverture de ces risques. Dans ce dernier cas, les accords doivent contenir un certain nombre de clauses obligatoires, précisées aux articles L. 912-1 à L. 912-4 du Code de la sécurité sociale.

Les accords collectifs à adhésion obligatoire négociés au niveau d'une branche professionnelle présentent les avantages suivants :

- ils organisent une mutualisation des risques entre tous les salariés d'une branche professionnelle, notamment lorsque cette mutualisation peut être difficilement assurée au niveau de l'entreprise (notamment pour les plus petites) ;
- ils permettent d'offrir des garanties plus favorables à un meilleur coût en raison des économies d'échelles engendrées par la taille de la population couverte, économies qui sont plus importantes que celles réalisées dans le cas d'une négociation au niveau de l'entreprise ;
- ils placent les entreprises d'une même branche professionnelle, qui sont en concurrence les unes avec les autres, dans une même situation d'attractivité au regard du marché de l'emploi et cela permet en particulier d'éviter que certaines petites et moyennes entreprises soient moins attractives que les grandes entreprises.

IV.3. UNE PROCÉDURE D'EXAMEN DES ACCORDS QUI PERMET DE DÉGAGER DES INTERPRÉTATIONS LARGEMENT PARTAGÉES

L'examen par la COMAREP des accords collectifs en matière de prévoyance

Les accords collectifs en matière de prévoyance et de retraite sont examinés dans le cadre de la Commission des accords de retraite et de prévoyance (Comarep) prévue à l'article L. 911-3 du Code de la sécurité sociale, au sein de laquelle siègent des représentants des pouvoirs publics et des partenaires sociaux.

Cette commission est consultée avant toute extension ou tout élargissement d'un accord collectif de prévoyance ou de retraite et un avis sur la légalité de ces accords est le cas échéant rendu par les services de la direction de la sécurité sociale à la Direction des relations du travail dans le cadre de la procédure d'extension des accords modifiant une convention collective.

Cette procédure consultative a permis, au fil des années, de dégager des interprétations qui sont en général largement partagées.

Au cours de l'année 2005, les observations de la Direction de la sécurité sociale ont principalement porté sur les points qui suivent.

IV.3.1. Égalité de traitement et non-discrimination entre salariés

En matière d'égalité de traitement entre salariés, les accords de prévoyance qui prévoient des clauses qui revêtent un caractère discriminatoire au regard des salariés sont exclues de l'extension des accords de prévoyance.

En effet, le régime de prévoyance étant considéré comme un élément de rémunération, les dispositions des accords qui créent des discriminations entre salariés sont systématiquement écartées de l'extension, sur la base de l'article L 122-45 du Code du travail, qui prohibe toutes mesures discriminatoires, directes ou indirectes, en matière de rémunération.

Certains accords de prévoyance ont été considérés comme instaurant une discrimination directe entre salariés, les garanties prévues à l'accord cessant à un âge fixé (60 ans ou 65 ans) qui peut ne pas être l'âge de départ réel à la retraite des salariés. Il conviendrait par conséquent, au sein des accords, de ne plus faire référence à un âge déterminé, mais plutôt à la date de départ en retraite.

Bien que ce point ne fasse pas consensus au sein de la Comarep, ont de même été considérés comme instaurant une discrimination indirecte entre salariés, des accords prévoyant le versement d'un capital équivalent au capital décès de base aux enfants à charge du salarié lorsque l'autre parent décède avant un âge déterminé (60 ans ou 65 ans), en même temps ou postérieurement au salarié. Cette garantie porte en général le titre de "garantie double effet".

Il conviendrait par conséquent, au sein des accords prévoyant le versement d'une "garantie double effet", de ne plus faire référence à l'âge des parents, cette exclusion n'étant en l'occurrence pas fondée sur un motif en rapport avec l'objet de la prestation. Il convient donc de limiter le versement de la garantie, comme le font la plupart des accords qui prévoient ce type de garanties, par la définition de la notion d'enfant à charge (les accords précisant en général que le versement du capital double effet est versé jusqu'au 26^e anniversaire de l'enfant à charge qui poursuit des études).

IV.3.2. Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques

En complément de ce qui a été précisé plus haut sur l'organisation de la mutualisation des risques, dès lors que les entreprises sont tenues d'adhérer auprès de plusieurs organismes assureurs, il convient de préciser les modalités d'organisation de la mutualisation en précisant le rôle exact de chaque organisme assureur :

- soit en opérant une répartition des risques entre assureurs ce qui implique de distinguer par risque les taux de cotisations,
- soit en cas d'intervention conjointe de plusieurs assureurs sur un ou plusieurs risques, en organisant une compensation financière pour opérer la mutualisation et en précisant le rôle de chacun notamment en matière de collecte des cotisations, de versement des prestations et d'établissement des comptes consolidés du régime.

IV.3.3. L'application de la loi relative à la mensualisation

Certains accords de prévoyance mettent en place une garantie “incapacité de travail” à des niveaux inférieurs à ceux prévus par l'Accord interprofessionnel annexé à la Loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

Cet accord interprofessionnel prévoit en effet que les garanties accordées au titre de cette la loi de mensualisation s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans le dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

De tels accords sont étendus sous réserve de l'application de la Loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation. Il conviendrait par conséquent, au sein de ces accords, de préciser que la garantie incapacité de travail (maintien de salaire) n'exonère pas l'employeur de ses obligations à l'égard des salariés telles qu'elles résultent de la loi relative à la mensualisation.

V. LA NÉGOCIATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

L'année 2005 a enregistré un léger recul des négociations sur le temps de travail par rapport à 2004. Au total, cinquante-cinq accords portant sur le temps de travail ont été conclus en 2005 (soixante-dix-sept accords en 2004) dont cinquante au niveau national. L'analyse et les pourcentages 2005 sont élaborés à partir des cinquante textes nationaux (conventions collectives, accords professionnels, avenants).

S'agissant du contenu, trois remarques principales s'imposent.

En premier lieu, la définition du temps de travail effectif demeure un thème de négociation, présent dans environ la moitié des accords. Ce thème porte notamment sur les différentes composantes de cette définition tels que les temps de trajet, les pauses, les équivalences, etc.

En second lieu, la négociation reste significative sur le thème de la mise en œuvre de la journée de solidarité résultant de la Loi du 30 juin 2004. Le nombre de ces accords est en augmentation par rapport à 2004 (8 accords en 2005 contre 5 accords en 2004).

Enfin, il convient de souligner que la majorité des accords relatifs au temps de travail constitue des avenants à des accords plus généraux. Ils abordent, chacun, un nombre limité de thèmes. Il est donc difficile, par thème, de mettre en avant des grandes tendances.

Quelques grands traits sont toutefois à relever.

- Depuis la Loi du 19 janvier 2000 et la Loi du 17 janvier 2003 portant assouplissement des 35 heures, de très nombreux accords de branche ont été négociés sur le thème de la durée du travail, ce qui peut expliquer un essoufflement de la négociation collective sur ce thème en 2005. Par ailleurs, les différents textes qui auraient permis une relance de la négociation en 2005 sont trop récents et n'ont pu permettre aux partenaires sociaux de négocier sur ces thèmes en 2005. Ces textes concernent notamment la Loi du 31 mars 2005 portant organisation du temps de travail dans l'entreprise, la Loi du 18 janvier 2005 concernant en son article 69 la négociation collective en matière de temps de trajet des salariés et la Loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises prévoyant en son article 95 la conclusion d'accords collectifs pour la mise en œuvre de conventions de forfaits annuels en jours pour les salariés non cadres autonomes.
- Les modalités d'aménagement du temps de travail des cadres suscitent un intérêt moins marqué qu'en 2004 et insistent sur les forfaits en jours.

- Le dispositif sur l'annualisation du temps de travail (modulation, JRTT) est également moins évoqué dans la négociation en 2005.
- Le traitement des salariés à temps partiel figure dans un nombre limité de textes.

Par ailleurs, le compte épargne temps a été abordé par quelques textes qui, en majorité, apportent de manière ponctuelle des précisions ou des compléments à des accords antérieurs.

- Enfin, deux accords innovants mettant en œuvre des dispositifs récents en matière d'aménagement du temps de travail sont à signaler. Il s'agit :

- d'un accord conclu dans le secteur de l'*industrie laitière* mettant en œuvre le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors
- d'un accord conclu dans le secteur de la *promotion-construction* instaurant un régime d'heures choisies en application de la Loi du 31 mars 2005.

V.I. LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Sur 50 textes conclus au niveau national sur le temps de travail en 2005, 22 textes, soit près de 43 % d'entre eux, abordent la notion du temps de travail effectif. Ce chiffre traduit un léger recul par rapport à 2004 (38 textes sur 72) mais reste cependant supérieur à 2002 et 2003 (12 et 18 textes).

Ces textes rappellent la définition légale du temps de travail effectif et précisent, selon le cas, si les temps de pause, trajet, d'habillage et de déshabillage ou d'astreinte doivent être pris en considération dans le décompte du temps de travail effectif ou donner lieu à des compensations. Deux textes prévoient la mise en place de régimes d'équivalence.

V.I.1. *La pause*

Un seul texte (*pâtisserie*) évoque les temps de pause. Ces temps sont rémunérés sans être assimilés à du temps de travail effectif.

V.I.2. *Le temps de repas*

Cinq textes (*pâtisserie*, 4 accords *production cinématographique*) se réfèrent au temps de repas.

Ce temps de repas n'est jamais assimilé à du temps de travail effectif. Les quatre accords salaires de la branche *production cinématographique* prévoient des indemnités spécifiques de casse-croûte et de repas.

V.I.3. Le temps de trajet

Sept textes évoquent les temps de trajet, ce qui constitue une relative baisse par rapport à 2004 (12 textes).

Deux textes (*mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins, personnel roulant des entreprises de transport de déménagement*) mettent en pratique le dispositif sur le temps de trajet issu de l'article 69 de la Loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 qui complète l'article L. 212-4 du Code du travail.

Aux termes de cet article, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas un temps de travail effectif et doit faire l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière, déterminée notamment par convention ou accord collectif.

Un texte (*pâtisserie*) rappelle que le temps de trajet du domicile vers l'entreprise et vice versa n'est pas du temps de travail effectif (article L. 212-4 quatrième alinéa).

Enfin, les textes *production cinématographique* prévoient une indemnité de transport pour les techniciens dont le salaire est inférieur à un salaire plancher.

V.I.4. Le temps d'habillage et de déshabillage

Deux textes évoquent le temps consacré à l'habillage et au déshabillage.

Le premier (*entreprises de l'industrie et des commerces en gros de viandes*) indique que ce temps n'est pas assimilé à du temps de travail effectif, sauf accords, stipulations contractuelles et usages contraires, et prévoit une contrepartie financière ou sous forme de repos.

Dans le second texte (*pâtisserie*), ce temps est en revanche entièrement assimilé à du temps de travail effectif.

V.I.5. L'astreinte

Deux textes dans le secteur de l'*immobilier* se réfèrent à l'astreinte.

Un texte fixe des plafonds de compensation financière aux périodes d'astreinte prévues pour certains personnels par un avenant du 29 novembre 2000. Ce texte rappelle que le temps d'astreinte hors temps d'intervention n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Il précise que l'astreinte s'applique aux salariés s'étant engagés, par avenant à leur contrat de travail, à assumer un nombre déterminé de jours d'astreinte par an.

V.I.6. L'équivalence

Le dernier alinéa de l'article L. 212-4 du Code du travail définit le régime juridique des équivalences : une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction, soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'État. Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions et accords collectifs.

Pour les branches ayant recours aux équivalences, il appartient donc aux partenaires sociaux d'adapter les régimes d'équivalence à la durée légale du travail.

Le recours aux équivalences doit toutefois respecter les prescriptions de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Suite à un arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes du 1^{er} décembre 2005 qui précise que les périodes de travail effectif doivent être comptabilisées dans leur intégralité, sans possibilité de pondération, pour l'appréciation des plafonds communautaires, le Conseil d'État a précisé, dans l'arrêt "M. Dellas et autres" du 28 avril 2006, la portée de ces prescriptions communautaires. Il a conclu que les équivalences pouvaient continuer à s'appliquer sans que le recours à un tel régime ne puisse conduire à un dépassement de la durée hebdomadaire maximale communautaire de 48 heures, appréciée heure pour heure, et calculée sur une période quelconque de 4 mois consécutifs.

Deux textes abordent le thème des équivalences (*transports routiers, personnels coursiers et entreprises de déménagement*).

Pour les *personnels coursiers*, afin de tenir compte des périodes d'inaction, repos, repas, pauses et de la variation de l'inten-

sité de leur activité, l'amplitude journalière servant au décompte du temps de travail effectif est diminuée d'une durée forfaitaire d'une heure.

Dans le second texte, l'équivalence se décompte également dans le cadre de la journée : le temps d'accompagnement en équipage à bord des véhicules de déménagement du personnel roulant qui ne conduit pas pendant que le véhicule roule est assimilé à du temps de travail effectif pour 50 % de sa durée. En revanche, l'accord prévoit que ce temps est rémunéré pour 100 % du temps d'accompagnement.

V.I.7. Durées maximales du travail

Trois textes se réfèrent aux durées maximales du travail.

Deux d'entre eux évoquent les durées maximales hebdomadaires. Le premier rappelle ces durées (*promotion-construction*) à l'occasion de la mise en place des heures choisies. Le deuxième déroge à la durée maximale hebdomadaire de 44 heures calculée en moyenne sur 12 semaines, la portant à 46 heures en cas de modulation (*commerce des articles de sports et équipements de loisirs*).

Le troisième texte concerne la durée maximale quotidienne pour la catégorie très spécifique des *mannequins enfants âgés de 6 à 11 ans* exerçant leur temps de travail pendant les périodes scolaires. L'avenant vient compléter la convention collective des *mannequins adultes et mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins* en prévoyant une durée maximale quotidienne similaire au Code du travail, soit 3 heures, dont pas plus de 1 h 30 en continu, pour les enfants âgés de 6 à 11 ans révolus.

V.I.8. Repos quotidien et hebdomadaire

Un seul texte (*exploitation cinématographique*) évoque le repos quotidien. Ce texte rappelle des dispositions existantes prévoyant que le repos quotidien de 11 heures peut être ramené à une durée minimale de 9 heures pour certains personnels une fois par semaine. Une seconde dérogation hebdomadaire est autorisée pour les séances qui n'entrent pas dans la programmation normale et habituelle de la salle, dans la limite de 10 fois par an, et avec l'accord du salarié.

Ce texte précise que le salarié bénéficie d'un repos compensateur équivalent au temps du dépassement qui s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par les articles L. 220-1 du Code du travail et ce, dans un délai de 10 jours.

V.I.9. Dérogation au repos dominical

Quatre textes prévoient des compensations financières afférentes au travail du dimanche.

Dans l'*hospitalisation privée*, l'*industrie de la fabrication des ciments* et les *transports routiers*, trois avenants revalorisent le montant de l'indemnité financière prévue en cas de travail dominical, tandis que le quatrième texte (*laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers*) ajoute à la majoration du travail du dimanche (qui ne saurait être inférieure à 50 % du montant du salaire réel) la possibilité pour les parties d'opter pour une équivalence en repos en lieu et place des majorations.

V.I.10. Heures supplémentaires

La Loi du 17 janvier 2003 a unifié le régime des heures supplémentaires. Un seul régime existe pour les huit premières heures supplémentaires qui sont majorées à un taux de 25 %. Les heures suivantes sont majorées à un taux de 50 %. Par ailleurs, le taux de majoration des heures supplémentaires peut être fixé librement par un accord collectif sous réserve qu'il ne soit pas inférieur à 10 %.

Compte tenu de leur spécificité, les entreprises de vingt salariés et moins font l'objet d'une attention particulière. Le taux est de 10 % pour les quatre premières heures supplémentaires en l'absence d'accord collectif. La Loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise a prorogé cette dérogation jusqu'au 31 décembre 2008.

S'agissant du contingent, la loi renvoie, dans sa totalité, la définition du niveau du contingent d'heures supplémentaires à la négociation collective et unifie les conséquences attachées au contingent conventionnel. Ainsi, le contingent conventionnel vaut à la fois pour la saisine de l'inspecteur du travail et pour le déclenchement des droits à repos compensateur obligatoire. Ce contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures depuis le décret du 21 décembre 2004 par an et par salarié, mais ne trouve d'application qu'en l'absence d'accord collectif relatif au contingent.

Pour les entreprises de vingt salariés au plus, le seuil à partir duquel sont prises en compte les heures supplémentaires est fixé à 36 heures hebdomadaires par la Loi du 31 mars 2005.

Ce thème demeure l'un des plus prisés de la négociation : 12 textes négociés en 2005, soit plus de la moitié des textes portant sur le temps

de travail effectif, contiennent des dispositions en matière d'heures supplémentaires et de contingent.

Le maintien des majorations légales

S'agissant des heures supplémentaires, 8 textes (soit 2/3 des textes) abordent le thème des taux de majoration.

Dans cinq textes, les partenaires sociaux ont souhaité maintenir les taux légaux et prévoient donc une majoration de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les suivantes.

Cependant, dans deux des quatre accords salariaux de la *production cinématographique*, une majoration supérieure au droit commun est prévue (100 % pour les heures supplémentaires au-delà de la 45^e heure pour le personnel regagnant chaque soir son domicile).

Un texte prévoit un repos compensateur obligatoire d'une durée égale au temps de travail effectué en plus de l'horaire normal pour les heures effectuées dans le contingent d'heures légales.

Des contingents conventionnels en-deçà du contingent réglementaire fixé par le décret du 21 décembre 2004

Les négociations portent également très largement sur le niveau du contingent annuel d'heures supplémentaires. Plusieurs textes ont augmenté le niveau de ce contingent.

On observe une forte hétérogénéité du niveau de ces contingents (130 heures pour les *greffes des tribunaux de commerce*, 170 heures dans la branche des *vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France*, ou encore 190 heures dans l'*industrie de la fabrication des ciments* et dans l'*industrie textile*...).

Les partenaires sociaux n'ont cependant pas, comme en 2004, cherché à porter le niveau de ces contingents à hauteur du taux réglementaire fixé à 220 heures par le décret du 21 décembre 2004.

Le repos compensateur de remplacement

La Loi du 17 janvier 2003 a apporté une modification en matière de repos compensateur de remplacement. Le principe de l'attribution de la bonification sous forme de repos en l'absence d'accord collectif est inversé : c'est la majoration en salaire qui prime à défaut d'accord prévoyant l'octroi du repos compensateur de remplacement.

Un seul texte (*cabinets et cliniques vétérinaires*) a prévu la possibilité de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur.

Les heures choisies : un nouveau dispositif qui n'a pas encore produit tous ses effets

La Loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise institue un régime d'heures choisies. Lorsqu'une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement le prévoit, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, effectuer des heures choisies au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement en vertu de l'article L. 212-6.

La Loi du 31 mars 2005 est trop récente pour que les partenaires sociaux aient pu pleinement saisir l'opportunité de négocier la mise en place d'un régime d'heures choisies.

La branche de la *promotion-construction* a néanmoins mis en place un régime d'heures choisies rémunérées conformément aux taux fixés par la Loi du 31 mars 2005 (taux de majoration au minimum égal au taux applicable pour la rémunération des heures supplémentaires dans l'entreprise ou l'établissement).

V.I.11. Aménagement du temps de travail en fin de carrière : un accord innovant dans la branche de l'industrie laitière

Un accord prévoit que les seniors relevant de la convention collective nationale de l'*industrie laitière*, notamment ceux dont la pénibilité du poste ou l'état de santé le justifieraient, peuvent bénéficier, à compter de leur cinquante-cinquième anniversaire, à leur demande et en accord avec l'employeur, qui communiquera sa réponse dans un délai de 6 mois, d'un aménagement de leur temps de travail. Cet aménagement, qui correspond à un temps partiel choisi, peut prendre différentes formes (travail journalier à horaire réduit, réduction à quatre jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine, attribution d'un congé annuel additionnel...).

V.2. LA RTT SOUS FORME DE REPOS : LES JRTT

Sur un plan strictement quantitatif, l'année 2005 se caractérise par le net infléchissement de la négociation collective sur ce thème : 6 textes en 2004, un seul en 2005.

La branche concernée est celle de la *pâtisserie*, qui traite de ce thème dans un avenant du 3 février 2005.

Ce constat doit toutefois être nuancé du point de vue du contenu des textes : ceux conclus en 2004 se caractérisaient en effet par un assez faible contenu informatif, tenant au fait qu'une part croissante des accords ne consistait qu'en des avenants de régularisation qui n'abordaient le thème des jours de réduction du temps de travail qu'en vue de tenir compte des remarques formulées par l'administration dans les arrêtés d'extension de textes antérieurs.

Il reste que la tendance de fond à la diminution du nombre des accords conclus sur ce thème résulte pour l'essentiel de ce qu'un grand nombre de textes mettant en place la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos avait été conclu immédiatement après l'entrée en vigueur de la deuxième Loi de réduction de la durée du travail du 19 janvier 2000 (principalement au cours de l'année 2001).

L'avenant du 3 février 2005 ne fait toutefois que préciser que l'entreprise adopte un horaire moyen hebdomadaire fixé à 35 heures avec une réduction du temps de travail organisée sous forme de repos rémunérés à raison de journées ou de demi-journées par mois, sans en indiquer le nombre.

Cet avenant fixe le principe d'une prise des repos dans le cadre d'une programmation indicative établie tous les trois mois.

Le choix du salarié est cependant encadré par des clauses restreignant sa capacité d'initiative.

En cas de période de forte activité, l'avenant précise en effet que la prise des repos prévus dans le cadre de la programmation indicative pourra être entravée par l'employeur, qui peut suspendre le repos équivalent en le reportant sur le trimestre suivant, ou l'octroyer sur le trimestre précédent la période de forte activité.

Cette clause restrictive est toutefois tempérée par l'institution d'un délai de prévenance en cas de modification des dates des jours de repos.

Les modifications de la programmation indicative du fait de l'activité de l'entreprise obligent en effet ce dernier à aviser les salariés des prises de repos décidées au moins 4 jours à l'avance. Ce délai de prévenance peut toutefois être réduit à trois jours en cas de situation exceptionnelle.

Ainsi, l'institution d'un délai de prévenance en cas de modification des dates de jours de repos permet de limiter les incidences contraintantes des clauses encadrant la capacité de choix du salarié.

V.3. LA MODULATION

Après la vague d'accords de 2000-2001, le thème de la modulation a été nettement moins abordé : 13 textes en 2002, 18 en 2003, 10 en 2004, 2 seulement en 2005.

Le premier (*ganterie de peau*) modifie simplement le nombre de semaines de haute activité : il passe de 6 semaines consécutives à 12 semaines, consécutives ou non.

Le second (*pâtisserie*), d'accès direct, met en place la possibilité de recourir à la modulation.

La durée de référence est de 35 heures en moyenne. S'agissant de la durée annuelle, elle se chiffre à 1 600 heures.

Le contingent est de 150 heures pour les salariés dont le temps de travail est effectivement modulé en deçà de 28 heures ou au-delà de 46 heures par semaine.

Le programme indicatif est évoqué mais la détermination de son contenu est renvoyée au niveau de l'entreprise qui peut comporter des programmes spécifiques.

Si les partenaires sociaux précisent que la programmation du temps de travail s'établit sur 12 mois, ils n'ont fixé aucun délai de communication de cette programmation aux salariés. En revanche, un délai de prévenance est prévu en cas de variation des horaires : ce délai, inférieur au délai légal de sept jours ouvrés, est de 4 jours au moins, voire de 3 jours en cas de situation exceptionnelle.

L'amplitude de modulation est déterminée avec une durée hebdomadaire minimale de 22 heures et une durée maximale hebdomadaire de 46 heures (relative) ou 48 heures (absolue).

Un lissage de la rémunération annuelle est prévu, qui correspond à 151,67 heures par mois.

Un mécanisme individualisé, mais restant exceptionnel, de régularisation peut être mis en place pour tenir compte d'un déséquilibre entre périodes hautes et basses.

V.4. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Cinq accords abordent le thème du travail à temps partiel contre douze accords en 2004. Seul l'accord de la *pâtisserie* est un accord d'accès direct sur le temps partiel modulé.

Trois textes très succincts apportent une précision ponctuelle aux accords précédents.

Le premier rappelle la définition légale des travailleurs à temps partiel (*commerce des articles de sport*), le deuxième traite de la rémunération minimale des salariés à temps partiel (*désinfection*), et le troisième précise un horaire minimal contractuel (*transports routiers de marchandises*).

Les durées minimales de travail garanties

Un horaire contractuel minimal est ainsi imposé dans deux accords, mais de façon totalement différente : 550 heures de travail sur au moins 180 jours par an pour les *transports routiers de marchandises* et 1h de travail quotidien pour la *pâtisserie*.

V.5. LES CADRES

Sur les cinquante accords de branche conclus en 2005 sur le temps de travail, 4 textes concernent les cadres à un titre ou à un autre (contre 15 textes en 2004).

Les textes sont très succincts car ce sont généralement des avenants qui complètent des accords antérieurs.

Un texte (*promotion construction*) évoque simplement l'existence des forfaits annuels en heures ou en jours dans le cadre des dispositions relatives aux heures choisies.

Un deuxième texte (*pâtisserie*) prévoit la possibilité pour les cadres et les salariés itinérants non cadres de conclure des conventions de

forfait annuel en jours. Il évoque, dans le cadre de la rémunération, les forfaits hebdomadaires ou mensuels en heures – déjà prévus par la convention collective – dont sont exclus les salariés non cadres.

Un troisième texte (*horlogerie*) aborde le temps de travail des cadres en reprenant la définition légale et en caractérisant les cadres par le niveau IV de la classification des emplois. Ce texte ouvre la possibilité aux cadres relevant des niveaux II et III de la classification des emplois, ainsi qu'aux salariés itinérants non cadres des niveaux de classification III, IV et V, de bénéficier de forfaits annuels en heures. En outre, cet accord définit les cadres par rapport à la fonction réellement exercée par le salarié et définie à partir des critères retenus au sein de la classification des emplois.

Les forfaits annuels en heures et en jours

Le quatrième et dernier texte traitant des cadres (*mareyeurs expéditeurs*) reprend lui aussi la définition légale à laquelle il fait correspondre le niveau V de classification des emplois.

C'est le seul accord complet, par opposition au grand nombre d'avenants conclu en 2005, qui mentionne l'ensemble des forfaits auxquels l'entreprise peut recourir.

Ainsi, les forfaits hebdomadaires ou mensuels en heures sont évoqués, les cadres soumis à un horaire collectif ayant la possibilité de conclure des conventions de forfait mensuel.

La branche prévoit également les forfaits annuels en heures, qui sont d'accès direct pour l'entreprise. La définition des cadres concernés reprend la définition légale, en indiquant en sus que les cadres concernés sont ceux du niveau VII. Le nombre d'heures annuel est fixé à 1 826.

L'accord prévoit les durées maximales classiques et un mode de suivi de la durée du travail effectué par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Enfin, des forfaits annuels en jours peuvent être conclus, l'accord manifestant une volonté d'accès direct pour les entreprises.

Les cadres concernés sont exclusivement ceux relevant de la définition légale et du niveau VII. Le plafond du nombre de jours travaillés s'élève à 218 jours, soit le plafond légal.

L'accord envisage un suivi de la charge de travail par un entretien annuel avec l'employeur portant sur l'augmentation de la charge de travail.

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 jours non travaillés.

V.6. LES CONGÉS PAYÉS

Un seul texte aborde le thème des congés payés. On assiste là à un net recul de la négociation sur ce thème par rapport à l'année précédente (16 textes). Ceci étant, il est exact que ce thème ne connaît, depuis la Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, aucune actualité législative.

Ce texte (*laboratoire de prothèses dentaires*) aborde la question de l'assimilation à du travail effectif de certaines périodes de suspension du contrat de travail pour le calcul de la durée des congés payés.

V.7. LES JOURS FÉRIÉS

Deux textes seulement abordent le thème des jours fériés.

Un texte (*pâtisserie*) prévoit que compte tenu de la spécificité de la profession, les salariés sont tenus de répondre à la demande de l'employeur de travailler les jours fériés, sauf le 1^{er} mai, moyennant un délai de prévenance de 7 jours. Les salariés percevront outre la rémunération normale des heures accomplies, une majoration de 100 % accordée en salaire ou, après accord des parties, en temps de repos.

Un texte (*hospitalisation privée*) augmente le taux de l'indemnité versée pour travail effectué les jours fériés.

V.8. LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Huit textes abordent le thème de la journée de solidarité, soit un chiffre en légère augmentation par rapport à l'année précédente (5 textes).

Deux branches (*centres sociaux et socioculturels et presse quotidienne régionale et départementale*) renvoient la mise en œuvre de cette journée au niveau de chaque établissement ou entreprise.

Un seul texte (*gardiens, concierges et employés d'immeubles*) identifie un jour précis pour l'accomplissement de cette journée de solidarité : le jeudi de l'Ascension. Le texte précise néanmoins qu'un jour différent pourra être fixé par accord d'entreprise.

Cinq textes (*exploitation cinématographique, exploitation des théâtres cinématographiques, personnels des ports autonomes maritimes, manutention portuaire, industries électriques et gazières*) prévoient que la journée de solidarité pourra être effectuée selon différentes modalités : suppression d'un JRTT, d'une journée de récupération ou d'autre jour précédemment non travaillé, travail de 7 heures de récupération de modulation à la hausse.

Le souci de pouvoir contrôler le respect de l'obligation pour les salariés d'accomplir annuellement une journée de solidarité figure également dans deux autres textes (*exploitation cinématographique, exploitation des théâtres cinématographiques*) qui précisent que les salariés ayant déjà effectué leur journée de solidarité pour l'année 2004/2005 devront le prouver par un certificat établi par le précédent employeur.

Le fractionnement de la journée de solidarité

Deux textes (personnels des ports autonomes maritimes, manutention portuaire) prévoient que l'accomplissement de la journée de solidarité pourra être fractionné en heures.

Il convient à cet égard de rappeler que cette possibilité de fractionnement en heures – déjà ouverte à l'origine mais circonscrite à des cas précis limitativement énumérés – a été, à la suite du rapport du comité de suivi et d'évaluation de la journée de solidarité présidé par Monsieur Jean Léonetti, député des Alpes-Maritimes, largement étendue et précisée dans la circulaire ministérielle du 22 novembre 2005. La seule exigence est que le fractionnement soit effectif et corresponde à un travail supplémentaire de sept heures par an constituant l'effort qui est exigé au nom de la solidarité nationale.

Dans ces branches, la journée de solidarité pourra ainsi prendre la forme de plusieurs temps de travail, chacun étant composé d'un nombre entier d'heures, pour un total cumulé de 7 heures, sous réserve de la conformité à la réglementation et de la compatibilité avec l'organisation du travail et de la possibilité de contrôle.

V.9. LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Deux accords qui traitent du CET, contre neuf en 2004, ouvrent la possibilité pour les entreprises de la branche d'accéder directement à ce dispositif d'aménagement du temps de travail.

L'accord des *mareyeurs-expéditeurs* est notable car il est un des premiers accords à organiser la transférabilité du CET, suite à la Loi du 31 mars 2005. Le transfert de l'épargne CET est ainsi prévue lors d'un changement d'établissement au sein d'une même entreprise ou d'une affectation à une filiale de la même entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche du *matériel aéraulique* s'engagent quant à eux à renégocier un nouvel accord CET, leur ancien accord CET venu à expiration étant prolongé dans l'attente d'une renégociation.

V.10. LE TRAVAIL DE NUIT

L'année 2005 voit se confirmer la tendance à la diminution des accords conclus sur le travail de nuit.

6 textes ont évoqué le travail de nuit à quelque titre que ce soit en 2005. Ce nombre est en nette diminution par rapport à celui enregistré en 2004 (14 textes), qui lui-même s'inscrivait en retrait par rapport à 2003 (24 textes).

Les salariés du secteur des commerces et des services sont majoritairement concernés (*boulangerie-pâtisserie artisanale*), avec une prédominance du secteur sanitaire (*laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, hospitalisation privée*).

Un accord a par ailleurs été conclu dans la branche des *organismes gestionnaires de foyers de jeunes travailleurs*. Un seul accord concerne le secteur industriel (*industrie de la fabrication des ciments*).

Les textes ayant en 2005 abordé le travail de nuit à un titre ou à un autre ne consistent, pour certains, qu'en de simples avenants de régularisation prenant en compte les observations formulées par l'administration lors de l'extension de précédents textes (*hospitalisation privée et industrie de la fabrication des ciments*).

Ces textes ne contiennent pas de clauses obligatoires.

Les autres textes peuvent prévoir toutes les clauses obligatoires (*organismes gestionnaires de foyers de jeunes travailleurs, laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers*), ou en omettre certaines : la branche de la *boulangerie-pâtisserie artisanale* omet les mesures pour améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et les mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation.

Il convient de rappeler que ces omissions ne permettent pas la mise en place et le recours structurel au travail de nuit, mais seulement une application directe de l'accord dans les entreprises qui y ont déjà recours.

Concernant les temps de pause, la branche de la *boulangerie-pâtisserie artisanale* et celle des *organismes gestionnaires de foyers de jeunes travailleurs* n'ont pas estimé nécessaire de négocier des dispositions conventionnelles plus précises et plus favorables que celles prévues par l'article L.220-2 du Code du travail, à savoir un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes continues avant que le temps de travail quotidien ne puisse atteindre six heures. Les partenaires sociaux de la branche des *laboratoires d'analyses médicales extra-hospitalier* ont à l'inverse prévu un temps de pause de trente minutes.

Les définitions de la période de nuit et du travailleur de nuit adoptées par les partenaires sociaux s'écartent très peu de celles prévues par textes.

Comme en 2004, la plupart des accords conclus en 2005 s'est référé à la période légale de 21 heures à 6 heures pour qualifier la période de nuit.

Toutefois, dans les cas où les partenaires sociaux ont utilisé la possibilité ouverte par la loi de définir une autre période par voie d'accord, la plage de nuit a été fixée entre 21 heures et sept heures (branches des *laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers* et des *organismes gestionnaires de foyers de jeunes travailleurs*), alors que la loi ne prévoit l'ouverture d'une période de nuit qu'à compter de 22 heures.

Lorsque les textes l'évoquent, la définition du travailleur de nuit est strictement la même que celle prévue par le décret. Les textes concernés évoquent ainsi un nombre d'heures de travail effectif égal à 270 sur une année (*organismes gestionnaires de foyers de jeunes travailleurs, laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, boulangeries-pâtisseries artisanales*).

V.10.1. Les dérogations aux durées maximales

La plupart des textes conclus en 2005 portant sur le travail de nuit prévoit de déroger aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail.

Les branches ayant négocié sur le travail de nuit ont utilisé la possibilité, pour la plupart, de déroger à la durée maximale quotidienne de 8 heures dans les cas prévus par la réglementation.

Pour ce qui concerne la durée maximale hebdomadaire appréciée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, les branches de la *boulangerie-pâtisserie artisanale* et des *organismes gestionnaires de foyers de jeunes travailleurs* prévoient d'y déroger selon des modalités différentes (dans la limite de 44 heures pour la branche de la *boulangerie-pâtisserie artisanale* et sur une période de quatre semaines consécutives pour une durée moyenne de travail de 40 heures pour la branche des *organismes gestionnaires de foyers de jeunes travailleurs*).

V.10.2. Les contreparties au travail de nuit

La législation sur le travail de nuit prévoit une contrepartie obligatoire sous forme de repos compensateur et le cas échéant une compensation salariale.

Poursuivant la tendance amorcée en 2004, les partenaires sociaux ont en 2005 privilégié la compensation en repos. Dans la branche des *organismes gestionnaires des foyers de jeunes travailleurs*, les partenaires sociaux ont toutefois prévu la possibilité de convertir la contrepartie en repos de 30 minutes par heure en contrepartie financière dans la limite de 30 %.

La loi ne prévoyant pas de seuil plancher pour l'attribution du repos, cette contrepartie peut prendre la forme d'un pourcentage du temps de travail effectué au cours de la plage horaire de nuit. En 2005, ce pourcentage s'établit à 2,5 % pour les branches de *l'hospitalisation privée* et des *laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers*.

La contrepartie peut également être attribuée sous la forme d'un nombre annuel de jours déterminé en fonction du nombre d'heures effectuées par le salarié sur la période nocturne. Dans la branche de la *boulangerie-pâtisserie artisanale*, le salarié qualifié de travailleur de nuit bénéficie ainsi d'une contrepartie d'un jour de repos payé par an lorsqu'il effectue entre 100 heures et 270 heures de travail au cours de la période de nuit, et de 5 jours de repos s'il effectue 1 581 heures et plus.

Des majorations de salaire spécifiques compensant le travail de nuit occasionnel ont également été mises en œuvre par certaines branches. Ainsi, les partenaires sociaux de la branche des *laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers* ont-ils prévus une majoration de 25 % pour les heures accomplies entre 22 heures et 5 heures et de 10 % pour les autres heures. Dans la branche de la *pâtisserie*, les heures effectuées entre 21 heures et minuit donnent lieu au versement d'une majoration de 25 % et de 50 % pour les heures accomplies entre minuit et 4 heures. Enfin, le travail de nuit occasionnel dans la branche des *industries de la fabrication des ciments* donne lieu au versement d'une majoration de 35 % du salaire horaire de référence.

La négociation relative au travail de nuit continue de décroître en 2005. Cette tendance s'explique essentiellement par le fait qu'un grand nombre de branches a négocié sur ce thème au cours des années qui ont immédiatement suivi l'entrée en vigueur de la Loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

À ce jour, 84 accords de branche mettant en place le travail de nuit ont été conclus. Les négociations, engagées dès 2001, n'ont significativement abouti qu'au cours de l'année 2002, un seul accord ayant été conclu au cours de l'année 2001.

Les partenaires sociaux se sont tout d'abord vigoureusement engagés dans les négociations avec 38 accords conclus en 2002. Puis le rythme s'est ensuite nettement ralenti au cours des années suivantes, avec 24 accords conclus en 2003, 14 en 2004, puis 6 en 2005.

Liste des textes analysés abordant le thème du temps de travail⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3023	Aéraulique installation entretien réparation (1412) <i>délibération CPNI sur l'accord compte épargne temps</i>	21/01/1986	08/06/2005	2005/31
CCNE	3114	Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>travail de nuit et travail du dimanche</i>	03/02/1978	02/02/2005	2005/14
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>n° 81 travail de nuit</i>	19/03/1976	21/12/2005	2006/3
CCNE	3280	Ciments industries fabrication ETDAM (833) <i>indemnités diverses + contingent d'heure supplémentaires (2 CC)</i>	02/02/1976	07/04/2005	2005/21
CCNE	3280	Ciments industries fabrication ouvriers (832) <i>indemnités diverses + contingent d'heure supplémentaires (2 CC)</i>	02/02/1976	07/04/2005	2005/21
CCNE	3097	Cinéma exploitation (1307) <i>n° 35 journée de solidarité n° 36 repos quotidien</i>	19/07/1984	05/01/2005 05/01/2005	2005/12 2005/12
CCN		Cinéma exploitations services employés techniciens (889) <i>n° 2 journée de solidarité</i>	28/06/1976	05/01/2005	2005/14
CCN	3048	Cinéma production ouvriers AM indépendants (294) <i>salaires équipe de tournage au 1^{er} juillet 2005 (35 h) salaires équipe de tournage au 1^{er} juillet 2005 (39 h)</i>	01/08/1960	01/07/2005 01/07/2005	2005/30 2005/30
CCN	3048	Cinéma production techniciens (14) <i>salaires au 1^{er} juillet 2005 (35 heures) salaires au 1^{er} juillet 2005 (39 heures)</i>	30/04/1950	01/07/2005 01/07/2005	2005/30 2005/30

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème du temps de travail (en tant que thème principal ou connexe).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCN		Cinéma services adminis. cadres agents de maîtrise (625) n° 2 journée de solidarité	01/07/1971	05/01/2005	2005/14
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) actualisation articles 3, 9, 12, 24, 37, 42 et 43	18/12/1978	04/01/2005	2005/5
CCNE	3260	Désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) (1605) révision CC/minima conventionnels au 1 ^{er} septembre 2005	05/06/1991	11/07/2005	2005/40
CCNE	3316	Distribution directe entreprises (2372) n° 6 rectification erreur matérielle (art.2.3 & 6)	09/02/2004	19/10/2005	2005/47
APN		Électriques Gazières industries journée solidarité	31/03/2005		2005/19
CCN	3209	Enseignement technique hors contrat personnel enseignant (1446) modification d'articles	18/12/1986	18/03/2005	2005/31
CCNE	3139	Ganterie de peau (354) n° 1 accord 35 heures - modalités RTT	27/11/1962	14/10/2005	2005/50
CCNE	3144	Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) n° 61 journée de solidarité	11/12/1979	24/03/2005	2005/21
CCNE	3152	Horlogerie (1044) n° 13 modifications de la CC	17/12/1979	10/11/2005	2006/5
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) n° 6 à l'annexe diverses modifications	18/04/2002	17/05/2005	2005/43
CCNE	3090	Immobilier (1527) n° 27 mise en œuvre de l'avenant n° 26 n° 30 astreinte	09/09/1988	30/05/2005 20/10/2005	2005/35 2005/51
CCNE	3014	Jeunes travailleurs foyers et services organismes (2336) n° 8 travail de nuit	16/07/2003	04/07/2005	2005/31
CCNE	3124	Laitière industrie (112) travail des seniors	20/05/1955	05/12/2005	2006/2
CCNE	3318	Mannequins agences (2397) diverses modifications + rémunérations 2005	22/06/2004	22/06/2005	2005/30
CCNE	3273	Manutention portuaire (1763) journée de solidarité	31/12/1993	11/05/2005	2005/26

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCNE	3256	Mareyeurs-expéditeurs (1589) modifications diverses (dont classifications) modification accord 27 octobre 2000 ARTT – secteur marée modification accord ARTT 20 octobre 2000 - CET	15/05/1990	18/03/2005 25/11/2005 25/11/2005	2005/19 2005/51 2005/51
CCNE	3215	Pâtisserie (1267) n° 53 actualisation de la convention	30/06/1983	03/02/2005	2005/14
CCN		Ports autonomes (11) journée de solidarité	17/07/1947	10/05/2005	
CCN	3141	Presse quotidienne départementale cadres adminis (781) salaires 2005 (4 CC)	01/10/1974	16/03/2005	2005/16
CCN	3141	Presse quotidienne départementale cadres techniques (1018) salaires 2005 (4 CC)	25/06/1979	16/03/2005	2005/16
CCN	3140	Presse quotidienne départementale employés (693) salaires 2005 (4 CC)	11/10/1972	16/03/2005	2005/16
CCN	3140	Presse quotidienne départementale ouvriers (1083) salaires 2005 (4 CC)	25/10/1980	16/03/2005	2005/16
CCNE	3248	Promotion construction (1512) n° 21 organisation temps du travail	18/05/1988	16/11/2005	2005/50
CCNE	3218	Sociaux centres socioculturels (1261) protocole d'accord - création annexe VI n° 5-05 journée de solidarité	04/06/1983	14/01/2005 18/03/2005	2005/8 2005/22
CCNE	3049	Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) à l'accord du 26 avril 1993 sur travail à temps partiel mise à jour d'articles de la CC	26/06/1989	02/12/2005 02/12/2005	2006/6 2006/6
CCNE	3106	Textile industrie (18) durée du travail - heures supplémentaires	01/02/1951	12/05/2005	2005/29

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCNE	3085	Transports routiers (16) n° 2 à l'accord du 1 ^{er} février 2003 sur rémunérations temps de liaison et d'accompagnement n° 94 personnels coursiers n° 3 accord RTT du 18 février 2002	21/12/1950	12/07/2005 22/09/2005 13/12/2005 21/12/2005	2005/35 2005/47 2006/6 2006/5
CCN		Tribunaux de commerce greffes (240) modification des titres IV, VIII, XI	14/11/1957	10/05/2005	
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) n° 18 valeur du point	05/07/1995		
CCNE	3179	Viandes industrie commerces en gros (1534) n° 61 salaires 2005	09/11/1988		
CCNE	3029	Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) fixation contingent heures supplémentaires	13/02/1969		
		NIVEAU RÉGIONAL			
AIFR		Coiffure Île-de-France (2493) ouverture fêtes de fin d'année 2005		07/12/2005	2006/2
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports RP (1391) formation professionnelle	01/10/1985		
		NIVEAU DÉPARTEMENTAL/LOCAL			
AIFD		Boulangerie pâtisserie industrielles Vendée (1747) durée du travail et repos hebdomadaires		08/07/2005	2005/40
CCDE		Métallurgie Corrèze (1274) modification d'articles	30/09/1983		
CCDE		Mines Guyane (2025) n° 1 temps de travail effectif	09/07/1998		
AIFC		Automobile services (1090) travail du dimanche vendeurs		29/11/2005	2006/6

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

VI. LA NÉGOCIATION EN MATIÈRE DE MISE À LA RETRAITE⁽¹⁾

VI.1. LA TENDANCE

En 2005, 26 accords collectifs relatifs à la mise à la retraite avant l'âge de 65 ans ont été signés par les partenaires sociaux en application de l'article L. 122-14-13 du Code du travail.

Aux termes de cet article, un accord collectif étendu avant le 1^{er} janvier 2008, prévoyant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle, peut permettre la mise à la retraite avant 65 ans de salariés pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein.

Au total depuis la Loi du 21 août 2003, 74 accords de ce type ont été conclus et étendus.

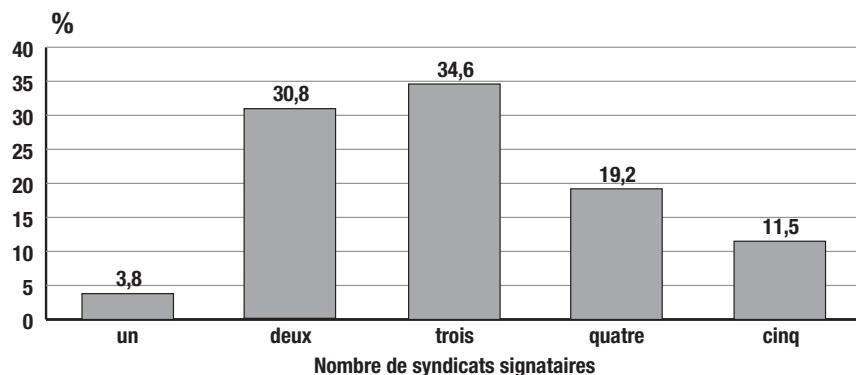
Sur ces 26 accords, 2 ne prévoient pas d'abaissement de l'âge légal de mise à la retraite et ne comportent pas de contreparties emploi - formation professionnelle. Par contre, un accord vise à abaisser cet âge sans contrepartie et ne peut donc être étendu en l'état : dans cette branche, toute mise à la retraite avant 65 ans sera donc considérée comme un licenciement. 2 accords permettent aux salariés de s'opposer à leur mise à la retraite avant 65 ans et 2 autres offrent la possibilité au salarié d'en demander le report ou l'annulation, la décision finale étant du ressort de l'employeur.

Le nombre d'accords signés en 2005 est moins élevé qu'en 2004 (18 accords de moins) mais l'analyse des contreparties qu'ils prévoient démontre notamment une meilleure prise en compte de la formation professionnelle des salariés de 45 ans et plus et une certaine anticipation de l'Accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi. La totalité des accords abaisse l'âge minimum de mise à la retraite à 60 ans.

Les 2/3 de ces accords 2005 ont été signés par au moins 3 syndicats de salariés (graphique 1).

⁽¹⁾ L'analyse de ces textes conventionnels a été réalisée par la Mission Fonds National de l'Emploi de la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP-FNE).

Graphique 1 : Des accords signés par une majorité de syndicats (en %)



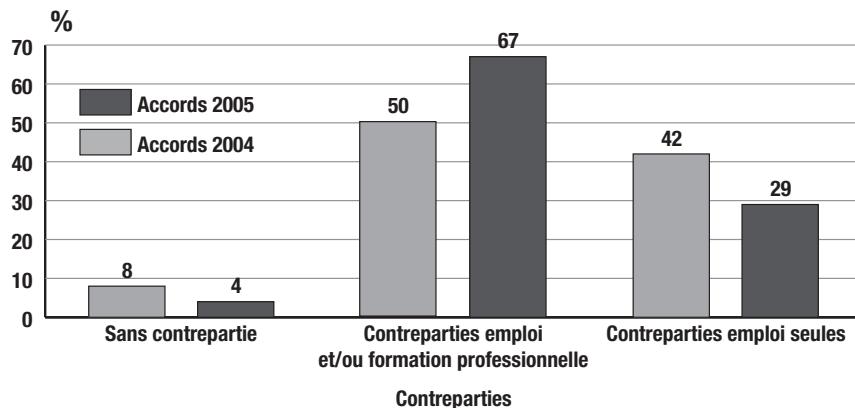
VI.2. LES CONTREPARTIES EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2005, la proportion d'accords prévoyant, de manière cumulative ou alternative, des contreparties emploi et formation professionnelle est plus élevée qu'en 2004 (graphique 2).

Ces accords représentent en effet 2/3 des accords de 2005 contre moins de la moitié en 2004.

La formation professionnelle est désormais davantage privilégiée, particulièrement en faveur des salariés âgés de 45 ans et plus.

Graphique 2 : Des contreparties plus complètes en 2005



VI.2.1. Les contreparties emploi : de l'embauche compensatrice...

Les contreparties emploi prévues par les accords de mise à la retraite, en 2004 comme en 2005, sont en règle générale soit la conclusion d'un contrat de travail pour une ou plusieurs mises à la retraite (CDI, contrat de qualification, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, contrat en faveur des jeunes), soit le fait d'éviter un licenciement économique.

Alors qu'en 2004, la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation correspondait dans la majorité des cas à une seule mise à la retraite, elle correspond, en 2005, dans la moitié des cas à deux mises à la retraite.

À l'inverse, la conclusion d'un CDI, dans les accords de 2005, est le plus souvent la contrepartie de deux mises à la retraite alors qu'en 2004, un CDI représentait de manière générale la contrepartie d'une seule mise à la retraite.

Quelques accords intègrent dans les contreparties l'augmentation des horaires de base des salariés à temps partiel (afin de maintenir le volume d'heures travaillées).

Une garantie à la contrepartie emploi s'affine en 2005 : 6 accords prévoient une nouvelle embauche, le plus souvent dans la période de deux ans suivant la mise à la retraite, en cas de rupture du contrat de travail du salarié recruté en contrepartie de la mise à la retraite. Un seul accord le prévoyait en 2004.

VI.2.2. ... à l'évitemen^tt des licenciements

Le fait d'éviter un licenciement économique s'est développé dans les conventions collectives de 2005. 1/3 des accords de 2004 le prévoyaient, la moitié de celles de 2005 le stipule.

Enfin, 5 accords prévoient la non-soumission à ces contreparties en cas de difficultés économiques ou de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

VI.2.3. Les contreparties formation professionnelle : une attention particulière portée aux salariés âgés

La formation professionnelle est mieux intégrée dans les accords de 2005. Les contreparties en terme de formation professionnelle prévues

par les accords de mise à la retraite concernent principalement les salariés âgés ou en deuxième partie de carrière.

Comme en 2004, le degré de précision et la portée de cette contre-partie restent variables. Le nombre d'accords se contentant de préciser que les entreprises mettront en place une incitation à la formation professionnelle a diminué par rapport à 2004. Ainsi, seuls deux d'entre eux renvoient à des actions particulières à définir dans le plan de formation.

Dans l'ensemble, la contribution financière, consacrée au plan de formation pour les salariés âgés de 45 ans et plus, diminue.

En effet, si en 2004, 6 conventions collectives fixent une part de dépenses de formation professionnelle, entre 10 et 30 % minimum, à consacrer aux salariés de plus de 45 ans, celles de 2005 déterminent des dépenses à hauteur de 10-15 %.

Cette baisse est compensée par des actions définies plus précisément en faveur des plus de 45 ans : entretien spécifique destiné à élaborer un programme de formation adapté à la poursuite de la carrière, bilan de compétences dans le cadre de l'entretien pour les salariés qui n'en ont pas bénéficié dans les cinq dernières années, accès prioritaire au bilan de compétences mais également, plus largement, priorité à la formation des plus de 45 ans.

Ces actions plus précisément définies sont le résultat de la diffusion dans les branches des termes de l'Accord national interprofessionnel du 15 décembre 2003 sur la formation tout au long de la vie, et des thèmes abordés par les partenaires sociaux au cours de leur négociation sur l'emploi des seniors en 2005.

VII. LA NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les années passées, la négociation de branche autour des éléments relatifs au contrat de travail, ne faisaient pas l'objet d'une attention particulière dans le Bilan de la négociation collective.

Ce thème, qui regroupe des questions variées, allant de l'embauche au licenciement et en passant par les congés, semble être de plus en plus présent dans la négociation collective de branche.

Les accords collectifs signés en 2005 ont abordé différents thèmes au travers de dispositions conventionnelles de portée variable.

VII.1. LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Les quatre accords ayant traité la question du contrat de travail à durée déterminée ne sont que la reprise des dispositions légales applicables à ce contrat alors même que le Code du travail permet à la négociation collective d'aller plus loin.

Il faut toutefois relever que deux textes (*navigation intérieure* et *transports routiers*) abordent la question du recours au contrat à durée déterminée d'usage ainsi que l'article L. 122-1-1 du Code du travail le prévoit afin de définir les emplois par nature temporaire autorisant le recours à ce type de contrat.

VII.2. LES NOUVEAUX THÈMES DE NÉGOCIATION SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

La Loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a ouvert deux nouveaux champs à la négociation de branche en matière de contrat de travail : l'un sur les conditions de recours au contrat de mission à l'exportation et l'autre sur les conditions de recours au travail temporaire dans un but d'insertion professionnelle ou de complément de formation.

Si la branche du *travail temporaire* s'est saisie de la question du recours au travail temporaire dans un but d'insertion ou de formation professionnelle, seule la MÉTALLURGIE a conclu un accord sur le contrat de mission à l'exportation pourtant ouvert à toutes les branches professionnelles.

VII.3. LA FORMALISATION DE L'EMBAUCHE

Bien que la rédaction d'un écrit ne soit pas obligatoire pour les contrats de travail de droit commun, c'est à dire les contrats de travail à durée indéterminée et à temps complet, au regard tant des dispositions de la directive européenne n° 91/553 du 14 octobre 1991 que du Code du travail, il est en général recommandé de rédiger systématiquement un contrat de travail précisant les modalités de la relation contractuelle, afin, notamment, de limiter des risques d'éventuels contentieux, principalement fondés sur le contenu de la prestation de travail.

Ce contrat peut prendre la forme soit d'un contrat stricto sensu, soit d'une simple lettre d'engagement.

Trois conventions collectives (dont 2 nationales : *désinfection*, *désinsectisation*, *dératisation* et la convention collective départementale de la *métallurgie de la Mayenne*) ont été modifiées en ce sens, en 2005, par avenant. Elles formalisent ainsi l'embauche de tout salarié, par lettre d'engagement (*métallurgie de la Mayenne*), par contrat de travail (*horlogerie*), ou par l'un ou l'autre de ces moyens (*désinfection*, *désinsectisation*, *dératisation*). Mention est faite, dans ces conventions, des éléments devant figurer dans l'écrit désormais requis. Il s'agit principalement de la définition de l'emploi, du lieu de travail, du niveau de rémunération et de la période d'essai.

VII.4. LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai ne se présument pas, elle doit être prévue par les parties au contrat de travail ou résulter d'une disposition conventionnelle impérative.

Certaines conventions collectives prévoient la possibilité d'une période d'essai sans l'imposer. Il en est ainsi lorsque la convention collective se borne à fixer la durée maximale de la période d'essai sans prévoir que tout contrat de travail comporte une telle période (*horlogerie*) ou quand elle prévoit que l'engagement est confirmé par lettre précisant notamment la durée de la période d'essai (*désinfection*, *désinsectisation*, *dératisation*). Dans ces secteurs, la période d'essai doit donc être expressément fixée dans son principe et sa durée (dans les limites instituées par la convention collective) dès l'engagement. La convention collective nationale de la *pâtisserie* prévoit que l'embauche est précédé d'une période d'essai.

Les avenants conclus en 2005 ont modifié, en l'augmentant légèrement, la durée maximale de la période d'essai des ouvriers et employés (1 à 3 mois contre 1 mois auparavant dans l'*horlogerie* ; 5 semaines contre 1 mois auparavant dans la *pâtisserie*, cette branche ayant harmonisé cette durée pour les ouvriers et les ETAM).

VII.5. L'ARTICULATION ENTRE LA VIE FAMILIALE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

Peu de textes abordent cette problématique et vont au-delà des dispositions prévues dans le Code du travail, notamment à travers la question des congés liés à des raisons familiales.

Parmi les dix nouvelles conventions collectives, trois contiennent des stipulations relatives à ces congés. Ainsi, la branche *métallurgie Vendée* précise que les congés de maternité ne doivent pas faire obstacle à la promotion et la branche *coopération maritime salariés non navigants* adopte la même attitude, en précisant que pendant ce congé, l'employeur complète la prestation versée par la sécurité sociale à concurrence de 100 % du salaire net de la salariée. De même, la branche du *sport* énonce que les femmes et les hommes reprenant une activité après un congé parental d'éducation sont prioritaires pour bénéficier des formations professionnelles.

Dans les avenants, seuls un avenant à la convention collective nationale de l'*animation* et un avenant relatif à la convention collective départementale des *industries métallurgiques de la Corrèze* évoquent le congé parental. Le second texte ne fait que référence aux dispositions législatives existantes. Le premier prévoit par contre que la période d'absence du salarié au titre de ce congé est intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté, comme l'y invitait l'article 134 de la loi de programmation pour la cohésion sociale qui incite à la négociation sociale sur ce point. De plus, la branche *animation* prévoit également que pendant les congés de maternité, d'adoption ou de paternité, les salariés bénéficient, sous certaines conditions, du versement intégral de leur salaire net.

VII.6. LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Concernant le licenciement et ses régimes indemnitaire, les textes reprennent dans la plupart des cas les dispositions légales, organisant les modalités de préavis, et rappelant pour certains la base de calcul des indemnités de rupture à l'initiative de l'employeur. Certains avenants ont pour conséquence d'augmenter l'indemnité légale de

licenciement après une certaine ancienneté, tout en instituant un plafond de l'indemnité globale en mois de salaire correspondant.

Pour ce qui est de la démission du salarié, les textes considérés ont apporté des précisions relatives à la durée du préavis par catégories professionnelles (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres).

Enfin, les mise et départ à la retraite du salarié ont bénéficié de calculs indemnitaire adaptés aux spécificités des professions, dont certains ont réévalué le régime légal.

VIII. LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Traditionnellement cantonnées en annexe des conventions collectives, les classifications professionnelles en sont paradoxalement l'un des éléments essentiels. Ces grilles qui classent hiérarchiquement l'ensemble des métiers d'une branche permettent en effet d'affecter à chacun des niveaux correspondant à cette hiérarchie un salaire minimum, de donner une lisibilité aux évolutions de carrière des salariés et de garantir l'effectivité des principes de non-discrimination et d'égalité entre les hommes et les femmes. Leur négociation revêt donc pour les branches une importance réelle.

En 2005, les négociations de branche sur les classifications professionnelles ont abouti à la conclusion de 31 accords et avenants procédant à des modifications ou des refontes de grilles existantes, le plus souvent dans le cadre de l'obligation légale quinquennale prévue en la matière. 10 nouvelles conventions collectives ont également été signées, intégrant des nouveaux systèmes de classement des emplois.

Ces 31 accords ou avenants ont modifié les grilles de classification de 25 branches conventionnelles qui se situent presque exclusivement au niveau national puisque seule 1 branche infranationale est concernée. Sur ces 25 branches, 9 relèvent des services, 11 de l'industrie et 4 du commerce.

Évolution de la négociation de branche sur les classifications professionnelles depuis 1995

ANNÉES	Nombre de conventions collectives concernées		
	Nationales	Infranationales	Total
1995	22	5	27
1996	24	3	27
1997	25	2	27
1998	19	1	20
1999	21	3	24
2000	23	2	25
2001	26	0	26
2002	30	4	34
2003	26	2	28
2004	28	1	29
2005	25	1	26

ANNÉES	Nombre d'avenants ou d'accords		
	Nationaux	Infranationaux	Total
1995	23	6	29
1996	32	3	35
1997	28	2	30
1998	22	1	23
1999	26	5	31
2000	27	3	30
2001	33	0	33
2002	39	5	44
2003	28	2	30
2004	29	1	30
2005	30	1	31

VIII.1. LA TENDANCE

L'année 2005 se caractérise par une stabilité quantitative et qualitative des négociations.

Quantitativement, le nombre des avenants et accords relatifs aux classifications professionnelles avoisine, depuis 1995, une trentaine par an, à l'exception de l'année 1998, où seulement 23 accords et avenants avaient été signés du fait d'une montée en charge des négociations relatives aux 35 heures, et de l'année 2002, où 44 accords avaient été signés sous l'influence notamment des nouvelles dispositions légales relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Qualitativement, les avenants et accords signés se répartissent, depuis cinq ans, de manière quasi égale entre des textes de portée limitée et des textes modifiant substantiellement la structure des classifications. Il convient toutefois de noter que les refontes totales de grilles de classification sont plus rares cette année, les branches procédant plus volontiers à des aménagements substantiels.

VIII.2. L'ANALYSE DES ACCORDS ET AVENANTS

L'analyse des 31 textes conventionnels relatifs aux classifications permet de distinguer trois types d'accords ou avenants.

13 textes n'ont qu'une portée limitée sur la classification, et se bornent à actualiser les grilles de façon ponctuelle ou à les expliquer sans modifier réellement la grille de classification à proprement parler.

17 textes modifient les grilles dans leur structure même, qu'il s'agisse d'aménagements substantiels (pour 11 d'entre eux) ou de refontes des systèmes de classification (6 textes).

Enfin, la branche de la *maroquinerie, article de voyage, chasse, sellerie, gainerie, bracelet de cuir* dont la partie patronale avait dénoncé la convention collective en 2004, s'est dotée le 9 septembre 2005 d'un nouvel accord professionnel national relatif aux classifications des salariés.

VIII.2.1. Les aménagements à la marge

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

Dans cinq cas, les nouveaux textes ont une valeur essentiellement pédagogique, qu'il s'agisse d'un avis interprétatif dont l'objet est d'analyser une classification ancienne à la lueur d'un nouvel avenant relatif aux salaires (*cabinets ou entreprises d'expertise en automobile*, avenant du 22 novembre 2005) ou d'une notice visant à expliquer une classification nouvelle (*thermique équipement OETAM*, avenant du 16 juin 2005). Cette visée explicative se trouve également dans l'avenant en date du 9 novembre 2005 à la convention collective du *golf*, qui modifie partiellement la grille des emplois repères (dont la fonction est d'illustrer par l'exemple la classification), ainsi que dans l'avenant du 4 janvier 2005 à la convention collective des *prothésistes dentaires et des personnels qualifiés des laboratoires de prothèse dentaire* qui adopte une présentation plus claire de sa classification sans en modifier le contenu ou la structure.

D'autres accords ou avenants introduisent un élément de validation des acquis professionnels en intégrant dans la grille de classification un certificat de qualification professionnelle (CPQ). Ainsi, la branche *commerce des articles de sport et d'équipement de loisirs* a créé le CQP de préparateur-réparateur de véhicules de loisir par accord du 12 mai 2005, étendu par arrêté du 5 octobre 2005. De même, la branche des *entreprises relevant de la navigation de plaisance* a, par avenant du 1^{er} septembre 2005, intégré les CQP de sellier nautique, de menuisier de fabrication nautique, de menuisier d'agencement nautique et d'électronicien nautique dans sa grille de classification.

Une dernière catégorie d'accords et avenants regroupe les textes modifiant un emploi spécifique de la grille, que ce soit dans sa définition ou dans son indice. Ainsi, un avenant du 13 janvier 2005 à la convention collective des *organismes d'aide ou de maintien à domicile* modifie les conditions d'accès à la fonction d'auxiliaire de vie sociale

en instaurant rétroactivement des équivalences conditionnées par l'expérience entre plusieurs diplômes d'État. De même, la branche de la *boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers*, modifie, par avenant du 13 janvier 2005, les définitions de responsable de laboratoire et de responsable de point de vente en en élargissant les compétences. S'agissant des modifications d'indice, elles sont plus fréquentes, que ce soit dans l'*industrie cinématographique* dont les deux branches, employés et ouvriers, d'une part et cadres et agents de maîtrise, d'autre part, ont légèrement revalorisé certains coefficients par avenants du 28 avril 2005, dans la branche des *hospitalisations privée* (avenant du 31 décembre 2005), dans celle des *établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux* (avenant du 8 juillet 2005), ou dans celle de l'*animation* (avenant du 3 novembre 2005).

VIII.2.2. Les modifications structurelles

Dix sept textes modifient les conventions collectives dans leur structure même, en refondant la grille de classification (5 textes) ou en procédant à des aménagements substantiels (11 textes).

Les aménagements substantiels

Les aménagements aux classifications traduisent cette année encore deux préoccupations essentielles qui pourraient de prime abord sembler contradictoires : enrichir la grille et la simplifier. En pratique, cette contradiction apparente ne fait que traduire la diversité des branches dont certaines cherchent à réduire le nombre de leurs échelons pour tendre vers une rigidité moindre, tandis que d'autres créent au contraire de nouveaux échelons intermédiaires pour faciliter le déroulement de carrière de leurs salariés.

S'agissant des enrichissements de grille, il faut distinguer entre les enrichissements par intégration de nouvelles missions et les enrichissements résultant de l'insertion de nouveaux échelons dans la grille de classification.

Cette année, cinq avenants créent de nouvelles fonctions, dont trois avenants en date du 8 avril 2005 pour la seule branche des *établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux* qui intègre désormais dans sa classification les fonctions de surveillant de nuit, de responsable qualité et de maître de maison. Il est à noter que ces fonctions ne peuvent être atteintes qu'après formation, ce qui tend à valoriser les acquis professionnels au sein de cette branche. De même, la branche de la *boucherie, boucherie-charcuterie,*

boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers crée, par avenant en date du 18 mai 2005, les postes de tripier préparateur, d'ouvrier tripier et de tripier responsable cuisson. Ce faisant, elle intègre dans ses grilles les postes de tripiers qui n'y figuraient pas en tant que tels et étaient, selon toute vraisemblance, assimilés aux postes de boucher de niveau et d'échelon équivalent. Enfin, la branche *ciments industries fabrication ETAM* tire cette année les conclusions d'une expertise des emplois réalisée à sa demande par un cabinet d'expertise. En conséquence, elle crée, par avenant en date du 30 juin 2005, treize missions nouvelles réparties dans les fonctions support que sont les emplois de secrétaire, de comptable de siège et de comptable d'usine.

Dans le même temps, trois branches insèrent de nouveaux échelons dans leur grille de classification. Ainsi, la branche des *cabinets et cliniques vétérinaires* crée, par avenant en date du 1^{er} mars 2005, un cinquième échelon et permet ainsi au personnel, jusqu'alors classé échelon 2 de passer en échelon 3 et au personnel classé échelon 3 de passer échelon 4 à compter de l'extension de l'avenant. De même, mais dans la catégorie des cadres, la branche des *cafétérias et assimilés* crée, par avenant du 2 mai 2005, un échelon 3 au niveau IV de la catégorie cadre. La branche de la *coopération maritime salariés non navigants* ajoute également un 9^e niveau à sa catégorie cadre, dont elle modifie par ailleurs les catégories VI et VII en les élargissant aux directeurs de structures encadrant plus de trois salariés ce qui valorise l'encadrement de ces petites structures.

S'agissant des aménagements tendant à la simplification et à la modernisation des grilles, 3 branches nationales sont concernées cette année. D'une part, la branche de l'*animation* qui, par avenant du 2 mars 2005, supprime de sa grille la colonne définition complémentaire pour la remplacer par des critères de classification plus explicites. D'autre part, la branche des *mareyeurs-expéditeurs* qui intègre ses cadres dans la même grille de classification que ses employés (avenant du 13 mars 2005). Enfin, la branche du *bois, scierie et travail mécanique* achève cette année, avec la classification des cadres, le processus de redéfinition de l'ensemble des classifications de personnel initié en 1995 avec les ouvriers. L'avenant du 30 août 2005 réécrit donc la classification des cadres en détaillant les missions et en intégrant la réforme dite LMD dans les conditions d'accès.

Par ailleurs, une branche infranationale, la branche *blanchisserie, teinturerie et nettoyage Nord – Pas-de-Calais*, a également simplifié sa grille de classification, par avenant du 16 novembre 2005, en élargissant la définition des catégories professionnelles pour en supprimer certaines, jugées obsolètes.

Les refontes des grilles de classification

Grilles de type Parodi et grilles à critères classants

Grilles de type Parodi : Du nom du Ministre du travail du premier gouvernement De Gaulle, elles se fondent principalement sur les qualifications professionnelles et accordent une grande importance aux diplômes.

Grilles à critères classants : Apparues dans les années 1970, elles se fondent sur la définition de niveaux de classement reposant sur des critères explicites (activité, autonomie, responsabilité...).

Au cours des trois dernières décennies, les refontes de grille ont principalement consisté à passer de grilles de type Parodi, à des grilles à critères classants.

Ce type de refonte est toujours d'actualité. Ainsi, la branche de l'*horlogerie* a, par accord du 10 novembre 2005, remplacé la grille de type Parodi qu'elle utilisait depuis 1979 pour adopter une nouvelle grille ayant comme critères classants le niveau de connaissance, la responsabilité et l'autonomie.

Toutefois, la majorité des branches qui le souhaitaient l'ont déjà adopté une grille à critères classants et la plupart des refontes visent aujourd'hui à simplifier le classement. Ainsi, la branche des *eaux minérales, eaux de source, boissons rafraîchissantes et bières* a, par avenant du 16 mars 2005, conservé le principe d'un système de critères classants tout en définissant un nouveau système de classement des emplois basé sur un double dispositif de hiérarchisation des postes, le premier définissant le niveau de qualification professionnelle de branche et le second valorisant les compétences et aptitudes propres du titulaire au niveau de son entreprise. De même, la branche des *entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (3D)* a, par avenant du 11 juillet 2005, remplacé sa classification hiérarchique des emplois basée sur seize coefficients par une nouvelle classification hiérarchique reposant sur douze niveaux.

Quant aux branches qui ont conservé leur ancienne grille de type Parodi, elles l'ont fait car ce type de grille correspond bien à leur structure homogène, à condition de faire l'objet de révisions régulières. Ainsi, la branche de la *ganterie* conserve une classification reposant sur les compétences professionnelles, mais, par avenant du 4 novembre 2005, elle procède à un regroupement des emplois par niveau et par échelon. De même, la branche des *ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermique et de génie climatique* adopte, par avenant du 16 juin 2005

une nouvelle classification, axée sur la reconnaissance des classifications professionnelles, et classant les emplois en trois grandes catégories, à savoir services efficacité énergétique, service valorisation énergétique des déchets et service aux équipements et fonctions support, afin de tenir compte des spécificités identifiées.

VIII.3. DIX GRILLES DE CLASSIFICATIONS NÉGOCIÉES DANS LE CADRE DES NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES

Parmi les dix conventions collectives nouvellement conclues, huit le sont au niveau national et deux au niveau infranational. Il s'agit pour cinq d'entre elles de textes de base totalement nouveaux, l'autre moitié remplaçant des conventions collectives dénoncées ou obsolètes.

VIII.3.1. Les nouvelles conventions

Quatre de ces nouvelles conventions intègrent des grilles de classification à critères classants d'une complexité variable. La branche du *sport* adopte ainsi une classification en huit groupes, classés selon trois critères, à savoir autonomie, responsabilité et technicité. De même, la branche des *organisations professionnelles de l'habitat social* classe ses personnels en quatre familles d'emploi (entretien et maintenance, assistance, production et encadrement) et selon cinq critères (autonomie, responsabilité, environnement professionnel qu'ils doivent intégrer, technicité, implication dans le management). Dans ces deux branches, les critères sont les mêmes pour tous les employés. En revanche, dans la branche des ETAM des entreprises de l'*association syndicale des propriétaires exploitants de chapiteaux*, les critères de classification s'étoffent tout au long de la grille. De la même façon, la branche des *personnels des structures associatives cynégétiques* a privilégié des critères de classification variant entre les personnels de direction, les personnels administratifs et les personnels techniques.

La branche de la *coopération maritime des salariés non navigants* adopte une grille plus simple insistant davantage sur les missions imparties à chacun de ses huit niveaux sans se référer à des critères classants.

VIII.3.2. Les conventions remplaçant une convention préexistante

En 2005, les textes remplaçant d'anciennes conventions collectives le font en reprenant la grille de classification antérieure sans y apporter de modification substantielle. Cela se vérifie tant au niveau national (branches *coiffure et professions connexes* ; *maroquinerie, articles*

voyage, cuir sellerie ; cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes et experts fonciers) qu'au niveau infranational (industries métallurgiques et assimilées de la Vendée ; industrie métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne).

Liste des textes analysés abordant le thème des classifications⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	N° BOH
		NIVEAU NATIONAL			
APNE	3321	Aide à domicile emplois et rémunérations <i>n° 5 définition auxiliaire de vie sociale</i>	29/03/2002	13/01/2005	2002/15 2005/28
CCNE	3246	Animation (1518) <i>n° 87 classification</i> <i>n° 95 modification d'article</i>	28/06/1988	02/03/2005 03/11/2005	2005/14 2005/49
CCNE	3295	Automobile cabinets d'expertises (1951) <i>avis d'interprétation n° 7 classification</i>	20/11/1996	22/11/2005	2005/50
CCNE	3041	Bois scieries travail mécanique (158) <i>n° 3 accord du 1^{er} mars 1986</i> <i>classification emplois</i>	28/11/1955	30/08/2005	2005/43
CCNE	3101	Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>n° 102 classification</i> <i>n° 107 grille de classification</i>	12/12/1978	13/01/2005 18/05/2005	2005/11 2005/30
CCNE	3297	Cafétérias et assimilés chaînes (2060) <i>n° 2 grille de classification cadres</i>	28/08/1998	02/05/2005	2005/22
CCNE	3280	Ciments industries fabrication ETDAM (833) <i>modification classification des emplois</i>	02/02/1976	30/06/2005	2005/39
CCNE	3174	Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892) <i>modification avenant du 1^{er} avril 2004</i> <i>classifications (2 CC)</i>	30/06/1976	28/04/2005	2005/24
CCNE	3174	Cinéma distribution employés et ouvriers (716) <i>modification avenant du 1^{er} avril 2004</i> <i>classifications (2 CC)</i>	01/03/1973	28/04/2005	2005/24
CCN	3326	Coopération maritime salariés non navigants (2494) <i>n° 1 classification des cadres</i>	07/12/2004	14/11/2005	2006/3
CCNE	3254	Dentaire laboratoires prothèses (993) <i>actualisation des annexes 1 et 3</i>	18/12/1978	04/01/2005	2005/5

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

(1) Textes identifiés comme traitant notamment du thème des classifications (en tant que thème principal ou connexe).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCNE	3260	Désinfection, désinsectisation, dératisation (3 d) (1605) révision CC/minima conventionnels au 1 ^{er} septembre 2005	05/06/1991	11/07/2005	2005/40
CCNE	3247	Eaux boissons sans alcool production (1513) classifications	24/05/1988	16/03/2005	2005/19
CCNE	3139	Ganterie de peau (354) définition des nouvelles classifications	27/11/1962	04/11/2005	2005/50
CCNE	3283	Golf (2021) n° 33 additif à l'avenant n° 29 classifications	13/07/1998	09/11/2005	2005/49
CCNE	3152	Horlogerie (1044) classification des emplois	17/12/1979	10/11/2005	2006/5
CCNE	3307	Hospitalisation privée (2264) n° 7 valeur du point au 1 ^{er} janvier 2006	18/04/2002	21/12/2005	2006/7
CCNE	3256	Mareyeurs-expéditeurs (1589) modifications diverses (dont classifications.)	15/05/1990	18/03/2005	2005/19
APN	3157	Maroquinerie classifications des salariés	09/09/2005		
CCN		Médico-sociaux établissements FFESCPE (405) 05-2005 maîtresse de maison (groupe 2) 07-2005 classification groupe 2 08-2005 classification groupe A4 10-2005 coefficients des groupes S et 1	26/08/1965	08/04/2005 08/04/2005 08/04/2005 08/07/2005	2005/48 2005/43 2005/43 2005/43
CCNE	3187	Navigation de plaisance (1423) n° 3 à l'annexe n° 1 relative aux ouvriers	31/03/1979	01/09/2005	2005/39
CCNE	3049	Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) CQP préparateur/réparateur véhicules de loisirs	26/06/1989	12/05/2005	2005/27
CCNE	3042	Thermiques équipements OETAM (998) n° 26 classification des emplois n° 27 notice nouvelle classification emplois	07/02/1979	16/06/2005 16/06/2005	2005/27 2005/27
CCNE	3282	Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) n° 19 à l'annexe 1 classification des emplois	05/07/1995	01/03/2005	2005/15

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE		Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528) <i>classification</i>	25/02/1955	16/11/2005	2006/7

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

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

En janvier 2005, lors de ses voeux aux forces vives de la Nation, le Président de la République a demandé au gouvernement de préparer une loi visant à éliminer, dans un délai de cinq ans, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ce qui a conduit à la Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Au cours de cette même année, les branches professionnelles et les entreprises ont poursuivi leur processus de négociation sur le thème de l'égalité professionnelle, dans la continuité de l'Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 .

En 2005, les négociations de branche ont abouti à la signature de 2 textes spécifiquement consacrés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, 30 avenants ou accords abordent ce thème. Enfin, sur 10 conventions collectives signées en 2005, 9 y font référence.

Compte tenu de l'entrée en vigueur de la loi précitée, applicable dès 2006 par toutes les branches et toutes les entreprises, il est apparu utile de présenter ici les modalités retenues par les branches d'ores et déjà engagées dans la démarche et qui peuvent être un apport utile à celles qui vont devoir, d'ici 2008, période de bilan de mi-parcours fixé par la Loi du 23 mars 2006, réduire les écarts existants.

IX.1. LES DEUX TEXTES RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les négociations sur les mesures tendant à assurer la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont abouti, dans la branche des *télécommunications*, à un avenant en date du 23 septembre 2005 et à un accord du 9 février 2005 dans la branche de la *répartition pharmaceutique*.

Dans ces deux branches, le constat est le même. Alors que la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes est relativement homogène (56 % de femmes dans la branche de la *répartition pharmaceutique*, 47 % dans la branche des *télécommunications*), les femmes sont sous représentées dans les postes de responsabilité et surreprésentées dans certains types de postes ou à temps partiel. Il n'est dès lors pas étonnant que ces deux textes présentent de nombreuses similitudes quant aux mesures à adopter pour faire cesser

ces inégalités. Toutefois, quelques spécificités peuvent également être observées dans chacun de ces deux textes.

IX.1.1. Des mesures similaires

Au-delà des déclarations de principe, les partenaires sociaux de ces deux branches adoptent des mesures concrètes susceptibles de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes au moment de l'embauche, mais aussi au cours de la vie professionnelle. Ces mesures trouvent notamment leur traduction dans les domaines suivants :

- Recrutement : Tant la branche de la *répartition pharmaceutique* que la branche des *télécommunications* insistent sur le fait que les offres d'emplois doivent être rédigées de telle sorte qu'elles s'adressent sans distinction aux femmes et aux hommes.
- Rémunérations : Les deux textes rappellent le principe “à travail égal, salaire égal” et s'intéressent aux incidences des congés de maternité sur les rémunérations.

L'Accord du 23 septembre 2005 anticipe d'ailleurs la Loi du 23 mars 2006 en reprenant la définition de la rémunération qui doit être entendue comme le salaire de base accompagné de tous les avantages ou accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature par l'employeur, c'est-à-dire telle que définie par l'article L. 140-2 du Code du travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux des deux branches insistent sur le fait que les incidences financières des congés de maternité doivent être neutralisées. Pour ce faire, la branche des *télécommunications* impose aux employeurs signataires de faire bénéficier les femmes en congé de maternité non seulement des augmentations générales qui sont octroyées aux autres salariés (conformément à l'ancienne version de l'article L. 122-26 du Code du travail), mais aussi de leur accorder des augmentations individuelles sur la base de leur activité pendant la période travaillée. Elle prévoit ainsi une méthode différente de celle prévue par la Loi du 23 mars 2006 qui dispose que durant leurs congés de maternité, les femmes doivent bénéficier de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle. Toutefois, le deuxième alinéa de l'article L. 122-26 du Code du travail précise que cette règle n'est pas applicable aux accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

- Mobilité professionnelle : Les deux branches, soucieuses de permettre aux femmes et aux hommes de disposer des mêmes possibilités d'évolution, imposent que les intitulés et la définition des postes de travail ne soient pas de nature à écarter l'un des deux sexes de leur accès. Il est précisé que l'accès des femmes aux postes de responsabilité doit être "favorisé".
- Formation professionnelle : Après avoir rappelé le principe de non-discrimination dans l'accès à la formation, la branche de la *répartition pharmaceutique* et la branche des *télécommunications* instituent la pratique d'un entretien avant et après le congé de maternité. Il est, par ailleurs, stipulé dans ces deux textes qu'au retour du congé de maternité une période de formation peut être proposée.
- Temps partiel : Les signataires de ces deux textes, conscients que les femmes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel veillent à ce que ce type de poste ne soit pas pénalisant. Ainsi, le texte de la branche de la *répartition pharmaceutique* rappelle que les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que ceux à temps plein et la branche des *télécommunications* adopte un article stipulant que la rémunération des salariés à temps partiel tient compte du temps de travail et ne doit pas entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.
- Communications : L'accord du 9 février 2005 et l'avenant du 23 septembre 2005 stipulent tous deux que les entreprises doivent adopter une politique de communication interne et externe sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, les deux branches s'accordent pour reconnaître l'importance d'un suivi de la mise en œuvre des dispositions sus évoquées. La branche de la *répartition pharmaceutique* prévoit pour ce faire la mise en place d'outils "de mesure des écarts entre les hommes et les femmes" et la création d'un groupe technique de suivi de l'accord relatif à l'égalité. Elle déclare qu'un bilan de cet accord sera dressé par la branche en 2008, à charge pour les entreprises de faire un bilan des éventuels écarts de rémunération constatés au sein de l'entreprise.

Quant à la branche des *télécommunications*, elle prévoit également un rapport de branche sur ce thème en 2008 et rappelle les entreprises à leur obligation de négociation en la matière. Elle prévoit, en outre, que les chefs d'entreprise soumettront chaque année, pour avis, à leur comité d'entreprise un rapport permettant une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes. Il est à noter que ces mesures anticipent sur la Loi du 23 mars 2006 qui impose un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes.

IX.1.2. Des mesures spécifiques à chacune des branches

Si les branches s'accordent à vouloir se rapprocher d'une répartition égale entre les femmes et les hommes, elles ne se fixent toutefois pas les mêmes objectifs. Alors que la branche de la *répartition pharmaceutique* estime que le recrutement doit refléter la répartition des candidatures entre les femmes et les hommes (taux d'embauche des femmes proportionnel à leur taux de candidature), la branche des *télécommunications* prône une répartition femme/homme reflétant celle des taux de sortie des grandes filières de formation (taux d'embauche des femmes proportionnel à leur taux de diplôme).

Pour le reste, les différences entre ces deux textes sont ponctuelles. Ainsi, la branche des *télécommunications* prévoit que ses entreprises chercheront à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel, suggérant notamment la mise en place de mini-boutiques ou de pressings au sein des entreprises et l'aide au développement des chèques emplois services. Pour sa part, la branche de la *répartition pharmaceutique* met l'accent sur la lutte contre le harcèlement et en faveur de la parité au sein des instances représentatives du personnel.

IX.2. LES ACCORDS ET AVENANTS ABORDANT LE THÈME DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Outre ces 2 accords spécifiques, 30 textes conventionnels abordent en 2005 le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce qui est sensiblement inférieur à l'année précédente (36 textes). Cette diminution s'explique notamment par une baisse du nombre des accords relatifs à la formation professionnelle. Par ailleurs, il est possible que certains partenaires sociaux aient attendu d'avoir connaissance des dispositions de la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes avant d'entamer des négociations.

La plupart des accords et avenants liés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont relatifs à la formation professionnelle (23 textes contre 26 l'an dernier). En effet, l'un des moyens permettant de corriger la sous-représentation des femmes dans les postes d'encadrement est, à côté de l'embauche, de permettre la progression professionnelle des femmes qui sont d'ores et déjà en poste. La grande majorité des branches signataires de ces accords posent le principe de l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle et invitent leurs entreprises à suivre les recommandations en la matière de la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle.

Toutefois, certaines branches assortissent cette déclaration de principe de mesures concrètes. Ainsi, les branches du BÂTIMENT, des fleuristes, des *jardineries-graineteries*, de l'*optique et de la lunetterie de détail* imposent que la répartition numérique des femmes et des hommes bénéficiant de la formation professionnelle soit équivalente à celle ayant cours dans l'entreprise.

La branche de l'*optique lunetterie* précisant toutefois que dans les entreprises de moins de cinquante salariés, cette répartition pourrait s'apprécier sur une période de 2 ans.

Par ailleurs, 3 avenants affirment le principe d'égalité entre les femmes et les hommes pour le travail de nuit dans les branches des *laboratoires extra-hospitaliers d'analyses médicales*, des *entreprises artisanales de boulangerie pâtisserie* et dans celle des *foyers et services organismes de jeunes travailleurs*. Ces trois textes stipulent que la considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur ni pour embaucher un salarié à un poste de travailleur de nuit, ni pour muter un de ses salariés sur un tel poste.

Deux autres avenants, conclus sur la rémunération, abordent l'égalité entre les femmes et les hommes par le biais d'un avenant relatif à la rémunération. Ainsi, la branche *désinfection, désinsectisation et dératisation* intègre dans sa convention collective le principe de non-discrimination salariale entre les femmes et les hommes. De même, la branche des *mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par des agences de mannequins* stipule, par avenant à sa convention collective, que la convention s'applique de la même manière aux femmes et aux hommes en matière de classifications et de rémunérations. Cette dernière branche apporte toutefois une atténuation notable au principe d'égalité entre les femmes et les hommes en rappelant que la profession de mannequin fait partie des professions pour lesquelles l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est une condition déterminante de l'exercice de l'emploi.

Enfin, deux branches donnent la priorité à un état des lieux des éventuelles inégalités. Ainsi, un accord de la branche des *entreprises de vente à distance*, en date du 24 mai 2005 conclut à la saisine de l'Observatoire prospectif du commerce dans le but de réaliser une cartographie des métiers de la branche, notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Quant à la branche de l'*horlogerie*, elle rappelle, par avenant en date du 10 novembre 2005, son attachement à l'obligation légale faite aux chefs d'entreprise de soumettre pour avis au comité d'entreprise un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

IX.3. L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES NOUVELLES CONVENTIONS COLLECTIVES.

Sur les 10 nouvelles conventions collectives nationales (CCN) signées en 2005 (chiffre stable par rapport à 2004), seule celle de la *maroquinerie* n'aborde pas la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les autres conventions collectives, à savoir : *métallurgie Vendée* ; *métallurgie Aisne* ; *coopération maritime salariés non navigants* ; *coiffure* ; *cynégétiques structures associatives personnels* ; *sport* ; *chapeaux propriétaires exploitants ETAM* ; *maroquinerie, articles voyage, cuir, sellerie* ; *habitat social organisations professionnelles* ; *géomètres-experts, géomètres, topographes*, énoncent toutes le principe de non discrimination entre les femmes et les hommes. La convention collective de la branche du *sport* énonçant une réserve à ce principe en rappelant que la mixité dans les compétitions sportives étant le plus souvent interdite, toute disposition relative à l'égalité des sexes n'a pas lieu d'être entre sportifs.

Il est enfin à noter que la branche de la *métallurgie de l'Aisne* rappelle à ses adhérents de ne pas mentionner le sexe du candidat, ou de la candidate, recherché(e), l'inverse serait au demeurant constitutif d'une infraction.

Liste des textes analysés abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁽¹⁾

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
		NIVEAU NATIONAL			
CCNE	3114	Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959) <i>travail de nuit et travail du dimanche</i>	03/02/1978	02/02/2005	2005/14
CCNE	3279	Assistance sociétés (1801) <i>réforme de la formation professionnelle</i>	13/04/1994	20/07/2005	2005/41
CCNE	3076	Audiovisuel électronique équipement ménager commerce (1686) <i>nº 29 formation tout au long de la vie</i>	26/11/1992	08/04/2005	2005/23
APNE	3002	Bâtiment personnel associations gestion des CFA <i>formation professionnelle</i>	22/03/1982	05/07/2005	2004/28
CCNE	3117	Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) <i>nº 81 travail de nuit</i>	19/03/1976	21/12/2005	2006/3
CCNE	3046	Caoutchouc industrie (45) <i>formation professionnelle</i>	06/03/1953	21/11/2005	2005/50
CCNE	3159	Coiffure (2493) <i>formation professionnelle</i>	18/03/2005	13/12/2005	2006/3
CCNE	3015	Cordonnerie (1561) <i>formation professionnelle</i>	07/08/1989	07/12/2005	2006/10
CCNE	3260	Désinfection, désinsectisation, dératisation (3D) (1605) <i>révision CC / minima conventionnels au 1^{er} septembre 2005</i>	05/06/1991	11/07/2005	2005/40
CCNE	3316	Distribution directe entreprises (2372) <i>nº IV accès formation tout au long de la vie professionnelle</i>	09/02/2004	20/04/2005	2005/21
CCNE	3247	Eaux boissons sans alcool production (1513) <i>formation professionnelle</i>	24/05/1988	14/02/2005	2005/13
APN		Édition Formation professionnelle	09/09/2005		2005/45

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

(1) Textes traitant notamment de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (en tant que thème principal ou connexe).

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
APN		Enseignement privé hors contrat emploi formation	15/06/2005		2005/30
CCNE	3010	Fleuristes animaux familiers (1978) <i>formation professionnelle</i>	21/01/1997	05/07/2005	2005/33
CCNE	3152	Horlogerie (1044) <i>VAE, bilan de compétences et entretien professionnel</i> <i>nº 13 modifications de la CC</i>	17/12/1979	31/05/2005 10/11/2005	2005/35 2006/5
CCNE	3240	Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) <i>nº 13 formation professionnelle</i>	17/12/1987	15/03/2005	2005/19
CCNE	3272	Jardineries graineteries (1760) <i>formation professionnelle</i>	03/12/1993	29/03/2005	2005/21
CCNE	3014	Jeunes travailleurs foyers et services organismes (2336) <i>nº 8 travail de nuit</i>	16/07/2003	04/07/2005	2005/31
APNE	3082	Magasins grands populaires formation professionnelle	12/01/2005		2005/7
CCNE	3318	Mannequins agences (2397) <i>diverses modifications + rémunérations 2005</i>	22/06/2004	22/06/2005	2005/30
CCNE	3050	Miroiterie transformation négoce du verre (1499) <i>formation professionnelle</i>	09/03/1988	15/12/2005	2006/2
CCNE	3084	Optique lunetterie de détail (1431) <i>accès à la formation professionnelle continue</i>	02/06/1986	21/04/2005	2005/26
CCNE	3262	Pharmaceutique répartition (1621) <i>mixité et égalité professionnelle</i> <i>femmes-hommes</i>	07/01/1992	09/02/2005	2005/19
CCNE	3269	Pompes funèbres (759) <i>accès à la formation</i>	01/03/1974	23/06/2005	2005/30
CCNE	3301	Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>formation professionnelle</i>	13/08/1999	11/07/2005	2005/48
CCNE	3049	Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>formation tout au long de la vie</i>	26/06/1989	12/05/2005	2005/31

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

Type de texte	Brochure	Intitulés des textes (IDCC)	Date texte de base	Date avenant	Nº BOH
CCNE	3303	Télécommunications (2148) <i>égalité professionnelle femmes hommes</i>	26/04/2000	23/09/2005	2005/48
CCNE	3333	Vente à distance entreprises (2198) <i>formation professionnelle</i> <i>gestion des parcours professionnels</i>	06/02/2001	24/03/2005 24/05/2005	2005/27 2005/38
CCNE	3079	Verre fabrication mécanique industries (669) <i>formation professionnelle</i>	08/06/1972	13/10/2005	2005/46
		NIVEAU RÉGIONAL			
CCRE	3234	Manutention nettoyage aéroports RP (1391) <i>formation professionnelle</i>	01/10/1985	26/01/2005	2005/13

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

X. LA NÉGOCIATION SUR LA PARTICIPATION ET L'ÉPARGNE SALARIALE

PEI et PERCO-I

Depuis la Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 et la Loi n° 2003-775 du 21 août 2003, les entreprises peuvent mettre en place des dispositifs mutualisés d'épargne salariale :

- le PEI (plan d'épargne interentreprises), qui est un plan d'épargne à cinq ans ;
- le PERCO-I (plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises), qui est un plan d'épargne-retraite en entreprise.

Ces plans d'épargne sont créés entre plusieurs entreprises : ce peut être entre plusieurs entreprises prises individuellement, ou au sein d'un bassin d'emploi, ou encore au niveau d'une branche.

Ainsi, les branches professionnelles ont pu, depuis quelques années, entamer des négociations sur la participation financière, alors qu'il s'agissait auparavant d'un sujet qui se négociait quasi-exclusivement au niveau de l'entreprise.

Toutefois, la majorité des PEI sont signés entre plusieurs entreprises prises individuellement : sur les 111 PEI existants, il n'existe que 16 PEI de branche.

Les branches qui se sont déjà dotées de dispositifs d'épargne interentreprises :

- *services de l'automobile* : PEI et PERCO-I (accord étendu) ;
- *professions libérales* : PEI et PERCO-I (accord étendu) ;
- *bâtiment et travaux publics* : PEI et PERCO-I (accord étendu) ;
- *commerce de fruits et légumes, épicerie, produits laitiers* : PEI ;
- *notariat* : PEI ;
- *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* : PEI et PERCO-I (accord étendu) ;
- *charcuterie de détail* : PEI (accord étendu) ;
- *aéraulique et installations thermiques et frigorifiques* : PEI (accord étendu) ;
- *banque* : PEI ;
- *industrie pharmaceutique* : PEI (accord étendu) ;
- *poissonnerie* : PEI (accord étendu) ;
- *coiffure en Ile-de-France* : PEI et PERCO-I.

X.1. LES QUATRE ACCORDS SIGNÉS EN 2005

En 2005, de nouvelles branches se sont dotées de dispositifs d'épargne interentreprises, soit uniquement des PEI à cinq ans, soit une offre couplée PEI/PERCO-I :

- les *entreprises artisanales d'Alsace* : accord du 17 mai 2005 instituant un PEI et un PERCO-I ;
- la *promotion - construction* : accord du 1er juin 2005 instituant un PEI et un PERCO-I ;
- la branche de la *bijouterie, joaillerie, orfèvrerie* : accord du 4 juillet 2005 instituant un PEI ;
- les *industries alimentaires* : accord du 12 octobre 2005 instituant un PEI.

X.2. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DE CES QUATRE RÈGLEMENTS DE PLANS D'ÉPARGNE SIGNÉS EN 2005

X.2.1. *Le champ d'application et les signataires*

Tous ces plans d'épargne sont ouverts à tous les salariés de la branche et aux chefs d'entreprises employant jusqu'à cent salariés. Ainsi, les partenaires sociaux utilisent pleinement cette possibilité offerte depuis la Loi dite "Fabius" du 19 février 2001.

Ces plans d'épargne recueillent un large assentiment : ainsi les accords sont toujours signés par une majorité d'organisations syndicales représentatives de salariés. Toutefois, l'accord de la *promotion-construction* n'a été signé que par trois organisations syndicales représentatives.

X.2.2. *Les modes d'alimentation*

Les modes d'alimentation sont toujours diversifiés : versements volontaires du participant, primes d'intéressement des salariés, sommes issues de la participation et abondement des entreprises.

Les quatre accords incluent également un accord de participation facultatif, que les chefs d'entreprise de moins de cinquante salariés – non assujettis à la participation – peuvent mettre en place sur une base volontaire, et sans signer d'accord d'entreprise.

X.2.3. Les règles d'abondement

Les modalités d'abondement par l'entreprise des versements des salariés sont obligatoirement définies dans le règlement du plan ; en revanche, chaque entreprise est libre d'abonder et de choisir le niveau de cet abondement parmi les modalités retenues dans le plan. Le principe énoncé par les règlements est simple, puisque le niveau d'abondement correspond toujours à un pourcentage des versements du salariés.

En pratique, les différents taux d'abondement (la fourchette est large, elle peut varier de 20 à 300 %) sont toujours couplés avec un éventuel plafonnement ; ainsi, par exemple, une entreprise peut choisir de n'abonder que les versements inférieurs à 500 euros ou à 100 euros.

X.2.4. Les supports d'épargne proposés

Les versements des salariés et de l'entreprise sont placés exclusivement dans des fonds communs de placement, quatre au minimum, six au maximum.

Les fonds “sécuritaires” (monétaires, obligataires, ou ayant une majorité d'obligations) sont à chaque fois majoritaires, les fonds à dominante actions minoritaires (deux fonds au maximum).

Chaque PERCO-I comporte un fonds solidaire (investi à hauteur de 5 à 10 % en entreprises solidaires), ce qui est une obligation légale ; en outre, sur les quatre accords, trois ont prévu des fonds ISR (Investissement socialement responsable), et ceux des *entreprises artisanales d'Alsace* et de la *promotion-construction* ont retenu des fonds labellisés par le CIES (Comité intersyndical d'épargne salariale).

X.2.5. Les dispositifs de suivi de l'accord

Enfin, les branches prévoient généralement un Comité de suivi paritaire sur l'épargne salariale : sur les quatre accords, trois l'ont mentionné dans l'accord. Ces comités de suivi sont composés, à part égale, de représentants d'organisations syndicales et de représentants d'organisations patronales de la branche.

En conclusion, il faut souligner l'engagement des partenaires sociaux dans les négociations sur l'épargne salariale. Ces négociations sont assez consensuelles, du moins en ce qui concerne le PEI : cela est moins vrai pour le PERCO-I, puisque sur les quatre accords de branche signés cette année, la moitié seulement en ont mis un en place, et la

même proportion se retrouve pour le stock des accords de branche signés avant 2005. En effet, certaines organisations syndicales sont réticentes par principe à ce plan d'épargne-retraite par capitalisation.

XI. LA NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'obligation d'emploi issue de la Loi du 10 juillet 1987

Tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs reconnus handicapés, des accidentés du travail, des mutilés de guerre ou assimilés et des personnes relevant des autres catégories de bénéficiaires visés par la loi.

L'employeur peut s'acquitter de cette obligation en embauchant directement des travailleurs handicapés à la hauteur de 6 % de son effectif total.

L'employeur peut aussi choisir de conclure des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des établissements de travail protégé, d'accueillir en stage des personnes handicapées, de verser une contribution financière à l'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agetiph), ou de faire application d'un accord de branche d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

XI.1. LA LOI N° 2005-102 DU 11 FÉVRIER 2005 POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS ET DES CHANCES, LA PARTICIPATION ET LA CITOYENNETÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES, ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L'année 2005 est marquée par la promulgation de la Loi n° 2005-102 du 11 février pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Ce texte vise à améliorer les droits des personnes handicapées notamment par la mise en place de mesures favorisant leur accès à la vie professionnelle dans le cadre de la négociation collective.

Est instituée une obligation de négocier, tous les trois ans au niveau de la branche et tous les ans au niveau de l'entreprise, sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Elle doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle et sur leurs conditions de travail, de maintien dans l'emploi et d'emploi.

Au niveau de l'entreprise la négociation doit plus particulièrement porter sur les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel de l'entreprise à la question du handicap.

La négociation se fait sur la base d'un rapport présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Dans un premier temps, ces mesures ont pour objectif de sensibiliser les partenaires sociaux à la thématique du handicap pour en faire un élément de dialogue social. Cela pour inciter dans un deuxième temps à la négociation d'accords spécifiques sur leur insertion professionnelle dans le cadre des dispositions législatives propres aux travailleurs handicapés, notamment l'article L. 323-8-1 du Code du travail.

Les employeurs pourront désormais s'acquitter de l'obligation d'emploi en faisant application d'un accord collectif de groupe. L'agrément des accords de branche, d'entreprise, d'établissement ou de groupe par l'autorité administrative sera désormais donné pour la durée de la validité de l'accord.

XI.2. UN THÈME DE NÉGOCIATION PEU INVESTI PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

Depuis plusieurs années l'emploi des personnes handicapées est un thème très peu investi par les partenaires sociaux.

Pour autant sur les huit nouvelles conventions collectives signées en 2005, deux énoncent la nouvelle obligation de négocier tous les trois ans au niveau de la branche sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (*géomètres experts, organisations professionnelles de l'habitat social*).

Dans la branche de la *sucrerie-distillerie*, le protocole d'accord sur l'emploi du 14 juin 2005 inscrit dans la convention collective cette nouvelle obligation de négocier sur la base du rapport de situation sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

De façon plus générale, les effets de la Loi du 11 février 2005 sur la négociation collective sont attendus au cours de l'année 2006 au niveau de l'entreprise et au plus tard en 2008 au niveau de la branche.

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

I. DONNÉES GÉNÉRALES

En 2005, le Ministère chargé du travail a modifié son dispositif de collecte de l'information relative à la négociation collective (voir méthodologie). Ces modifications permettent une meilleure remontée de l'information en provenance des Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP), tant sur le plan quantitatif que qualitatif. La contrepartie de cette amélioration est qu'elle entraîne une rupture par rapport aux séries antérieures. Les données établies pour l'année 2005 ne peuvent donc faire systématiquement l'objet de comparaisons avec celles des années précédentes.

Ainsi, plus de 19 300 accords conclus en 2005⁽¹⁾ dans les entreprises ont déjà été déposés et enregistrés dans les (DDTEFP). Les négociations collectives qui ont débouché sur ces 19 300 accords concernent plus de 11 000 entreprises ou établissements⁽²⁾.

Ce chiffre provisoire sur le nombre d'accords en 2005 est déjà supérieur au chiffre définitif établi pour 2004, qui s'élève à 19 200⁽³⁾. Si le volume d'accords signés en 2005 est donc forcément en hausse, il est très difficile de quantifier à ce jour cette augmentation, en raison des évolutions du système de collecte⁽⁴⁾. Compte tenu des différents facteurs influençant la comptabilisation, on peut au mieux estimer que l'augmentation réelle du nombre d'accords entre 2004 et 2005 se situe autour de 10 %.

1) Il s'agit ici précisément des accords, avenants, dénonciation et procès verbaux de désaccord ayant été signés durant l'année 2005.

2) Il s'agit ici du nombre d'unités signataires différentes, qui peuvent être des entreprises ou des établissement ayant signés au moins un accord en 2005.

3) Une fois comptabilisés les accords signés en 2004 mais déposés ou enregistrés en 2005.

4) Voir méthodologie. La comparaison des chiffres provisoires pour 2005 avec ceux disponibles à la même époque l'an dernier est rendue difficile par le fait que l'on ne peut encore quantifier exactement dans quelle mesure les améliorations fonctionnelles ont réduit les délais d'enregistrement dans les DDTEFP, indépendamment de l'augmentation effective du nombre d'accords signés.

II. MÉTHODOLOGIE

II.1. CIRCUIT DE LA COLLECTE DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Les données analysées par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) sont issues des seules informations enregistrées par les services des Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) lors du dépôt des accords par les entreprises. Ces données permettent notamment d'identifier les entreprises ou les établissements ainsi que leurs caractéristiques principales, comme l'effectif et le secteur d'activité, le statut des signataires, et des informations sur l'accord lui-même, tels que le type de texte (accord, avenant, dénonciation, désaccord) et les thèmes principaux.

II.2. CHAMP DES ACCORDS

Le champ couvre l'ensemble des textes susceptibles d'être déposés par les entreprises et de faire l'objet d'un récépissé de dépôt que leur délivrent les DDTEFP. Il comprend donc également les textes relatifs à la participation, l'intéressement et l'épargne salariale. Depuis la loi de février 2001⁽⁵⁾, ces textes ont pris une importance considérable. Il demeure des différences de pratiques d'enregistrement et de comptabilisation de ces textes entre les différents départements⁽⁶⁾. Dans de nombreux cas, il n'est pas jugé possible d'enregistrer comme un accord collectif une simple déclaration unilatérale de l'employeur prévoyant l'ouverture d'un Plan d'épargne d'entreprise (PEE). Les documents déposés se résument bien souvent au seul contrat commercial établi entre l'employeur et l'organisme bancaire ou la compagnie d'assurance. Bon nombre des textes relatifs à l'épargne salariale sont donc exclus de l'analyse présentée ici, qui se concentre sur les formes plus classiques et encore largement majoritaires de négociations collectives, à savoir les accords conclus avec un délégué syndical, un salarié mandaté par une organisation syndicale, ou éventuellement (sous certaines conditions) un délégué du personnel.

II.3. RECUEIL ET TRAITEMENT DE L'INFORMATION

Au cours de l'année 2005, plus de 56 000 textes ont été déposés dans les DDTEFP. Compte tenu des délais de dépôt des textes par les

5) Dite loi Fabius, diversifiant les produits d'épargne salariale et élargissant les possibilités d'adhésion à ces dispositifs pour les petites entreprises.

6) Par ailleurs, chaque année, à la date du bilan de la négociation, nous ne disposons pas des toutes les informations relatives aux accords d'intéressement, de participation et d'épargne salariale pour certains départements dont l'activité est importante en termes d'accords d'entreprise.

entreprises ainsi que du temps nécessaire à leur traitement par les services, une partie de ces documents relève de la négociation en 2004 : 44 850 textes ont donc été conservés au titre de la négociation en 2005, car signés durant l'année.

Parmi ces derniers, un certain nombre de textes n'ont pu être exploités car ils présentaient des erreurs ou des incohérences impossibles à corriger (aucun thème de négociation mentionné, absence d'organisation syndicale signataire ou mandante en cas de conclusion de l'accord avec un délégué syndical ou un salarié mandaté). Au-delà des erreurs imputables à des problèmes techniques, il apparaît que, dans la majorité des cas, les textes concernés sont adoptés à la marge des règles de la négociation collective et relèvent la plupart du temps des dispositifs d'épargne salariale.

Afin de neutraliser l'hétérogénéité de la collecte d'information, et de comptabiliser des textes de statut analogue, seuls les accords signés par des délégués syndicaux, des salariés mandatés ou des délégués du personnel (après validation d'une commission paritaire de branche) ont finalement été pris en compte dans l'analyse statistique, soit 19 310 en 2005. Les textes signés par des délégués syndicaux représentent 98 % de cet ensemble. Les textes éliminés concernent principalement les petites entreprises et portent pour l'essentiel sur des dispositifs d'épargne salariale : dans de nombreux cas il s'agit de décisions unilatérales de l'employeur ou de textes ratifiés par référendum.

Au total, le nombre de textes restant à analyser après chaque étape se présente comme suit :

NOMBRE TOTAL DE TEXTES REÇUS AU 31/12/2005 :	56 000
- dont signés en 2005	44 850
- dont textes sans erreurs	37 700
- dont signés par des délégués syndicaux, des salariés mandatés, des délégués du personnel (après validation d'une commission de branche)	19 310

II.4. DES CHIFFRES DÉFINITIFS POUR 2004, PROVISOIRES POUR 2005

Les données 2004 ont été actualisées et sont désormais définitives : cela conduit à revaloriser le nombre d'accords conclus en 2004 de 30 % par rapport au chiffre publié dans l'édition précédente du Bilan de la négociation. On dénombre ainsi 19 200 accords signés par des délégués syndicaux, des salariés mandatés, ou des délégués du personnel (sous les conditions mentionnées précédemment).

Les données 2005 sont quant à elles provisoires. Pour des raisons de calendrier, les accords conclus en 2005 mais déposés en 2006 dans les DDTEFP n'ont pu être pris en compte dans cette analyse. Pour l'année 2004, ces retards de dépôt représentent un peu moins de 10 % du nombre d'accords comptabilisés à ce jour. Il n'y a pas de raisons que cette proportion change en 2005. En revanche, compte tenu des améliorations apportées au dispositif statistique en 2005, les retards de saisie (textes reçus avant le 31 décembre 2005 dans les DDTEFP mais enregistrés après cette date) sont nettement plus faibles que les années précédentes⁷⁾. Cela explique certainement une grande part de l'accroissement du volume d'accords comptabilisés entre janvier 2004 et janvier 2005. Pour 2005, l'écart entre les chiffres provisoires et les chiffres définitifs sera probablement moindre que pour les années précédentes.

II.5. LES THÈMES DE LA NÉGOCIATION

Un accord conclu entre l'employeur et ses salariés est susceptible de couvrir plusieurs thèmes, d'importance variable. Une codification précise de l'ensemble des sujets ainsi abordés suppose une lecture relativement fine qui prend un temps dont ne disposent pas toujours les agents en charge du dépôt des accords. En conséquence, environ huit accords sur dix sont identifiés par un sujet unique de négociation. On ne peut exclure que certains thèmes, souvent traités de façon secondaire dans des accords plus généraux soient de ce fait sous-estimés par rapport aux autres.

Le champ des thèmes a été réorganisé et élargi en 2005. Certains retraitements des thèmes déclarés ont par ailleurs pu être effectués cette année, alors que ce n'était pas possible antérieurement. Il a notamment été possible de reclasser des accords qui étaient uniquement enregistrés comme "autres thèmes", alors qu'ils renvoient à la négociation annuelle obligatoire (donc salaires et primes, voire temps de travail). Ceci entraîne notamment une plus faible proportion de thèmes "autres" en 2005 par rapport aux années précédentes, et symétriquement l'accroissement significatif pour des thèmes "salaires et primes" et "temps de travail". À l'inverse, de nombreux accords, qui précédemment auraient été assimilés à de l'épargne salariale, peuvent aujourd'hui être affectés à des thèmes différents. Ceci génère une plus faible proportion d'accords d'épargne salariale en 2005 parmi les textes signés par des délégués syndicaux. Tous ces reclassements n'étant pas possibles sur les données antérieures à 2005, même de façon rétroactive, des comparaisons chiffrées et précises par thème ne sont pas pertinentes cette année.

7) Les retards de saisie représentent 15% du nombre définitif d'accords pour 2004.

III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE PAR THÈME

La méthode de comptabilisation des accords par thèmes ayant changé par rapport aux années précédentes, seuls les chiffres provisoires pour l'année 2005 sont présentés ici (voir méthodologie). Ces derniers confirment la tendance enregistrée depuis 2004 : "salaires et primes" redevient le thème prépondérant⁽⁸⁾ (35 % des accords en 2005), devançant le "temps de travail"⁽⁹⁾ (28 %) et "l'épargne salariale" au sens large⁽¹⁰⁾.

Les thèmes de négociation en 2005

Chiffres provisoires

THÈMES NÉGOCIÉS*	Nombre d'accords 2005	Proportion sur l'ensemble (%)
Ensemble	19 310	-
Salaires et primes ⁽⁷⁾	6 761	35,0
Temps de travail ^(7, 8)	5 377	27,8
Participation, intérressement, épargne salariale ⁹	3 048	15,8
Droit syndical, IRP, expression des salariés	1 284	6,6
Conditions de travail	423	2,2
Emploi	586	3,0
Classification	237	1,2
Formation professionnelle	339	1,8
Égalité professionnelle	252	1,3
Prévoyance collective, couverture complémentaire santé, retraite supplémentaire	759	3,9
Autres	3 277	17,0
Total hors accords ayant pour thème unique "participation, intérressement et épargne salariale"	16 496	-

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DARES (Accords d'entreprise).

* Dans ce tableau on compte la fréquence des différents thèmes sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. Le total des thèmes est donc nécessairement supérieur à 100 %.
Lecture : en 2005, 6 761 accords ont abordé le thème des salaires et primes, soit 35 % de l'ensemble des accords conclus.

8) En 2005, par rapport au bilans précédents, il a été possible de reclasser un certain nombre d'accords initialement enregistrés comme "autres thèmes" dans l'une des catégories prédefinies, d'où un accroissement structurel de la part des thèmes "salaires et primes" et "temps de travail" par rapport aux années précédentes, et symétriquement, une baisse structurelle de la part des thèmes "autres".

9) Le thème "temps de travail" recouvre ici plusieurs sous-thématiques, notamment la réduction du temps de travail et l'aménagement du temps de travail (compte épargne-temps, modulation).

10) Concernant le poids des accords d'intérressement, de participation et d'épargne salariale, voir l'encadré spécifique dans la suite de ce bilan et la note méthodologique sur l'analyse des thèmes.

Si ces deux thèmes constituent traditionnellement les piliers de la négociation collective, on avait observé entre 1996 et 2003 une prédominance des accords portant sur le temps de travail, suite aux lois successives sur la réduction du temps de travail⁽¹¹⁾. L'année 2003 a marqué un tournant dans le processus de négociation sur la réduction du temps de travail, sous l'effet de la Loi du 17 janvier 2003, qui a supprimé les incitations financières à réduire la durée collective du travail à compter du 1^{er} juillet 2003. Il semblerait donc que l'on revienne aujourd'hui vers une répartition plus classique, conforme à ce qui était observable avant 1996.

En excluant du calcul les textes relatifs à la participation, l'intérêsement et l'épargne salariale, qui ne relèvent pas du droit commun de la négociation collective, les accords de salaires et de temps de travail représentent respectivement 41 % et 33 % de l'ensemble⁽¹²⁾ (étant bien entendu qu'un accord peut traiter de plusieurs thèmes, même si l'information en la matière est loin d'être exhaustive). Par ailleurs, ces deux thèmes semblent progresser entre 2004 et 2005, même s'il est impossible de mesurer exactement l'effet des modifications dans la collecte d'information sur cette variation.

Dans le cas du temps de travail, cet accroissement tient en partie à la négociation d'accords concernant la mise en place de la "journée de solidarité"⁽¹³⁾ : 17 % des accords sur le temps de travail concernent ce thème spécifique.

Les accords faisant explicitement référence à la réduction du temps de travail (RTT) concernent aujourd'hui moins d'un accord sur trois relatifs au temps de travail. 60 % des accords traitant de la RTT sont des avenants à un accord antérieur ; cette proportion d'avenants n'est que de 17 % pour les accords de temps de travail hors RTT. On continue donc probablement à assister à des aménagements de la durée du travail qui font suite à des accords initiaux de RTT, plutôt qu'à des remises en cause complètes (voir dossier n° 5). Il convient cependant de noter que la moitié des 66 dénonciations d'accords recensées concerne les thèmes de l'aménagement du temps de travail et de la RTT.

La progression de la négociation salariale, si elle n'est pas quantifiable cette année, s'inscrit cependant dans un contexte économique marqué par une progression annuelle de 3 % de l'indice des salaires mensuels de base (SMB)⁽¹⁴⁾ et une inflation (hors tabac) atteignant

11) La loi Robien de juin 1996, puis les deux lois Aubry de juin 1998 et janvier 2000.

12) Avec des méthodes de calcul relativement proches, ces proportions sont pour 2004 de 35 % pour les salaires et primes et 29 % pour le temps de travail. Certains retraitements effectués en 2005 ne sont cependant pas possibles sur les données 2004.

13) Loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

14) En glissement de décembre à décembre, voir "Activité et Conditions d'Emploi de la Main d'Œuvre au 4^e trimestre 2005", Premières Informations N° 13.2, Mars 2006, Dares.

1,8 %. En 2005, la dernière étape du processus visant à faire converger les différentes garanties de rémunérations minimales a amené une revalorisation du SMIC horaire de 5,5 %. On peut, comme en 2004, envisager qu'un certain nombre de négociations salariales dans les entreprises ont été suscitées afin d'intégrer cette revalorisation dans la grille des salaires. Les accords salariaux restent le fait d'un nombre relativement réduit de grandes entreprises. En effet, 85 % de ces accords sont signés dans les unités de plus de cinquante salariés.

Les accords traitant des thèmes "formation professionnelle" et "égalité professionnelle", bien que représentant toujours moins de 2 % des textes, semblent progresser depuis 2004. On peut y voir l'effet des accords interprofessionnels nationaux signés et des lois promulguées ces dernières années sur ces questions ; on ne peut cependant exclure que ce constat résulte également en grande partie d'une meilleure comptabilisation en 2005⁽¹⁵⁾. Symétriquement le thème "conditions de travail" (2,2 %) semble moins fréquent, ce qui est difficilement interprétable pour l'année 2005. Ce thème est dans 60 % des cas évoqué de façon connexe à un thème principal : le plus souvent il s'agit de "salaires et primes". La nature des conditions de travail (plus ou moins grande pénibilité) constitue souvent un élément de la détermination de la rémunération, notamment aux travers des primes. Les conditions de travail peuvent de ce fait être un thème difficile à identifier lors de l'enregistrement des accords, car souvent inséré dans des textes portant en apparence sur un sujet plus général⁽¹⁶⁾.

Les caractéristiques de la négociation d'entreprise durant l'année 2005 s'inscrivent donc dans le prolongement des observations effectuées l'an passé et confirment le retour à une négociation annuelle traditionnelle sur le thème des salaires et du temps de travail.

15) Voir pour l'égalité professionnelle la loi dite "Genisson" du 9 mai 2001, ainsi que l'Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 qui est lui-même à l'origine de la Loi sur l'égalité salariale adoptée le 23 février 2006 par le Parlement. Concernant la formation professionnelle, l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 qui lui fait suite ont mis en exergue la nécessité d'engager des négociations, de branches et d'entreprise sur la "formation tout au long de la vie".

16) Voir méthodologie. Le reclassement d'accords initialement enregistrés dans "autres thèmes".

17) D'où une possible sous-évaluation de ce thème.

L'intéressement, la participation et l'épargne salariale : des thèmes à part

Comme cela a été évoqué dans la méthodologie, le suivi des accords d'entreprise relatifs à l'épargne salariale, l'intéressement et la participation est partiel car ces accords répondent à des modes de conclusions qui peuvent différer des mécanismes traditionnels. Les données disponibles à ce jour pour 2005 sont extrêmement parcellaires, l'enregistrement de ces textes n'étant pas homogène entre les départements. Une évaluation plus complète et plus précise des dispositifs d'épargne salariale est réalisée annuellement par le Conseil supérieur de la participation⁽¹⁸⁾.

Si l'on s'en tient à l'ensemble des textes signés et enregistrés en 2005, soit 44 850, l'intéressement, la participation et l'épargne salariale constituent toujours la composante majoritaire avec 57 % des textes. La "négociation collective" dans les petites entreprises se limite en apparence à ce thème puisque 90 % des textes qu'elles déposent dans les DDTEFP concernent des dispositifs d'épargne salariale et d'intéressement, dont un tiers résulte de décisions unilatérales. La Loi du 19 février 2001 a en effet encouragé l'accès des entreprises, et particulièrement les plus petites d'entre elles, aux dispositifs d'épargne salariale, en diversifiant l'offre des produits disponibles. Les petites entreprises ont principalement ouvert, à partir de 2002, des Plans d'épargne d'entreprise (PEE) ou ont accédé à ce type de produit via des Plans d'épargne interentreprises (PEI). Ces derniers sont la plupart du temps assimilés à des accords de branche et ne sont donc pas comptabilisés ici, tout comme les PEE, dont la quasi-totalité (plus de huit sur dix) relève d'une décision unilatérale du chef d'entreprise et ne peut être considérée comme accord collectif (voir Méthodologie).

Si l'on se réfère aux accords d'entreprise au sens strict, c'est à dire négociés et signés avec des délégués syndicaux, des salariés mandatés, ou des délégués du personnel (sous certaines conditions déjà mentionnées), les thèmes "intéressement, participation et épargne salariale" n'occupent que 15 % des 19 310 accords répertoriés. Cette proportion est stable depuis les dernières années.

Concernant le type de textes enregistrés, peu de modifications apparaissent par rapport aux années précédentes. La proportion d'avants décroît légèrement dans l'ensemble (20 % en 2005 contre 24 % en 2004), au profit d'accords nouveaux : ceci est notamment le cas pour le thème global "temps de travail". Les données disponibles ne permettent cependant pas d'évaluer la portée de ce basculement.

¹⁸⁾ *La participation financière, rapport annuel du Comité supérieur de la participation pour 2004-2005.*

Types de textes conclus en 2005, selon le thème principal abordé

Chiffres provisoires

TYPE DE TEXTE	Salaires et primes	%	Temps de travail	%	Dont RTT	%	Hors temps de travail	%	Tous thèmes	%
Ensemble	6 761	100	5 374	100	1 509	100	13 928	100	19 310	100
Accord initial	5 626	83,2	3 657	68,0	544	36,1	10 710	76,9	14 367	74,4
Avenant	311	4,6	1 482	27,6	910	60,1	2 359	17,0	3 841	19,9
Dénonciation	3	0,1	32	0,6	22	1,5	34	0,2	66	0,3
Procès verbaux de désaccord	819	12,1	198	3,7	26	1,8	738	5,3	936	4,9
Adhésion	2	0,0	5	0,1	7	0,5	87	0,6	95	0,5

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DARES (Accords d'entreprise).

Les dénonciations et les procès verbaux de désaccords, dans une moindre mesure, apparaissent très minoritaires. Le faible nombre des dénonciations et procès verbaux de désaccord s'explique aussi par des difficultés de collecte de l'information : peu formalisés dans les entreprises, ni a fortiori toujours déposés, ces textes sont donc rarement portés à la connaissance de l'administration. Lorsque les acteurs de la négociation prennent soin de formaliser l'absence de conclusion d'un accord, c'est le plus souvent sur des questions de rémunération que les discussions ont achoppé : 87 % des désaccords sont liés à la question des salaires et environ 21 % renvoient au temps de travail⁽¹⁹⁾.

IV. LES SIGNATAIRES

Sur les 19 310 accords “de droit commun” recensés en 2005, plus de 98 % des accords ont été signés par un délégué syndical. Si l'on examine, plus largement, les 37 700 textes exploitables signés en 2005, on note que les délégués syndicaux représentent alors 50 % des signataires et que la part des accords signés par des délégués du personnel mandatés est très faible, moins de 1 %. En 2005, la négociation d'accords par des salariés mandatés semble donc poursuivre sa décrue amorcée depuis 2003, au point de devenir négligeable. Cette modalité avait été introduite par les lois de RTT de 1998 puis janvier 2000, afin de permettre la mise en place des 35 heures dans les entreprises ne disposant pas de délégués syndicaux. Le recours au mandatement semble donc globalement disparaître avec la fin des politiques de réduction du temps de travail.

19) Certains pouvant couvrir les deux thèmes, d'où une somme supérieure à 100 %. C'est notamment le cas lorsque la négociation annuelle obligatoire (qui doit porter sur les deux thèmes) débouche sur un désaccord.

Nombre de textes conclus en 2005 selon les types de signataires

Chiffres provisoires

SIGNATAIRES	Nombre de textes 2005	%
Ensemble	37 696	100
Délégués syndicaux	18 967	50,3
Salariés mandatés, délégués du personnel désignés	343	0,9
Comité d'entreprise ou d'établissement	4 022	10,7
Ratification par référendum au 2/3	9 143	24,2
Employeur seul	4 849	12,9
Délégation unique du personnel	372	1,0

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DARES (Accords d'entreprise).

La Loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle et le dialogue social a cependant élargi la voie ouverte par le mandatement, en permettant de négocier des accords sur l'ensemble des thèmes, en l'absence de délégués syndicaux, avec des représentants élus du personnel (délégués du personnel ou membres du comité d'entreprise)⁽²⁰⁾. Ces dispositifs semblent encore peu mobilisés en 2005, notamment parce que les accords de branches permettant le développement de telles négociations sont encore peu nombreux⁽²¹⁾. S'il existe un nombre significatif de textes entérinés par des membres du comité d'entreprise ou d'établissement (10,7 % des 37 700 textes), ces derniers portent à plus de 97 % sur des questions d'intéressement, de participation et d'épargne salariale : ils ne sont donc pas directement le fruit de la Loi du 4 mai 2004, mais s'inscrivent plutôt dans le cadre des dispositifs spécifiques mis en place depuis 2001 pour favoriser le développement de la participation et de l'épargne salariale.

Lorsque les accords sont signés par des délégués syndicaux, on retrouve les mêmes caractéristiques que les années antérieures pour ce qui concerne la participation des différents syndicats à la signature d'accords. Le taux de signature est un indicateur qui renseigne sur la volonté de chaque organisation syndicale de s'accorder avec l'employeur sur une position commune, mais également sur sa présence et son influence dans les entreprises. La propension à signer (part des accords signés par une organisation syndicale parmi l'ensemble des accords conclus dans les entreprises où elle est présente) permet de neutraliser ce dernier aspect. Les représentants de la CFDT demeurent ceux qui signent le plus souvent des accords, que

20) La Loi du 4 mai 2004, permet, sur l'ensemble de thèmes de négociation, qu'un accord soit conclu par un salarié mandaté ou un représentant élu du personnel, dès lors que l'entreprise applique un accord de branche qui a préalablement fixé les modalités d'une telle négociation et a été étendu par le Ministère en charge du travail.

21) Sept accords recensés, voir partie I, La tendance.

l'on raisonne en taux de signature globale (60 %) ou en propension à signer (92 %). Viennent ensuite les délégués de la CGT et de la CGT-FO, qui ont des taux de signature respectivement de 53 % et 41 % des accords. La CFE-CGC et la CFTC ont, quant à elles, signé 34,5 % des textes pour la première et 30,5% pour la seconde.

Nombre d'accords signés par des délégués syndicaux et taux de signature par organisation syndicale signataire*

Chiffres provisoires pour 2005

SIGNATAIRES Délégués syndicaux	Nombre de textes	CGT	CFTC	CFDT	CFE-CGC	CGT-FO	Autres syndicats
2005	18 967	52,7	30,5	59,6	34,5	41,4	15,4
2004	18 473	52,2	31,2	59,9	36,0	42,0	14,8
2003	17 702	50,0	28,7	59,3	35,1	41,3	13,7

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DARES (Accords d'entreprise).

** Un accord peut être signé par une ou plusieurs organisations syndicales, la somme des pourcentages est donc supérieure à 100*

Si l'on se réfère à la propension à signer⁽²²⁾, la hiérarchie est différente de celle établie à partir du taux de signature, mais elle n'a pas changé ces dernières années. En moyenne, les syndicats signent 9 accords sur 10 dans les entreprises où ils sont représentés : la CFDT et la CGC dépassent ce seuil, alors que la CGT conserve la propension à signer la plus faible avec environ 84 %. En tendance sur les dernières années, on note cependant une progression régulière des propensions à signer de la CGT, de la CGT-FO et de la CFDT, alors que celles de la CFTC et de la CFE-CGC tendent à diminuer.

Propension* à signer par organisation syndicale

Chiffres provisoires pour 2005

SIGNATAIRES Délégués syndicaux	CGT	CFTC	CFDT	CFE-CGC	CGT-FO
2005	84	88,5	92,3	91,7	88,5
2004	82,5	89,7	91,4	91,5	87,8
2003	82,0	89,0	91,2	92,7	87,4

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DARES (Accords d'entreprise).

** Part des accords signés par une organisation syndicale lorsqu'elle est présente dans l'entreprise. Aucune organisation n'étant présente dans les entreprises recourant au mandatement, la propension à signer ne peut être calculée dans ce cas.*

⁽²²⁾ Bien que cohérentes dans le temps, ces données sont systématiquement surestimées car l'information sur la présence d'une organisation syndicale non-signataire n'est pas toujours disponible.

V. LA NÉGOCIATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE ET PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

V.1. LA NÉGOCIATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE

Les entreprises de plus de 500 salariés ont signé à elles seules plus de 20 % des accords, alors qu'elles ne représentent que 15 % des unités signataires.

La part des accords signés par des entreprises de moins de 50 salariés poursuit sa diminution, conformément à ce qui avait été observé en 2004. Alors qu'en 2002 les petites entreprises étaient à l'origine de 40 % des accords signés par des délégués syndicaux ou des salariés mandatés, elles en représentent aujourd'hui moins de 17 %. Cette décroissance régulière s'explique par la disparition, notamment depuis le 1^{er} juillet 2003 des incitations financières à procéder à une réduction négociée du temps de travail.

Répartition des accords conclus en 2005 sur les salaires et le temps de travail selon la taille de l'unité signataire*

Chiffres provisoires

TAILLE	Nombre total d'accords	%	Temps de travail	%	Salaires et primes	%
Ensemble	19 310	100	5 377	100	6 761	100
10 salariés et moins	1 073	5,6	280	5,2	291	4,3
11 à 20 salariés	573	3,0	169	3,1	164	2,4
21 à moins de 50 salariés	1 529	7,9	482	9,0	547	8,1
50 à moins de 100 salariés	3 419	17,7	1 051	19,5	1 392	20,6
100 à moins de 200 salariés	4 216	21,8	1 292	24,0	1 732	25,6
200 à moins de 500 salariés	4 398	22,8	1 208	22,5	1 596	23,6
500 salariés et plus	4 102	21,2	895	16,7	1 039	15,4

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DARES (Accords d'entreprise).

* Un accord pouvant aborder plusieurs thèmes, le nombre total d'accords est inférieur à la somme des accords par thème.

Le décompte précédent ne tient cependant pas compte des négociations sur l'épargne salariale qui, dans les petites entreprises où il n'y a pas de délégués syndicaux, peuvent être menées avec des représentants élus du personnel, notamment au Comité d'entreprise. Sur les 37 700 textes recensés pour 2005, sans restriction sur les signataires, la part des petites entreprises en termes de nombre d'accord est nettement plus élevée (47 %). Néanmoins, pour une part importante des textes concernés, on peut s'interroger sur la réalité des négociations qui sont censées en être à l'origine.

V.2. LA NÉGOCIATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Par rapport à 2004, la répartition par secteur d'activité des accords signés est extrêmement stable. Le tertiaire concentre toujours plus de la moitié des accords, notamment avec le secteur du commerce dont la part progresse significativement en 2005.

Proportion des effectifs dans l'emploi total et répartition des accords selon l'activité

Chiffres provisoires pour 2005, révisés pour 2004.

ACTIVITÉ (NES 16)	Nombre de salariés* dans chaque secteur	% des salariés	Nombre d'accords en 2005	% accords en 2005	% accords en 2004
Ensemble	16 550,9	100,0	19 310	100,0	100,0
Agriculture, sylviculture, pêche	9,8	0,1	37	0,2	0,2
Industries agricoles et alimentaires	523,8	3,2	921	4,8	4,3
Industrie des biens de consommation	602,2	3,6	1 269	6,6	6,7
Industrie automobile	286,6	1,7	413	2,1	2,2
Industries des biens d'équipement	742,4	4,5	1 436	7,4	8,3
Industries des biens intermédiaires	1 341,6	8,1	3 553	18,4	17,6
Énergie**	235,2	1,4	474	2,5	2,1
Industrie	3 731,8	22,5	8 066	41,8	41,2
Construction	1 289,9	7,8	801	4,1	4,2
Commerce	3 000,0	18,1	1 966	10,2	9,3
Transports**	1 068,7	6,5	1 311	6,8	7,2
Activités financières	595,3	3,6	1 318	6,8	7,2
Activités immobilières	334,8	2,0	354	1,8	2,1
Services aux entreprises**	3 211,4	19,4	2 856	14,8	14,6
Services aux particuliers	1 280,2	7,7	650	3,4	3,1
Éducation, santé, action sociale	1 536,2	9,3	1 454	7,5	7,1
Administration et activités associatives	492,8	3,0	494	2,6	3,2
Tertiaire	11 519,4	69,6	10 403	53,9	53,8***

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement – DARES (Accords d'entreprise).
 Lecture : 7,8 % des salariés sont employés dans le secteur de la **CONSTRUCTION** ; 801 accords y ont été signés en 2005, soit 4,1 % de l'ensemble des accords.

* En milliers de salariés, chiffres arrondis. Effectifs UNEDIC au 31/12/2004, hormis trois secteurs (énergie, transport, services aux particuliers).

** Pour ces trois secteurs les effectifs sont complétés par des estimations de l'INSEE au 31/12/2004.

*** La somme pour 2004 est inférieure à 100 car il n'est pas fait mention ici des entreprises classées dans "activité inconnue" (0,6 % des accords environ pour 2004)

L'industrie génère quant à elle à 42 % des accords, alors qu'elle n'emploie plus que 22,5 % des salariés. Ce décalage par rapport au tertiaire s'explique en partie par le degré de concentration plus élevé en moyenne dans l'industrie et la proportion plus élevée de grandes entreprises⁽²³⁾. À l'inverse, dans le secteur de la construction caractérisé par la forte proportion de petites entreprises, relativement peu d'accords sont signés.

23) Où les négociations annuelles sont obligatoires sur de nombreux thèmes.

Partie 3

LES DOSSIERS

LES DOSSIERS

Approche thématique

Dossier n° 1 : Le rôle de la CPNE dans la régulation de la politique de formation au sein de la branche professionnelle

Dossier n° 2 : Les accords de méthode 2005 : mise en œuvre de l'article 72 de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale

Approche territoriale

Dossier n° 3 : Le dialogue social en Europe en 2005

Approche transversale

Dossier n° 4 : Les conflits collectifs du travail dans les entreprises du secteur privé en 2005

Dossier n° 5 : La renégociation d'accords RTT.
Étude qualitative de 16 démarches d'entreprise

Approche sectorielle

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

Dossier n° 7 : La négociation dans les entreprises publiques

Dossier n° 8 : La négociation dans les professions agricoles en 2005

LE RÔLE DE LA CPNE DANS LA RÉGULATION DE LA POLITIQUE DE FORMATION AU SEIN DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Étude réalisée par :

*Carine Seiler, sous la direction de Jean-Marie Luttringer, et avec la collaboration d'Anne-Sophie Pennel et de Caroline Rivier,
Circé Consultants - Groupe Amnyos*

Le présent rapport est un document de recherche. À ce titre il n'engage que ses auteurs et ne représente pas la position du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

LE RÔLE DE LA CPNE DANS LA RÉGULATION DE LA POLITIQUE DE FORMATION AU SEIN DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

INTRODUCTION

LE CONTEXTE

La Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, et notamment son article 16, positionne la branche professionnelle comme un interlocuteur essentiel dans le champ de la négociation sur la formation professionnelle. Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés liées par une convention de branche sont désormais invitées à se réunir au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Quel est l'impact de cette priorité donnée par l'ANI et la loi à la négociation de branche ? La première analyse du processus de négociation de branche, publiée en 2004, a mis en lumière un élargissement des thématiques ouvertes à la négociation et un renforcement de la fonction normative des accords conclus (création de droits et mise en place de procédures qui s'imposent aux entreprises). Elle a également mis en lumière un accroissement du rôle des Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE), appelées à préciser ou à adapter les règles de mise en œuvre opérationnelles des dispositifs de formation (définition des qualifications propres à la branche, des publics et actions prioritaires...).

Ce faisant, l'accord du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 ont renforcé les domaines d'intervention et la portée réputée normative des "décisions" prises par les CPNE et en font un instrument majeur de la régulation du nouveau système de formation. Pourtant, la nature juridique des CPNE, la procédure selon laquelle les décisions sont

prises et la portée juridique de ces décisions ne sont précisées par aucun texte. Les CPNE sont, à bien des égards, des "OJNI", des objets juridiques non identifiés !

L'objet de cette étude est d'analyser le nouveau rôle de la CPNE et l'articulation des "décisions" qu'elle prend avec la négociation collective de branche et les décisions paritaires.

LA MÉTHODOLOGIE

La méthodologie repose sur l'analyse du fonctionnement de huit branches professionnelles⁽¹⁾.

L'étude s'est donnée pour objet d'analyser les processus de prise de décision des CPNE et des conseils d'administration d'OPCA (et la valeur juridique des décisions ainsi prises). L'analyse des textes a été complétée par celle des pratiques observées : contenu des décisions, procédure d'adoption, chaîne de prise de décisions et rapport avec l'OPCA. Plusieurs questions ont retenu l'attention :

- Quels sont les thèmes les plus fréquemment renvoyés à la CPNE pour "décision" ? Quelle est la portée juridique que les partenaires sociaux ont souhaité leur confier : simples recommandations, réalisation d'études, construction d'outils, préparation de négociations, décisions opposables aux tiers ?
- Quelle est l'articulation entre accords de branche, décisions de CPNE (ou de CPNAA) et décisions d'OPCA ? Comment s'opère la régulation au sens de la branche professionnelle entre deux accords ?
- Les "décisions" prises par les CPNE ont-elles la même valeur que les accords de branche ? Les "décisions" des CPNE sont-elles publiées ? Comment ?

1) Les branches suivantes ont été retenues pour l'étude : **animation, banque, BTP, bijouterie, commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, pétrole, restauration rapide, télécommunications.** Le fonctionnement des CPNAA créées dans les deux réseaux interprofessionnels à "défaut" France Opcareg et Agefos PME a également été regardé, sans être approfondi car le statut de ces instances est particulier et mériterait une étude plus fouillée.

I. RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES NORMATIVES DES CPNE

Dans le domaine de la formation professionnelle continue, les CPNE ont vu progressivement leurs missions évoluer : d'une mission d'étude, de proposition, de préparation des négociations initialement prévues, les domaines d'intervention ont progressivement évolué vers des compétences de nature plus normative⁽²⁾.

Aujourd'hui, les CPNE disposent du pouvoir de prendre des "décisions" en application soit d'une loi ou d'un décret, soit d'un accord collectif de branche.

I.1. RAPPEL HISTORIQUE : LA CPNE EST UNE PURE CRÉATION CONVENTIONNELLE

Les CPNE ont été créées par les partenaires sociaux dans le cadre de l'Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 relatif à la sécurité de l'emploi. Ces commissions constituent, contrairement à d'autres institutions, de pures créations conventionnelles. Leur rôle initial consistait en une intervention en matière de reclassement des salariés licenciés pour motif économique. Les CPNE devaient intervenir dans la régulation et le suivi de l'emploi dans leur champ de compétence. Mais, dès 1969, elles exercent des attributions en matière de formation professionnelle :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification,
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment préciser les conditions d'évaluation des actions de formation,
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

2) La "Norme" est une règle qui du fait de son origine (Constitution, Lois, règlements administratifs, Traité ou Accord international...) et de son caractère général et impersonnel, constitue une source de droits et d'obligations juridiques. Définition tirée du "Dictionnaire du droit privé", **Serge Braudo**, Conseiller honoraire à la Cour d'appel de Versailles. À la liste non exhaustive de textes visés par cette définition il est nécessaire d'ajouter les accords collectifs étendus qui constituent eux aussi, du fait de leur origine et de leur caractère général et impersonnel, une source de droits et d'obligations juridiques.

L'avenant du 21 novembre 1974 élargit les missions des CPNE et les charge :

- d'établir et de tenir la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et retenus à partir de critères définis par elles, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique, en précisant les catégories de travailleurs auxquelles ces actions sont destinées ;
- de préciser dans quelles circonstances et pour quelle durée la rémunération sera maintenue totalement ou partiellement.

À partir de 1983, leur domaine d'intervention s'étend aux formations en alternance⁽³⁾. Dès lors, les CPNE disposent d'une mission spécifique : indiquer "les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées" dans le cadre du contrat de qualification⁽⁴⁾.

C'est sur cette base que se développent les certificats de qualification professionnelle (CQP) dont la création marque une rupture avec le monopole de certification dont a longtemps disposé en France la puissance publique. Cette création constitue aussi un tournant pour ces commissions, jusqu'alors enfermées dans un registre strict de "concertation", en leur conférant en un domaine précis, pouvoir de "décision".

L'accord du 3 juillet 1991 étend également leurs attributions dans le champ des premières formations technologiques et en matière d'apprentissage, il rappelle qu'elles "ont une attribution générale de promotion de la politique de formation dans leur champ de compétence professionnel"⁽⁵⁾.

L'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, en vertu de cette "attribution générale de promotion de la politique de formation confiée" aux CPNE en font un instrument de pilotage de la branche. En plus de leurs attributions anciennes d'études et de réflexion, l'accord interprofessionnel les charge d'adopter des "décisions" sur les thèmes suivants :

- établissement d'une liste de formations qualifiantes,
- dans le cadre de la professionnalisation, définition des formations prioritaires, de l'objectif de professionnalisation des actions de forma-

3) Annexe "jeunes" du 26 octobre 1983 à l'accord du 9 juillet 1971

4) Art. 4. dé l'annexe "Jeunes" du 26/10/83 à l'accord du 9/07/1971

5) Art. 81-1 de l'accord du 3 juillet 1991

tion dans le cadre des périodes de professionnalisation, de la liste des diplômes et titres à finalité professionnelle des contrats de professionnalisation,

- dans le cadre du CIF, définition des priorités que la branche souhaite voir prises en compte,
- dans le cadre des relations avec l'État et les régions, définition des orientations des contrats d'objectifs, préparation et suivi des conventions établies dans le cadre de la politique contractuelle de l'État.

I.2. LES COMPÉTENCES DÉVOLUES AUX CPNE : IMPACT DE L'ANI DU 5 DÉCEMBRE 2003 ET DE LA LOI DU 4 MAI 2004

La lecture des textes législatifs (et réglementaires) fait apparaître un élargissement des domaines d'intervention confiés aux CPNE, qui va au-delà des recommandations, avis, réflexions et préparations aux négociations qui constituaient leur domaine traditionnel d'intervention. Ce faisant, le législateur officialise l'existence de ces instances et certaines de leurs prérogatives, sans toutefois en définir les conditions de mise en place, les compétences exactes et les modalités de fonctionnement⁽⁶⁾.

La loi confie aux CPNE des attributions dans la définition des qualifications :

- la CPNE définit la liste des qualifications propres à la branche : article L. 900-3 issu de la Loi du 4 juillet 1990, modifié par la Loi du 4 mai 2004 ;
- les certificats de qualification définis par la CPNE de la branche peuvent être enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)⁽⁷⁾ : articles L. 935-6 du Code de l'éducation et L 935-1 du Code du travail.
- les CQP figurant sur une liste établie par la CPNE d'une branche professionnelle peuvent faire l'objet d'une Validation des acquis de

6) *La question se pose à cet égard de savoir si c'est au législateur qu'il appartient de définir le cadre d'intervention de ces instances de création purement conventionnelles et qui constituent un maillon indispensable dans le paritarisme de la branche. Néanmoins, dès lors que la loi officialise leur existence et qu'elle leur confie des compétences normatives, naturellement la question de la définition de cette instance et de son mode de prise de décision est posée.*

7) *Il est précisé que la Commission nationale de la certification professionnelle émet des recommandations à l'attention des institutions délivrant des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des qualifications figurant sur une liste établie par la CPNE d'une branche professionnelle.*

l'expérience (VAE) : article L. 900-1 et L. 900-2 du Code du travail (introduit par la Loi du 17 janvier 2002).

Elle confie également à la CPNE un rôle en matière de priorités de formation, dans deux domaines :

- Pour déterminer les priorités pour l'accès au bilan de compétences, les OPCA doivent tenir compte des listes établies par les CPNE : articles L. 931-24 (introduit par la Loi du 31 décembre 1991) et R. 931-29.
- Pour déterminer les priorités pour l'accès au CIF, les OPACIF doivent tenir compte des listes de priorités établies par les CPNE compétentes : article R. 931-20 (décret du 17 juillet 1984).

Elle prévoit en outre que la CPNE définira :

- les conditions de mise en place d'un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la CPNE, de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles (art. L. 934-2 du Code du travail) ;
- les objectifs de professionnalisation des actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation (art. L. 982-2 du Code du travail).

Finalement, au sens de la loi, la CPNE dispose de compétences pour prendre des "décisions" réputées normatives principalement dans le domaine de la définition des qualifications. Le législateur n'attribue pas de compétences sur la définition des priorités de formation aux CPNE (sauf dans deux domaines relativement spécifiques : le bilan de compétences et le CIF). La définition des priorités appartient à l'accord de branche.

En cela, la loi n'a pas suivi l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui ouvre plus largement les compétences des CPNE, notamment pour la définition des priorités dans le cadre de la période de professionnalisation⁽⁸⁾. En outre, en ce qui concerne la définition des priorités de la branche (formations prioritaires et publics prioritaires), sans aller jusqu'à accorder aux CPNE un pouvoir normatif, l'article 7-6 de l'ANI prévoit que les branches professionnelles leur confient "le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ profes-

⁸⁾ Article 3-1 de l'ANI du 5 décembre 2003 : "La CPNE de la branche concernée ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA concerné examine les demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités, ces critères et cet échéancier sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à la disposition des entreprises et des salariés et qui précise les conditions d'examen des demandes de prise en charge".

sionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tirent les CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné⁽⁹⁾.

Enfin, si l'ANI et la loi ne visent pas expressément les CPNE pour la mise en œuvre de deux dispositifs majeurs que sont le contrat de professionnalisation⁽¹⁰⁾ et le droit individuel à la formation⁽¹¹⁾, la définition des priorités est appelée à pouvoir être adaptée régulièrement. Implicitement les CPNE sont directement concernées. C'est un pas que vont franchir de nombreux accords de branche, répondant ainsi à l'invitation tacite de l'ANI et de la loi.

Si l'attribution de compétences "normatives" aux CPNE ne date pas de la réforme intervenue en 2003-2004, on assiste pourtant à partir de la Loi du 4 mai 2004 à un changement de registre. La mise en œuvre opérationnelle de la réforme suppose un dialogue quasi permanent au niveau de la branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, notamment pour tenir compte des études réalisées par les observatoires de branche. La réforme rend incontournable le fonctionnement d'une instance de pilotage politique.

I.3. UN ÉLARGISSEMENT DES COMPÉTENCES DÉVOLUES AUX CPNE QUI DÉCOULE DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

L'évaluation de la mise en place des accords de branche réalisée en 2005 pour le Ministère chargé du travail (DARES)⁽¹²⁾ a mis en évidence "l'accroissement des compétences déléguées aux CPNE, habilitées à

9) Article 7-6 de l'ANI du 5 décembre 2003 : "Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles de confier aux CPNE le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tirent les CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné".

10) Contrat de professionnalisation. L'article L. 981-2 (Loi du 4 mai 2004) indique que le contrat de professionnalisation peut être porté à une durée supérieure à un an pour des salariés ou pour des qualifications qui sont définies par des conventions ou accords collectifs de branche (ou à défaut par les signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel). L'article L. 983-1 ajoute que les OPCAs prennent en charge les actions d'évaluation d'accompagnement et de formation prévues pour les périodes et les contrats de professionnalisation sur la base de forfaits horaires fixés par accords ou conventions de branche (ou à défaut par accord des signataires d'un OPCA interprofessionnel). A défaut d'un tel accord, les forfaits sont fixés par décret. Certains accords conclus depuis 2004 ont prévu de déléguer à la CPNE la mission de déterminer les actions et publics prioritaires et de fixer les forfaits.

11) Droit individuel à la formation. L'article L. 933-2 (Loi du 4 mai 2004) dispose que par accord collectif de branche ou d'entreprise (ou à défaut par accord des signataires d'un OPCA interprofessionnel) des priorités peuvent être définies pour les actions de formations mises en œuvre dans le cadre de DIF. De nombreux accords déléguent cette mission à la CPNE.

12) "La négociation de branche sur la formation", Circé Consultants, DARES 2005, consultable sur le site du Ministère chargé du travail : www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/DE_104.pdf

prendre des décisions pouvant avoir un effet normatif, aussi bien en direction des OPCA (affectation des ressources) qu'en direction des employeurs et des salariés (priorités pour le DIF, CQP etc.)". L'analyse approfondie du fonctionnement de huit branches professionnelles et des deux réseaux interprofessionnels à défaut et de la chaîne de prise de décisions (loi, ANI, accords de branche, CPNE ou CPNAA, OPCA) conforte cette première impression.

Les partenaires sociaux au niveau de la branche reconduisent la CPNE dans son rôle traditionnel de préparation des négociations et d'études et, dans le même temps, lui confient des compétences normatives en plus grand nombre que par le passé.

1.3.1. Le rôle traditionnel d'études, de réflexions et recommandations en matière d'emploi et de formation demeure un axe fort des attributions des CPNE

Le rôle d'études se matérialise à travers le suivi des travaux de l'Observatoire, de l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi, l'établissement d'un rapport sur l'emploi, des recommandations en matière d'emploi et de formation, l'information des partenaires sociaux sur la situation de l'emploi et de la formation.

Les CPNE sont également appelées à produire des recommandations : envisager des solutions pour réduire la précarité de l'emploi⁽¹³⁾, établissement des moyens d'une meilleure gestion de l'emploi⁽¹⁴⁾, adaptation des formations à l'évolution de l'emploi⁽¹⁵⁾, concours à l'insertion professionnelle des jeunes et/ou des demandeurs d'emploi⁽¹⁶⁾, établissement de solutions possibles pour faciliter les reclassement et/ou la reconversion en cas de licenciement collectif⁽¹⁷⁾...

Quelques accords prévoient en outre que les CPNE ont une mission d'information sur les dispositifs de formation, notamment à l'égard des PME⁽¹⁸⁾.

13) *Accord animation*

14) *Accord animation*

15) *Accords animation, BTP*

16) *Accords animation, BTP, commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, télécommunications.* À titre d'illustration, l'article 16.2..3.1 de l'avenant du 4 octobre 2004 de l'accord *Animation* prévoit que "la CPNEF est (...) chargée de définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion des jeunes dans le secteur professionnel et notamment dans le cadre de l'utilisation du 0,5 % de la masse salariale".

17) *Accords animation, commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, télécommunications.* À titre d'illustration, l'article 13 de l'accord du 24 septembre 2004 de l'accord *télécommunications* prévoit que "la CPNE est informée des licenciements collectifs portant sur dix salariés ou plus appartenant un même établissement et peut, d'un commun accord entre le chef d'entreprise et le CE être saisie des difficultés survenant au sein du CE au sujet des mesures sociales d'accompagnement d'un projet de licenciement collectif de nature économique".

Le rôle de suivi des accords de branche reste au cœur des missions des CPNE. Tous les accords y font référence. Dans certaines branches, il s'agit d'un simple rôle de bilan : faire le suivi de l'ensemble des dispositifs de formation, suivi et mise en œuvre des accords collectifs⁽¹⁹⁾, examen et bilan des dispositions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation⁽²⁰⁾, établissement du bilan des actions de formation réalisées dans chacun des dispositifs⁽²¹⁾. Dans d'autres, les CPNE sont appelées à proposer des aménagements des dispositions de l'accord⁽²²⁾ ou jouent un rôle d'interprétation de l'accord⁽²³⁾. Dans trois branches⁽²⁴⁾ enfin, les CPNE ont un rôle de préparation de la négociation.

I.3.2. Les accords de branche renforcent le pouvoir de "décision" des CPNE

L'analyse des accords fait apparaître des renvois très nombreux à une "décision" de CPNE. Les thèmes concernés sont les suivants : définition des qualifications propres à la branche, des priorités de la branche, mise en œuvre de la professionnalisation, définition des priorités DIF, des priorités CIF, mise en œuvre du tutorat, mise en œuvre de la VAE/du bilan de compétences et enfin financement de la formation.

Elle est dotée de pouvoirs d'intervention plus larges et sollicitée pour prendre des décisions qui s'imposent à l'OPCA et aux employeurs de la branche.

Cette évolution était déjà perceptible dans le cycle précédent de négociation mais les accords de branche négociés suite de la réforme de 1991 se plaçaient sur un terrain moins clairement normatif.

18) Accords personnels des banques, commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, télécommunications.

19) Branche du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire : la CPNE « assure le suivi et l'application de l'accord sur la formation professionnelle conclu au niveau de la branche et exerce les attributions qui lui sont conférées par ledit accord ». Cf.

20) article 9-3 de convention collective nationale du 12 juillet 2001 dans la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, étendue par arrêté du 26 juillet 2002 JORF 6 août 2002

21) Accord bijouterie,

22) Accord animation,

23) Accord BTP

23) Il s'agit notamment de la CPNE de la banque en vertu de l'accord lui-même. La CPNE de la Branche de l'animation s'est également octroyée ce pouvoir.

24) Accord BTP, accord bijouterie, accord télécommunications.

Négociation de branche et attributions des CPNE – Extrait de la négociation collective sur la formation professionnelle – décennie 1990-2000⁽²⁵⁾

Si globalement donc les accords de branche constituent sur tous ces points et quelques autres – congé individuel de formation et autres voies d'accès à la formation ; développement des qualifications professionnelles – le décalque parfait de l'Accord national interprofessionnel de 1991, ils sont nombreux, à poser les prémisses d'une participation potentielle des Commissions paritaires de l'emploi au pilotage du système de formation professionnelle continue ou du moins de certaines de ses composantes, au travers de considérants qui restent cependant très généraux. Plusieurs accords confient à la CPNE le soin de promouvoir ou de définir la politique de la branche en matière d'emploi, de formation et parfois d'insertion professionnelle des jeunes, en la chargeant notamment de fixer les priorités et les orientations de la profession en la matière.

L'un des éléments notables de la nouveauté réside dans l'importance des renvois à des "décisions", qui constituent désormais la règle et non plus l'exception. Ce constat ressort de la lecture des domaines d'intervention de la CPNE les plus fréquemment cités dans les accords étudiés⁽²⁶⁾ :

- établissement d'une liste de formation qualifiantes (L. 900-3 C.trav.) : 7 accords recensés sur 10 ;
- création de CQP : 6 accords sur 10 ;
- définition des formations prioritaires de la branche : 6 accords sur 10 ;
- définition des priorités dans le cadre de la professionnalisation et du DIF : 6 accords sur 10 ;
- définition des forfaits de prise en charge : 6 accords sur 10 ;
- définition ou modification des enveloppes d'affectation des ressources : 7 accords sur 10 ;
- pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications : 9 accords sur 10.

L'autre élément qui mérite d'être mis en évidence tient au fait que les "décisions" de la CPNE revêtent un caractère opposable.

Elles sont d'une part opposables à l'OPCA de la branche qui doit appliquer les priorités (publics et formations prioritaires), les forfaits de

25) *Source : Dossier n° 4 in La négociation collective en 1999 – Tome III – Les dossiers – Éditions législatives.*

26) Voir tableau n° 3, page 226.

prise en charge, la répartition de la collecte du 0,5 % qui auront été décidées par la CPNE...

Elles sont d'autre part opposables aux entreprises et peuvent donc avoir un effet sur les contrats individuels de travail. On peut signaler à cet égard les accords collectifs⁽²⁷⁾ (de branche ou interprofessionnels à défaut) qui donnent à la CPNE le pouvoir de définir les catégories de bénéficiaires des contrats de professionnalisation pour lesquels la durée du contrat ou la durée de la formation pourront être allongées ou les accords qui confient à la CPNE la responsabilité de définir la durée minimale de la formation dans le cadre de la période de professionnalisation⁽²⁸⁾. On peut également citer les accords de branche qui renvoient à la CPNE la responsabilité de créer des CQP⁽²⁹⁾. Sur ce point, si l'ordonnance du 16 juillet 1986 et le décret du 10 février 1988 ont ouvert la possibilité pour les CPNE d'établir des listes de qualification pouvant être préparées dans le cadre du contrat de qualification⁽³⁰⁾, les partenaires sociaux avaient toutefois, en pratique, jusqu'à aujourd'hui limité la portée de cette compétence générale en concluant des accords collectifs qui définissent les certificats de qualification professionnelle (CQP) ainsi que leurs modalités d'acquisition ou de délivrance⁽³¹⁾. L'analyse des accords de branche et la lecture des décisions de CPNE montrent que dans de nombreuses branches ces instances sont dorénavant chargées de créer les CQP et d'établir les listes de qualification dans le cadre du contrat de professionnalisation.

I.4. LES CPNE DISPOSENT AU FINAL DE COMPÉTENCES DÉLÉGUÉES SOIT PAR LA LOI, SOIT PAR L'ANI⁽³²⁾ SOIT PAR UN ACCORD DE BRANCHE

Le tableau ci-après présente de façon synthétique les différents renvois opérés par la loi, l'ANI, l'accord de branche aux CPNE et enfin les domaines sur lesquels la CPNE (ou CPNAA) s'est auto-saisie⁽³³⁾.

27) Accords **commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, bijouterie, Agefos, OPCAREG.**

28) Accords BÂTIMENT et **commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire.**

29) Si ce thème de la création de CQP est un domaine d'intervention plus "traditionnel" de la CPNE, la question de son opposabilité reste néanmoins ouverte. Cette question sera abordée dans le IV – Remarques en guise de conclusion.

30) L'Accord national interprofessionnel du 1er mars 1989 précise cette possibilité en prévoyant que lorsque la qualification préparée en contrat de qualification est définie paritairement, l'évaluation doit être réalisée dans les conditions prévues par la CPNE compétente.

31) La négociation collective de branche a ainsi souhaité, le plus souvent, encadrer et contrôler l'action des CPNE en matière de reconnaissance des qualifications, même si une telle articulation n'était pas obligatoire au plan juridique. Selon les secteurs d'activité, cet encadrement est plus ou moins prégnant. Ainsi des accords définissent étroitement les conditions de création, de préparation et de délivrance des CQP, ne laissant à la CPNE que la décision de délivrance du titre, alors que d'autres accords actent la création des CQP mais renvoient pour leur définition et les modalités de mise en œuvre et délivrance à la CPNE. Selon les accords, les CPNE auront donc une plus ou moins grande latitude dans la création et la gestion des CQP.

32) Pour les accords de branches qui sont dans le champ d'application de l'ANI du 5 décembre 2003

33) Les compétences en « auto-saisine » sont celles qui correspondent à des compétences que les CPNE se sont attribuées sans y avoir été invitées, ni par la loi, ni par l'ANI (pour les branches qui sont dans le champ), ni par l'accord de branche. Cette colonne du tableau a été renseignée à partir des compte-rendus de CPNE.

Tableau n° 1 – Synthèse de la dévolution de compétences “normatives” aux CPNE (ou CPNAAs)

	Compétences dévolues			
	Par la loi	Par l'ANI	Par les accords de branche	En auto-saisine
DÉFINITION DES QUALIFICATIONS PROPRES À LA BRANCHE				
Etablissement d'une liste de formations qualifiantes (L. 900-3 c. trav.)	X	X	7	
Création/agrément des CQP	X	X	6	
Conception dispositif de communication sur les CQP			1	
Suivi des CQP			2	
Examen de l'opportunité d'inscription au RNCP/suivi de la cohérence des certification inscrites au RNCP			2	
PRIORITÉS DE LA BRANCHE				
Définition des formations prioritaires de la branche		X	5	
Définition des publics prioritaires de la branche		X	2	
PROFESSIONNALISATION				
Définition de la liste des diplômes et titres à finalité professionnelle des contrats de professionnalisation		X	6	
Définition des catégories de bénéf. de contrats de professionnalisation d'une durée > à 1 an			3	1
Définition des catégories de bénéf. de contrats de professionnalisation dont la formation est d'une durée > à 25 %			2	1
Définition des formations prioritaires (période de professionnalisation)		X	6	
Définition des publics prioritaires (période de professionnalisation)		X	5	
Définition de l'objectif de professionnalisation des actions de formation dans le cadre des périodes de professionnalisation	X	X	8	
Aménagement de la durée minimale de formation dans le cadre de la période de professionnalisation.			2	1
DIF				
Définition et révision des formations prioritaires			3	

	Compétences dévolues			
	Par la loi	Par l'ANI	Par les accords de branche	En autosaisine
CIF				
Définition des priorités que la branche souhaite voir prises en compte	X	X	2	
Priorités pour les CIF présentés suite à deux demandes de DIF refusées			1	
TUTORAT				
Définition de dispositions d'accompagnement de la professionnalisation (Tutorat)			1	
Forfaits de prise en charge des actions de formation des tuteurs			2	
VAE				
Priorités dans le cadre du bilan de compétences	X			
Mise en œuvre de la VAE			1	
FINANCEMENT				
Définition ou modification des enveloppes d'affectation des ressources (au sein du 0,5 % etc.)			6	
Forfaits de prise en charge			7	1
Définition des règles de mutualisation des sommes correspondant aux droits DIF transférables non utilisés			1	
OPMQ				
La CPNE assure le comité de pilotage de l'OPMQ	X	X	5	
Définition des orientations / du programme de travail de l'Observatoire de la branche (l'Impact sur son budget)			4	
AUTRES THÈMES				
Définition des orientations des contrats d'objectifs	X		2	
Préparation et suivi des conventions établies dans le cadre de la politique contractuelle de l'État (CEP, EDDF)	X		2	
Rôle d'ajustement de la politique de la branche en direction de l'OPCA			3	1
Evolutions ou modifications envisagées des formations diplômantes			1	1

Ce tableau montre que les CPNE disposent de compétences qui leur ont été déléguées soit par la loi ou le décret, soit par les signataires d'un accord collectif alors même que la loi avait délégué ces compétences aux signataires des accords collectifs sans préciser qu'ils pouvaient les subdéléguer à une autre instance.

Il est intéressant de noter, à ce titre, que ces accords de branche ont été étendus sans réserve ni exclusion. L'administration n'a pas exclu de l'extension les dispositions des accords qui prévoient des renvois à une "décision" de CPNE au delà des prescriptions légales⁽³⁴⁾, pas plus qu'elle n'a émis de réserve sur ce point. Elle a ainsi admis que les accords de branche sont habilités à déléguer une partie de leurs attributions à une instance paritaire, dès lors que celle-ci réunit tous les partenaires sociaux de la branche.

Les thèmes sur lesquels la négociation de branche donne à la CPNE un pouvoir de "décision", que ne prévoient ni la loi ni l'ANI sont les suivants :

1. Professionnalisation : définition des catégories de bénéficiaires pour lesquelles la durée du contrat ou la durée de la formation seront allongées dans le cadre du contrat de professionnalisation⁽³⁵⁾ ; aménagement de la durée minimale de la formation dans le cadre de la période de professionnalisation.
2. Dans le cadre du DIF : définition et révision des formations prioritaires⁽³⁶⁾.
3. Financement de la formation : définition ou révision des forfaits de prise en charge dans le cadre de la professionnalisation, du DIF et dans le cadre du tutorat⁽³⁷⁾, définition ou modification des enveloppes d'affectation des ressources (au sein du 0,5 %...), définition des règles de mutualisation des sommes correspondant aux droits DIF transférables non utilisés.

Il est à noter qu'un accord de branche prévoit également de confier à la CPNE la définition de priorités pour les CIF présentés après un désaccord sur l'action de formation au titre du DIF pendant deux années consécutives⁽³⁸⁾.

34) Il faut cependant nuancer cette affirmation en ce qui concerne les accords interprofessionnels à défaut d'accord de branche, intervenus dans les réseaux AGEFOS PME et MEDEF OPCAREG dans la mesure où ces accords n'ont pas été étendus.

35) Mission dévolue à l'accord de branche lui-même par la loi.

36) Mission dévolue à l'accord de branche lui-même par la loi.

37) Mission dévolue à l'accord de branche lui-même par la loi.

38) Accord 7.3.3 de l'accord conclu dans la branche de l'**animation** : "la CPNEF définit annuellement les priorités à retenir pour les demandes de CIF présentées à la suite de deux refus du DIF dans le cadre prévu par la réglementation".

En résumé, il est possible d'affirmer que les accords de branche confient à la CPNE deux missions non prévues par la loi :

- définir les priorités en matière de formation (actions prioritaires dans le cadre de la professionnalisation, du DIF, des CIF refusés et éventuellement du plan de formation) ;
- définir ou réviser les forfaits de prise en charge et les enveloppes d'affectation des ressources.

Les accords de branche vont ainsi au-delà de ce que prévoyait l'Accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui confie aux CPNE un rôle de "recommandations" en matière de priorités de formation applicables à la branche.

Ce faisant, les accords de branche font des CPNE un outil de régulation de la politique de formation. Le nouveau système de formation repose sur une vision prospective des besoins de formation découlant notamment des travaux des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications dont les CPNE sont invitées à tenir compte (définition des priorités de formation^{(39)...}). C'est à un processus quasi permanent d'adaptation des règles applicables auquel la réforme a abouti : précision ou révision des règles applicables en matière de priorités, adaptation des règles de prise en charge selon les priorités choisies^{(40)...} Ces adaptations nécessitent un pilotage paritaire, pilotage qu'assument les CPNE.

Il s'agit là d'une évolution en profondeur qui intervient en raison du changement radical du système de financement que représente l'instauration du 0,5 % mutualisé et fongible selon les décisions négociées par les branches. L'affectation du 0,5 % devient un véritable enjeu de négociation de branche. Le changement de logique du financement accroît le pouvoir des CPNE en charge de fixer les modalités et les procédures de son affectation. S'il s'agit en quelque sorte d'un prolongement de la négociation de branche, toutes les conséquences sur le plan juridique n'ont pas encore été tirées de cette évolution concernant les procédures de prise de décision des CPNE devant faire face à un pouvoir normatif amplifié.

39) Cf. Article 7-6 de l'ANI du 5 décembre 2003 : "Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles de confier aux CPNE le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tirent les CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné".

40) On peut citer à titre d'illustration l'article 7.1 de l'accord intervenu dans la branche de la **restauration rapide** (Accord du 22 décembre 2004) qui dispose que : "cette liste [de formations prioritaires] sera complétée, précisée, actualisée, le cas échéant, modifiée en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, des besoins des publics prioritaires et des ressources financières de l'OPCA".

II. LA CPNE, PIVOT D'UN ÉQUILIBRE PARITAIRE EN CONSTRUCTION ?

Il est établi que les compétences normatives des CPNE ont été élargies par les accords collectifs de branche. Mais cette subdélégation ne s'arrête pas nécessairement là. Des relations nouvelles sont en train de se nouer entre les différentes instances paritaires. L'analyse des branches étudiées met également en évidence un phénomène de délégation de compétence de la CPNE vers l'OPCA, sur certains thèmes. Il n'est pas rare en outre de constater des saisines ou des « alertes » en provenance de l'OPCA vers la CPNE.

Ces délégations de compétence et subdélégations portent essentiellement sur la définition des priorités de formation, la définition ou révision des forfaits de prise en charge des actions de formation et la répartition des enveloppes affectées à chaque dispositif de formation, qui traduisent toutes la nécessité d'adapter ou d'ajuster la politique définie au niveau de la branche.

Cette évolution conduit à s'interroger sur la place de la CPNE dans la régulation du système de formation professionnelle.

II.1. QUELLE INSTANCE JOUE LE RÔLE D'AJUSTEMENT DE LA POLITIQUE DE LA BRANCHE ?

L'analyse des décisions de CPNE et d'OPCA permet de comprendre quelle est la chaîne de prise de « décision » entre la loi (et l'ANI), l'accord de branche, la CPNE et l'OPCA. Elle met en évidence trois grands types de fonctionnement paritaire :

1. les branches dans lesquelles les ajustements sont décidés par l'accord de branche lui-même ;
2. les branches dans lesquelles la CPNE constitue un instrument de pilotage de la politique de branche entre deux grandes négociations ;
3. les branches dans lesquelles l'OPCA impulse et adopte les ajustements.

II.1.1. Les branches dans lesquelles les ajustements sont décidés par l'accord de branche lui-même

Dans ces branches, la CPNE est un instrument d'identification des ajustements ou modifications nécessaires et de préparation des négociations⁽⁴¹⁾.

Illustration : la branche du pétrole

Dans cette branche, les compétences attribuées à la CPNE par l'accord de branche sont limitées à la création de CQP, au suivi de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et à des préconisations sur la mise en place du passeport formation.

Les attributions de la CPNE de la branche *pétrole* tiennent pour l'essentiel en des recommandations (notamment sur le passeport formation). Elle a notamment été appelée à prendre des "décisions" en ce qui concerne l'Observatoire de branche, décisions dont l'effet juridique opposable aux tiers est réduit⁽⁴²⁾.

L'ensemble des décisions "d'ajustement" de la politique de la branche sont prises par voie d'accord ou d'avenant. Il en est ainsi notamment de la révision des forfaits de prise en charge. La CPNE n'est pas davantage chargée de réviser les priorités de la branche ou de modifier les enveloppes financières affectées aux différentes actions de formation.

Il faut noter néanmoins que si, globalement, l'intervention de la CPNE paraît ne pas soulever de difficulté d'un point de vue juridique dans cette branche, il en est autrement de la "décision" de création de CQP. En effet, une telle "décision" a un effet juridique qui s'impose aux tiers. Elle est susceptible d'avoir un effet sur les contrats individuels de travail dans la mesure où elle s'inscrit dans la grille de classifications de la branche.

Illustration : les branches du BTP

L'accord signé dans les branches du BTP précise que les CPNE conjointes sont habilitées à "faire [aux parties signataires de l'accord] en temps utile, des propositions d'aménagement des dispositions du présent accord". Il précise en outre que toute modification des forfaits de prise en charge doit faire l'objet d'un avenant à l'accord de branche.

⁴¹⁾ Il est important de noter également que dans les branches du BTP, des CPRE ont été constituées. En effet, le BTP a choisi de décentraliser en partie le dialogue social de branche et certaines responsabilités nationales aux CPRE.

⁴²⁾ La CPNE réunie le 30/06/2005 a notamment décidé du choix d'un consultant pour la première étude de l'observatoire relative à la cartographie des métiers de la branche.

L'accord précise en outre que les CPNE⁽⁴³⁾ "veillent à la mise en œuvre de ces orientations, en particulier par les organismes paritaires de la branche et, à cet égard, elles sont légitimes pour émettre des directives aux organismes paritaires des branches professionnelles du bâtiment et des travaux publics et des recommandations aux pouvoirs publics et à toute autre instance intervenant dans le champ de l'emploi, de la formation et des qualifications."

Néanmoins, les CPNE conjointes sont tout de même appelées à prendre des "décisions" qui présentent un caractère normatif :

- création des CQP,
- aménagements des durées de contrat ou de formation admises dans la branche dans le cadre du contrat de professionnalisation,
- dans le cadre de la période de professionnalisation : aménagements relatifs à la durée minimale de formation, les publics pouvant accéder en priorité aux périodes de professionnalisation ainsi que les objectifs prioritaires desdites périodes,
- actions prioritaires dans le cadre de la professionnalisation,
- définition et révision des formations prioritaires de la branche.

Ces "décisions" s'imposent à l'OPCA en ce qui concerne les priorités mais également à l'employeur : durée minimale de la durée de formation dans le cadre de la période de professionnalisation et création de CQP. Ainsi, les CPNE conjointes des branches du BTP sont à la fois des instances de proposition pour certains ajustements qui doivent nécessairement faire l'objet d'un avenant à l'accord (révision des forfaits de prise en charge) et également des instances de "décisions" pour d'autres ajustements (priorités de formation...).

II.1.2. Les branches dans lesquelles la CPNE constitue l'instrument principal de pilotage de la politique de la branche

Illustration : la branche de l'animation

Dans cette branche, la CPNE est appelée à jouer le rôle d'instance de régulation de la politique de la branche. En effet, elle intervient, en application de l'accord de branche ou de la loi, pour ajuster :

⁽⁴³⁾ Cf. Ch 2 de l'accord du 13 juillet 2004 sur les missions des CPNE;

- l'affectation de la collecte professionnalisation ou de la collecte du solde,
- la définition des formations prioritaires dans le cadre de la professionnalisation, du DIF et du plan de formation,
- la définition des forfaits de prise en charge.

En outre, elle intervient sur d'autres domaines en "auto-saisine"⁽⁴⁴⁾, notamment pour définir ou préciser la durée minimale de la formation dans le cadre de la période de professionnalisation. Enfin, elle s'est également attribuée un pouvoir d'interprétation des dispositions de l'accord de branche et se rapproche sur ce point d'une commission d'interprétation.

II.1.3. Les branches dans lesquelles l'OPCA impulse et adopte les ajustements

Dans d'autres branches, la CPNE intervient en appui aux décisions de l'OPCA, pour les "valider".

Illustration : la branche de la bijouterie

La définition des forfaits de prise en charge et des formations prioritaires dans le cadre de la professionnalisation est "décidée" à la suite d'allers-retours entre la CPNE et l'OPCA.

C'est bien à l'occasion de l'affectation des ressources que les priorités s'affirment. Les priorités définies par l'accord de branche laissent de larges options ouvertes : révision/adaptation annuelle des forfaits de prise en charge, des actions prioritairement éligibles dans le cadre de la période de professionnalisation et du DIF, conditions de la formation interne dans le cadre du contrat de professionnalisation, financement de qualifications transversales

La branche de la *bijouterie* est confrontée dès novembre 2005 à la nécessité de "réduire les engagements au titre de la professionnalisation pour l'année à venir". C'est le conseil d'administration de la section professionnelle paritaire de l'OPCA qui a réalisé les arbitrages nécessaires⁽⁴⁵⁾ : modification des affectations au sein du 0,5 % et modification des forfaits au titre des contrats et périodes de professionnalisation.

Cette décision est soumise à l'approbation de la CPNE. Cette approbation intervient dans le cadre d'une délégation de pouvoir expresse

44) C'est-à-dire sans y avoir été invitée ni par la loi ni par l'accord de branche.

45) Cf. Procès - verbal du CA de la section paritaire professionnelle de la B.J.O.C. du 29/11/2005.

de l'accord de branche en ce qui concerne les forfaits de prise en charge mais sans délégation de pouvoir de l'accord en ce qui concerne la modification des affectations au sein du 0,5 %.

Dans cette branche, l'accord précise pourtant⁽⁴⁶⁾ que c'est à la CPNE qu'il appartient, à l'issue de la première année de fonctionnement des contrats et périodes de professionnalisation, de réajuster si besoin les forfaits horaires ainsi que les taux et pourcentages de prise en charge. Ce texte précise les missions confiées à l'OPCA (par la CPNE) : il s'agit de l'examen des demandes de formation des entreprises, de la vérification de la conformité de leurs demandes avec les formations prioritaires définies par la CPNE, de la répartition des fonds disponibles, les opérations de prise en charge et de la passation des conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises.

Ainsi, si la modification des affectations au sein du 0,5 % entre bien dans les compétences dévolues à l'OPCA (en l'occurrence la SPP), la modification des taux de prise de prise en charge et des priorités est, au sens de l'accord de branche, de la responsabilité de la CPNE.

Il convient de noter que dans cette branche, un autre acteur intervient : la branche de la *bijouterie* est en effet adhérente à l'OPCIB, OPCIA interbranches, qui a créé une SPP dédiée. Ce rattachement à l'OPCIB a un impact dans le pilotage paritaire ; il influence les décisions paritaires. En effet, il détermine les modalités et les taux de prise en charge des actions de formation⁽⁴⁷⁾ et les conditions de la

46) "La CPNE examine le bilan des conditions techniques de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation à l'issue de leur première année de fonctionnement et réajuste si besoin les forfaits horaires ainsi que les taux et pourcentages de prise en charge.

La CPNE précise également les conditions dans lesquelles l'OPCA assure la prise en charge des actions de préparation et de formation à la fonction tutorale ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale et à la formation interne, sur la base des forfaits et base de remboursement définis par les textes réglementaires ou conventionnels en vigueur.

La CPNE peut modifier ou compléter, les formations prioritaires, en tant que de besoin, au titre des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

La CPNE confie à l'OPCA : l'examen des demandes de formation des entreprises, la vérification de la conformité de leurs demandes avec les formations prioritaires définies par la CPNE, la répartition des fonds disponibles, les opérations de prise en charge et la passation des conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises."

Cf. Titre 4 CPNE - Article 15 : missions des partenaires sociaux de l'accord National Paritaire du 26/01/05 relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la Bijouterie.

47) Extraits du relevé de décisions du CA de l'OPCIB du 23 mars 2005, p. 5.

3- Si plusieurs accords de branche prévoient des "priorités" relatives à des actions ou à des publics particuliers, certains accords envisagent des dispositions de prise en charge financière spécifiques selon les priorités définies. En l'absence de précisions d'ordre financier, les priorités doivent être considérées comme des priorités d'action et non comme des priorités de financement. Dans ce cas, les priorités ne sont pas exclusives et toutes les actions de formation peuvent être financées, sauf autres dispositions prévues par la section paritaire professionnelle.

4- Si dans certains accords ou décisions de CPNE, il semble exister une confusion entre la notion de plafond (prise en charge au réel jusqu'à un plafond de remboursement) et de forfait (prise en charge horaire automatique pour chaque heure de formation), la Section Paritaire Professionnelle est habilitée à préciser les critères de prise en charge. Ces critères devront être soumis à l'approbation du conseil d'Administration de l'OPCIB et de la CPNE de la branche, ou de toute autre instance prévue dans l'accord de branche.

5- Conformément à l'article L 982-4 du Code du travail, l'OPCIB prend en charge les actions de formation au titre des périodes de professionnalisation sur la base de forfaits horaires. Toute disposition qui serait contraire à ce principe doit être débattue au sein de la section paritaire professionnelle avant d'être soumise à l'approbation du conseil d'administration de l'OPCIB et de la CPNE de la branche, ou de toute autre instance prévue dans l'accord de branche.

mutualisation interbranches⁽⁴⁸⁾, auxquels la SPP de la bijouterie et la CPNE doivent se conformer. Dès lors, la CPNE doit préciser les priorités de formation en respectant les orientations définies par l'accord de branche et en tenant compte également des taux et des modalités de prise en charge définis par l'OPCIB (OPCA interbranches).

II.2. LE CAS PARTICULIER DES CPNAA (ISSUES DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS CONCLUS DANS LES RESEAUX FRANCE OPCAREG ET AGEFOS PME)

Les CPNAA (Commissions paritaires nationales d'application de l'accord), créées par les deux accords nationaux interprofessionnels pour les réseaux AGEFOS PME et FRANCE OPCAREG, remplissent-elles le même rôle que les CPNE ? Ces commissions d'application de l'accord, voient-elles, comme les CPNE, leur rôle étendu à la définition de "décision" ?

L'étude des domaines d'intervention des CPNAA fait apparaître que celles-ci sont, comme les CPNE, appelées à prendre des décisions opposables aux OPCA, par conséquent réputées avoir un effet normatif. Ces "décisions" portent sur les domaines suivants :

- Définir les publics et formations prioritaires⁽⁴⁹⁾.
- Définir les formations prioritaires dans le cadre de la professionnalisation⁽⁵⁰⁾.
- Établir et mettre à jour la liste des publics et formations pour lesquels la durée des contrats de professionnalisation peut être portée à 24 mois et la durée des formations peut être supérieure à 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation⁽⁵¹⁾.

6- En l'absence de dispositions permettant de déterminer le montant de la prise en charge financière pour les actions de formation dans le cadre du DIF prioritaire et financées au titre de la professionnalisation, l'OPCIB ne prendra aucun engagement financier.

L'OPCIB considère qu'il serait administrativement plus simple que les actions financées au titre de la professionnalisation dans le cadre du DIF soient prises en charge sur la base de forfaits horaires.

48) Extraits du relevé de décisions du CA de l'OPCIB du 13 décembre 2005, p. 4.

Engagements

Les opérateurs procèdent aux engagements au titre d'un dispositif et d'une branche dans le cadre des dispositions :

*- légales et réglementaires en vigueur,
- prévues par les accords de branche,
- définies dans les procédures et les décisions du conseil d'administration de l'OPCIB,
- arrêtées par les sections paritaires professionnelles,
et dans la limite des ressources disponibles de la branche (encaissements de l'année + produits financiers - prélèvement FUP éventuel - frais de gestion OPCIB)*

Tout dépassement nécessite une décision du conseil d'administration de l'OPCIB dans le cadre de la mutualisation interbranches.

49) OPCAREG : Article 6 accord 20 septembre 2004

50) OPCAREG : Article 5 de l'accord 1^{er} mars 2005 ; AGEFOS : Article 14 accord 20 septembre 2004

51) OPCAREG : Article 23 accord 20 septembre 2004 ; AGEFOS : Article 14 de l'accord du 20 septembre 2004

- Établir et mettre à jour la liste des qualifications et des actions de formation éligibles au titre des périodes de professionnalisation en y intégrant notamment des qualifications transversales à plusieurs métiers⁽⁵²⁾.
- Modifier en tant que de besoin le coût horaire modulable⁽⁵³⁾.
- Définir l'objectif de professionnalisation dans le cadre de la période de professionnalisation⁽⁵⁴⁾.
- Les règles de mutualisation par l'OCPA des DIF transférés et non utilisés, au delà du délai de douze mois⁽⁵⁵⁾.
- Définir des qualifications transversales.

Ainsi, les CPNAAs sont, à la lecture des accords, comme les CPNE, un Janus à deux faces : étude, consultation... et pouvoir normatif⁽⁵⁶⁾.

Pourtant, les CPNAAs ne sont pas des CPNE. Certes, tout comme les partenaires sociaux des branches étudiées considèrent que la CPNE est nécessaire pour relayer et mettre en œuvre les accords de branche, ceux présents au sein de ces deux réseaux interprofessionnels ont confié aux CPNAAs cette même mission de suivi.

En revanche, les compétences des CPNE relatives aux CQP ne sauraient être transposées aux CPNAAs. Les questions relatives aux qualifications et classifications relèvent en effet des seuls accords de branche (formation ou classifications). Cependant, rien n'interdit que

52) OPCAREG : article 23 Accord 20 septembre 2004 ; AGEFOS : article 14 de l'accord du 20 septembre 2004

53) OPCAREG : article 19 et 23 de l'Accord 20 septembre 2004 ; AGEFOS : article 9.4 de l'accord du 20 septembre 2004

54) OPCAREG : article 7 Accord 20 septembre 2004 ; AGEFOS : article 10 Accord 20 septembre 2004

55) AGEFOS : article 5 accord 1^{er} mars 2005

56) Illustration : article 14 de l'accord AGEFOS PME : Missions de la Commission paritaire nationale

d'application

“La Commission Paritaire Nationale d’application de l’accord assume les missions suivantes :

- définir les moyens d’accompagnement spécifiques aux PME favorisant le développement des actions de formation visées notamment à l’article 3 du présent accord ;

- définir, valider et mettre à jour :

. d’une part, conformément à l’article 9.1. du présent accord, les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d’actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat.

. d’autre part, conformément à l’article 9.2. du présent accord, les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu’à 24 mois.

- déterminer, conformément aux articles 9.3. et 9.4. du présent accord, les priorités retenues en matière de contrat de professionnalisation, y compris pour la modulation du forfait horaire applicable à ces contrats, et, conformément à l’article 10 du présent accord, les priorités retenues pour le financement des périodes de professionnalisation ;

- établir, conformément à l’article 10 du présent accord, la liste des qualifications et des actions de formation au titre des périodes de professionnalisation ainsi que la liste des publics prioritaires dans ce cadre ;

- dresser, conformément aux articles 9.2 et 10 du présent accord, dans une volonté de développement de la formation professionnelle, une liste des qualifications transversales à plusieurs métiers, au sens de l’article L. 900-3 du Code du travail ; (...).”

les qualifications transversales, dont la nécessité est reconnue par tous, donnent lieu à reconnaissance par des accords de "réciprocité" conclus entre les branches professionnelles concernées et les réseaux interprofessionnels. Si cette question sensible a bien été posée par les deux accords des réseaux interprofessionnels, les conditions de sa mise en œuvre sont encore à l'étude à ce jour.

III. PROCÉDURES, FORMALISME, EFFETS DES “DÉCISIONS” DES CPNE

Les CPNE font partie de l'espace ouvert de négociation, elles ne sont pas des institutions paritaires comparables à un OPCA. Quelles sont les formes qu'elles adoptent pour prendre ces “décisions” opposables : une délibération, la négociation d'un avenant à l'accord ? Ces “décisions” pourront-elles faire l'objet d'un droit d'opposition de la part d'organisations syndicales non signataires majoritaires au niveau de la branche ? Les règles de publicité sont-elles les mêmes que celles applicables pour un accord ? Ces “décisions” peuvent-elles “faire grief” dans la mesure où leur publicité est très limitée ? Faut-il dès lors institutionaliser les CPNE ? Faut-il plutôt considérer que la “décision” de CPNE pour s'imposer, doive respecter les mêmes garanties de procédure que l'accord ? Une clarification juridique paraît nécessaire sur ce sujet.

Arrimer les décisions de CPNE à l'accord de branche soulève ainsi de nombreuses interrogations. En outre, certaines “décisions” de CPNE sont prises sans que l'accord de branche ne lui ait expressément attribué une compétence sur ce thème⁽⁵⁷⁾. Le tableau n° 2, reproduit ci-contre, détaille, pour chaque branche (ou réseau interprofessionnel à défaut), les modalités de prise de “décisions”.

Commentaires :

1. Toutes les branches associent l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives aux travaux de la CPNE, qu'elles soient ou non signataires de l'accord de branche formation. À ce titre, il est intéressant de noter que, dans la branche du *commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire*, l'accord constitutif de la CPNE du 6 février 1995 qui prévoyait que la CPNE était composée de 2 représentants salariés de chacune des organisations syndicales signataires de la convention collective a fait l'objet d'une exclusion lors de l'extension. La CPNE est composée de l'ensemble des organisations représentatives⁽⁵⁸⁾.
2. Dans deux branches, la CPNE dispose d'un règlement intérieur (adopté par voie d'accord), cinq branches ont précisé dans l'accord constitutif le fonctionnement de la CPNE.

57) Aménagement de la durée minimale de la formation dans le cadre de la période de professionnalisation (accord **animation**), rôle d'interprétation de l'accord de branche (branche **bijouterie**)...

58) Ces termes “signataires de la convention collective” ont été exclus de l'extension.

Cf. Arrêté du 26 juillet 2002, art. 1^{er}.

Tableau n° 2 : Esquisse de typologie de la forme juridique des “décisions” des CPNE

	Organisations parties prenantes	Existence d'un Règlement intérieur	Forme de la “décision”			Droit d'opposition	Renvoi à autres NC	Commission de conciliation/interprétation	Dépôt	Publicité	Lien avec l'OPCA
			Négociation	Délibération	Mixte						
Animation	Toutes	Non		X Majorité des présents				X			Concomitance des réunions de CPNE et d'OPCA
Banque	Toutes	Non			X	X		X		Différente selon les thèmes	
Bâtiment TP	Toutes	Oui	X Révision des forfaits de prise en charge	X (décisions paritaires)						Information aux acteurs de la branche mais pas de publication externe	
Bijouterie	Toutes	L'accord constitutif définit le fonctionnement		X			NC annuelle sur les salaires minima (forfaits)			Différente selon les thèmes	
Commerce de gros/ détail à prédom. alimentaire	Toutes	L'accord constitutif définit le fonctionnement	X (Professionnalisation)				NC annuelle sur les salaires minima (forfaits)	X		Diffusion aux entreprises adhérentes (CQP)	
Pétrole	Toutes	Non	X Révision des forfaits de prise en charge	X Création CQP Suivi OPMQ Passeport formation						Membres	L'OPCA n'est pas destinataire systématique des PV
Restauration rapide		L'accord constitutif définit le fonctionnement		X majorité des présents et représentés, dûment mandatés						Diffusion des priorités à l'OPCA, aux entreprises et aux IRP	Concomitance des réunions de CPNE et d'OPCA
Télécom	Toutes	Oui		X (majorité présents/ représentés)				X		Diffusion aux entreprises par les membres	L'OPCA est destinataire des P.V. de CPNE
Agefos-PME	Toutes	L'accord formation définit le fonctionnement		X (majorité présents/ représentés)				X (rôle de l'IPNC)			
OPCAREG	Toutes	L'accord formation définit le fonctionnement		X (majorité présents/ représentés)				X (rôle de l'IPNC)			

3. La plupart des “décisions” des CPNE sont adoptées, par voie de “délibération”. Il existe deux exceptions à ce constat général :

- Première exception : la branche des *personnels des banques* a adopté un système mixte : les “décisions” sont adoptées par accord des 2 délégations. Pour que l'accord de la délégation syndicale soit réputé acquis, il faut que deux conditions soient réunies : d'une part il est nécessaire qu'une ou plusieurs organisations approuvent la ou les décision(s) envisagée(s), d'autre part, une majorité d'organisations ne doit pas s'y opposer. Les partenaires sociaux de cette branche se sont inspirés du droit d'opposition issu du droit commun de la négociation collective, sans accorder pour autant une valeur d'accord collectif à la décision de la CPNE, qui n'est ni déposée, ni publiée.
- Deuxième exception : certaines branches prévoient que les forfaits de prise en charge sont révisés par voie d'accord : par la signature d'un avenant à l'accord de branche⁽⁵⁹⁾ ou lors de la négociation annuelle sur les salaires minima⁽⁶⁰⁾.

4. Six branches prévoient le recours en cas de conflits individuels ou collectifs à la Commission d'interprétation et de conciliation. Ces commissions ont pour objet :

- d'examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion de l'interprétation d'une clause de la présente convention,
- d'étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise,
- de formuler un avis sur l'interprétation de la présente convention.

5. Aucune branche ou réseau interprofessionnel ne prévoit le dépôt des décisions de CPNE et leur extension.

6. Il est difficile de traduire une position homogène, commune à toutes les branches (ou réseaux étudiés) sur les liens entre la CPNE et l'OPCA de la branche. Dans certaines branches, la cohérence entre les deux instances est très forte : les réunions de CPNE précèdent les réunions d'OPCA⁽⁶¹⁾, les procès-verbaux de CPNE sont systématiquement transmis à l'OPCA ; dans d'autres branches, à l'inverse l'OPCA

59) Il s'agit de la position adoptée dans les branches BTP et dans la branche du pétrole.

60) Cf. branche de la bijouterie et branche du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire

61) Par exemple branche de la restauration rapide.

n'est pas destinataire de toutes les informations et n'est informé qu'en cas de besoin.

Deux questions retiennent particulièrement l'attention : quel est le formalisme de la prise de décision ? Quelle est leur publicité ?

III.1. LE FORMALISME DE LA PRISE DE “DÉCISION”

D'une façon générale, on retiendra que toutes les CPNE adoptent au moins une partie de leurs “décisions” par la voie de la délibération.

Ce fonctionnement par voie de délibération ne date pas de ce cycle de négociation. Il était déjà présent dans le cycle précédent⁶² mais le nombre de décisions réputées avoir un effet normatif était moins important. La question de la forme juridique de la “décision” a-t-il été un sujet de la négociation ? On peut distinguer deux cas de figure.

III.1.1. *Les accords de branche n'ont pas modifié le cadre et le formalisme de la prise de décision*

Dans certaines branches, la forme des “décisions” de CPNE n'est pas un sujet de négociation.

On ne trouve aucune indication sur ce point dans les accords intervenus dans les branches de l'*animation*⁽⁶³⁾, de la *bijouterie*, du *commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire*⁽⁶⁴⁾, du *prétreole* (il n'est pas fait référence à cette question dans l'accord formation). Pour ces branches, c'est l'analyse approfondie des “décisions” de

62) “Certains accords contiennent des dispositions relatives au mode de délibération. Les décisions de la commission peuvent être prises, sous réserve toujours de la parité des collèges : à la majorité simple des membres présents de chaque collège ; à une majorité qualifiée, la présence ou la représentation d'un certain pourcentage des membres de la CPNE étant parfois requis pour la validité des délibérations. Ils peuvent aussi prévoir un vote par collège : les décisions ne sont adoptées que si elles ont recueilli dans chacun des collèges, la majorité des voix des membres présents ou représentés. En cas de blocage du processus de décision, la CPNE peut faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire nationale de la convention collective”. Source : Circé consultants “La négociation collective sur la formation professionnelle - Décennie 90-2000” La négociation collective en 1999 - Tome III - Les dossiers - Editions législatives, pp. 177 et suiv.

63) L'accord sur la formation professionnelle dans l'*animation* modifié par les avenants n° 84 du 4/10/2004, n° 88 du 15/06/2005, n° 92 du 7/09/2005 consacre son titre II aux commissions paritaires. S'il précise (article 3) que ses “représentants sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national de la convention nationale qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés” ; que “les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les règles de son organisation et de son fonctionnement notamment sa périodicité et calendrier des réunions, élections d'un(e) présidente et d'un(e) secrétaire, dans le respect de l'alternance liée au paritarisme”. Cet accord ne contient en revanche aucune indication sur la nature juridique de la “décision” de la CPNE.

64) Pour la branche du *commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire* l'accord constitutif définit le fonctionnement de la CPNE. Elle précise que la CPNE “se réunit au moins 3 fois par an en séance plénière. Dans l'intervalle, elle pourra mettre en place des groupes de travail chargés de préparer ses délibérations. Les charges de secrétariat sont assurées par la délégation des employeurs. Les représentants des organisations syndicales de salariés faisant partie du personnel des entreprises sont indemnisés dans les conditions prévues à l'article 1.5 du titre I...”. Mais, elle ne prévoit aucune disposition sur le mode d'adoption des “décisions”. Cf. article 9-4 de la convention collective nationale du 12 juillet 2001, signée dans la branche du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*, étendue par arrêté du 26 juillet 2002 JORF 6 août 2002.

CPNE qui fournit la grille de lecture. Pour certaines d'entre elles, c'est la CPNE elle-même qui détermine son mode de fonctionnement.

On peut citer à cet égard, la CPNE *animation* : "le quorum nécessaire requiert la présence de 3/5^e des organisations syndicales de salariés et de 2/3 des organisations syndicales d'employeurs, quel que soit le nombre de personnes présentes par collège. Les décisions sont alors prises à la majorité des membres présents. Lorsque le quorum n'est pas atteint, aucune décision ne peut être prise". (Cf. relevé des décisions CPNEF du 23/02/2004 inséré dans le relevé de décisions du 18 juillet 2005).

Si dans d'autres branches (ou réseaux à défaut), les accords précisent les modalités d'adoption des "décisions", celles-ci sont restées inchangées. Ces dispositions peuvent résulter des dispositions d'un accord constitutif ou de l'accord formation lui-même. On peut citer à ce titre l'accord BTP qui précise à l'article 3 de l'accord signé le 13 juillet 2004 sur les missions, organisation et fonctionnement des CPNE que les "*décisions de ces commissions résultent d'un accord entre les deux collèges.*". On peut également citer les accords intervenus dans la branche des *télécommunications*, et dans les deux réseaux à défaut OPCAREG et AGEFOS qui prévoient que les décisions sont adoptées à la majorité des membres présents ou représentés. L'accord intervenu dans la branche de la *restauration rapide* portant constitution de la CPNE de la restauration rapide en date du 20 décembre 1996 prévoit que "les décisions de la CPNE sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés".

En revanche, l'accord *banque* du 8 juillet 2005 prévoit quant à lui, une modalité nouvelle de prise de décision qui tient compte des nouvelles attributions de la CPNE. En effet, l'article 2 de l'accord de branche⁽⁶⁵⁾ précise que la CPNE "se réunit au moins deux fois par an en formation plénière et prend ses décisions par accord des 2 délégations". "Pour que l'accord de la délégation syndicale soit réputé acquis, il faut que les deux conditions ci-dessous soient réunies :

1. une ou plusieurs organisations approuvent la ou les décision(s) envisagée(s),
2. une majorité d'organisations ne s'y oppose pas".

65) "La commission paritaire nationale de l'emploi est constituée :

- d'une délégation syndicale composée de 15 membres, chacune des 5 organisations syndicales représentatives désignant 3 représentants,
- d'une délégation patronale composée d'un nombre de membres équivalent.
(...) La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées. Cette commission se réunit au moins deux fois par an en formation plénière et prend ses décisions par accord des 2 délégations.

Pour que l'accord de la délégation syndicale soit réputé acquis, il faut que les deux conditions ci-dessous soient réunies : une ou plusieurs organisations approuvent la ou les décision(s) envisagée(s), une majorité d'organisations ne s'y oppose pas."

Ainsi, si la forme de la décision est précisée dans la plupart des branches (ou réseaux à défaut) étudiées, un seul accord prend en compte l'évolution des missions conférées aux CPNE et le renforcement du caractère "normatif" de ces dernières et ouvre un droit d'opposition à l'encontre des décisions de CPNE⁽⁶⁶⁾.

À cette exception près, la montée en puissance du caractère normatif des "décisions" de CPNE n'a pas incité les négociateurs de branche à préciser ou à modifier les conditions d'adoption de leurs décisions.

III.1.2. Une absence de contrôle de la conformité des "décisions"

Existe-t-il une procédure des dépôts des décisions de CPNE ou un contrôle de conformité des décisions prises ? Pour que les conventions et accords conclus puissent entrer en vigueur, plusieurs règles s'imposent aux signataires : la notification des accords à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature et leur dépôt. La procédure d'extension pour les accords de branche constitue en outre une garantie de conformité des dispositions négociées par les partenaires sociaux aux prescriptions légales et réglementaires.

Ce dépôt et la procédure d'extension⁽⁶⁷⁾ ne sont pas prévus pour les "décisions" de CPNE.

Cette absence de procédure soulève des interrogations. En effet, seule la procédure d'extension permet de rendre opposables aux entreprises de la branche professionnelle concernée, qu'elles soient membres ou non de l'organisation patronale signataire, ainsi qu'à leurs salariés les dispositions des accords. Or, les partenaires sociaux confient à la CPNE un pouvoir de "décisions", sensées s'imposer à l'ensemble des employeurs de la branche, qu'ils soient ou non adhérents de l'organisation patronale qui siège dans cette commission.

En outre, la procédure d'extension des accords de branche négociés à la suite de la Loi du 4 mai 2004 a permis d'écartier certaines dispositions manifestement illégales des accords de branche. Il en est ainsi notamment des dispositions des accords qui confondaient l'éligibilité des actions de formation, déterminée par la loi, et la définition de priorités pour ces actions de formation, à établir par accords collectifs

66) Cette procédure s'inspire des dispositions prévues à l'article L. 132-2-2 du Code du travail.

67) Sous condition d'avoir été négociés conformément aux règles établies, les conventions et accords collectifs peuvent faire l'objet des procédures d'extension qui aboutissent à les rendre obligatoires pour des employeurs et des salariés qui, autrement n'y auraient pas été soumis. L'extension opère à l'intérieur du champ d'application territorial et professionnel de l'acte.

de branche. Certaines “décisions” de CPNE ont pu reproduire cette confusion entre éligibilité et priorité.

III.2. LA PUBLICITÉ DE LA DÉCISION

Dès lors que les décisions des CPNE produisent un effet sur les OPCA et / ou sur les employeurs, la question de la publicité donnée à ces décisions devient cruciale. Les décisions des CPNE sont-elles publiées ? Les deux principales cibles de ces “décisions” – OPCA et entreprises – en sont-elles destinataires ? L'accès à l'information est une condition indispensable de l'opposabilité d'une “décision”.

L'ANI du 5 décembre 2003 (article 7-6) précise que “les conclusions et recommandations que tirent les CPNE [des travaux de l'Observatoire de branche] en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné”. La forme que revêt cette “mise à disposition” – qui n'est pas à proprement parler une publicité – a-t-elle été précisée par les accords de branche ?

Il ressort de l'analyse des accords, des décisions de CPNE (ou de la CPNAA) et des entretiens conduits qu'il n'existe pas de règle précise en ce qui concerne la publicité des “décisions” prises par les CPNE.

Seul l'accord intervenu dans la branche de la *restauration rapide* contient une disposition relative à la transmission des “décisions” de la CPNE⁶⁸⁸. Cette disposition reprend en réalité, sans le modifier l'extrait de l'ANI du 5 décembre 2003 précité. Il ne prévoit pas à proprement parler de publicité ou de publication des “décisions” mais une “mise à disposition” des conclusions et recommandations de la CPNE aux chefs d'entreprise, aux IRP et à l'OPCA, sans préciser par quel canal ces éléments sont portés à la connaissance de leurs destinataires. Dans les autres branches (et dans les deux réseaux interprofessionnels “à défaut”), les informations résultant de la CPNE sont diffusées, en tant que de besoin, aux acteurs concernés : adhérents et OCPA.

Les “décisions” de CPNE ne font donc l'objet, dans aucune des branches étudiées, de publicité, au sens juridique du terme. Il est décidé, en opportunité, au cas par cas, de la diffusion des “décisions” prises.

688) “Sur la base des travaux de l'observatoire transmis à la CPNE, celle-ci examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications de la branche. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprises, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents de la branche”.

IV. REMARQUES EN GUISE DE CONCLUSION

Ces évolutions conduisent à s'interroger sur l'identité des CPNE dès lors que leurs fonctions originelles d'études et d'informations sont complétées par des compétences normatives. Plus précisément, les "décisions" des CPNE ont-elles la même valeur que les accords de branche ? Ont-elles du moins un caractère opposable, c'est-à-dire peuvent-elles obliger leurs destinataires à se conformer à leurs prescriptions ?

IV.1. IL EST LÉGITIME DE S'INTERROGER SUR LA PORTÉE JURIDIQUE DES DÉCISIONS PRISES PAR LES CPNE

Se pose la question de l'opposabilité des "décisions" de CPNE d'un strict point de vue juridique.

À titre d'exemple, lorsqu'un employeur conteste le refus de l'OPCA de prendre en charge les coûts pédagogiques d'une période de professionnalisation, au motif que la formation envisagée n'est pas inscrite parmi les priorités établies par la CPNE, le tribunal pourrait passer outre la décision de la CPNE. Il en serait de même d'un salarié contestant le refus de la prise en charge d'un DIF. Dans le premier cas, il s'agirait d'un conflit entre un employeur et un OPCA, qui relèverait sans doute de la compétence du tribunal d'instance. Dans le deuxième cas, il s'agirait d'un conflit entre un salarié et son employeur, ce qui relève incontestablement de la compétence du Conseil de prud'hommes.

Si l'action des CPNE n'a pas fait l'objet de contentieux particuliers, il convient toutefois, par analogie, de rappeler la position de la Cour de cassation quant à la nature des "décisions" prises par d'autres commissions paritaires. Selon les magistrats, les décisions de commissions paritaires n'ont pas la valeur d'accords et ne lient donc pas le juge. Il en est jugé ainsi en matière de commissions paritaires d'interprétation des conventions collectives⁽⁶⁹⁾. La Cour de Cassation a notamment jugé le 20 janvier 1999 que "l'avis donné par une commission paritaire, s'il n'a pas la valeur d'un avenant à la convention collective, ne lie pas le juge, auquel il appartient de trancher le litige, sans s'en remettre à l'avis de la commission".

Les CPNE étant souvent investies du rôle de suivi des accords en matière de formation, il convient d'en conclure que leurs avis ou

69) *Cass Soc 20 Janvier 1999, N° 96-44.814, Société quasar informatique, SA C/ M. Georges Lagarde.*
Il s'agit d'une jurisprudence constante de la Cour de Cassation. Voir plus récemment : *Cass Soc, 21 Juin 2005, N° 03-45.007, CPAM de Paris C/ Mme Isabelle Boyault et autres.*

“décisions” ne constituent pas, en l’état et à elles seules, des compléments aux dits accords et, par conséquent, ne sont pas opposables aux entreprises et aux salariés.

IV.2. IL APPARTIENT AUX PARTENAIRES SOCIAUX (OU AU LÉGISLATEUR) DE PRÉCISER LES MODALITÉS QUI PERMETTRONT DE RENDRE OPPOSABLES LES DÉCISIONS DES CPNE

Pour “sécuriser” les décisions de CPNE, plusieurs hypothèses peuvent être envisagées. La première solution pourrait être de confier les missions des CPNE à des organismes agréés et contrôlés, qui pourraient être les CPNE actuelles transformées en “organismes paritaires nationaux de l’emploi”. Ce choix ne semble pas être celui des partenaires sociaux rencontrés et interrogés sur ce point et semble donc devoir être écarté. Dès lors, deux hypothèses sont envisageables :

- Soit prévoir que les décisions des CPNE ayant un impact sur le financement soient décidées ou “validées” par les OPCA. Les missions pouvant être assumées par les OPCA (en lieu et place ou en complément des CPNE) portent sur le financement des actions de formation : définition ou révision des priorités, des forfaits de prise en charge, répartition des enveloppes financières dans le cadre de la mutualisation). L’OPCA pourrait intervenir en premier recours ou en validation des décisions proposées par les CPNE (ce qui est plus dans l’esprit de la réforme du 4 mai 2004). La délibération du conseil d’administration de l’OPCA rendrait ainsi applicables les décisions préparées et “négociées” en CPNE. Cette solution est déjà pratiquée dans certaines branches.
- Soit préciser (par accord national interprofessionnel ou par la loi) que les décisions des CPNE, pour avoir une valeur normative, doivent être négociées, conclues, déposées et étendues dans les formes prévues par la législation sur la négociation collective.

Quels sont les avantages comparés de ces deux hypothèses ?

La signature d’un avenant à l’accord présente plusieurs avantages. Tout d’abord l’accord est publié, les règles qu’il établit sont donc connues. Rappelons que la diversité et de la flexibilité des sources conventionnelles peuvent devenir source de complexité pour les bénéficiaires et d’inégalité si des mesures adéquates ne sont pas prises par les acteurs concernés en vue de faciliter leur connaissance et d’assurer ainsi l’égalité d’accès à la formation. Ensuite, la conformité des décisions est contrôlée à l’occasion de la procédure d’extension.

En revanche, la négociation d'un avenant suppose le dépôt et l'extension et risque de ne pas permettre toujours la réactivité qui s'impose pour certaines décisions.

Faire décider ou valider par les OPCA les « décisions » des CPNE présente l'avantage de la souplesse et de la réactivité. Cela peut cependant présenter le risque de soumettre les décisions de la branche à une logique gestionnaire. Enfin, les décisions ne sont pas, à l'heure actuelle, publiées, ce qui représente un obstacle au développement des dispositifs de formation.

Ces deux alternatives peuvent néanmoins être combinées. Dans certaines matières – celles touchant au financement des dispositifs de formations – les conseils d'administration d'OPCA peuvent valider les modalités préparées et adoptées en CPNE, celles-ci ne devenant opérationnelles qu'une fois adoptées par le conseil d'administration de l'OPCA. Les décisions pouvant faire l'objet d'une décision de l'OPCA sont les suivantes :

- définition des formations prioritaires de la branche,
- définition des priorités dans le cadre de la professionnalisation et du DIF,
- définition des forfaits de prise en charge,
- définition ou modification des enveloppes d'affectation des ressources.

En revanche dans d'autres domaines, seule peut être envisagée la négociation d'un accord. En effet, en matière de définition des qualifications de la branche, de création de CQP qui produisent un effet sur les contrats de travail, les préconisations des CPNE, pour devenir opposables à toutes les entreprises de la branche, doivent avoir été adoptées sous la forme d'un accord négocié, conclu, déposé, puis étendu dans les formes prévues par la législation sur la négociation collective. Il en est de même des « décisions » de CPNE qui définissent les catégories de bénéficiaires des contrats de professionnalisation pour lesquels la durée du contrat ou la durée de la formation pourront être allongées ou de celles qui confient à la CPNE la responsabilité de définir la durée minimale de la formation dans le cadre de la période de professionnalisation⁽⁷⁰⁾.

70) Accords intervenus dans les branches du BÂTIMENT et dans la branche du **commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire**.

Enfin, quelles que soient la ou les hypothèses retenues, la publicité des “décisions” de mise en œuvre et de financement des dispositifs de formation prises par les CPNE demeure un enjeu. Il apparaît souhaitable que les partenaires sociaux, soucieux de rendre connues – c'est à dire accessibles – les modalités de mise en œuvre et de prise en charge des dispositifs qu'ils ont créés, se saisissent de cet enjeu et réfléchissent aux modalités de publicité de leurs décisions paritaires. Il pourrait notamment être envisagé de réaliser une mise en ligne de ces décisions sur un ou plusieurs supports choisis par les partenaires sociaux.

ADDENDUM

Les priorités du DIF à l'intersection du droit de la négociation collective et du droit de la formation.

La définition des priorités du DIF constitue l'une des attributions des CPNE. Mais les accords de branche – et les CPNE auxquelles les accords ont renvoyé cette mission – ne sont pas les seuls à pouvoir définir des priorités de formation. En effet, pour la définition des priorités applicables aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF, le Code du travail permet aux conventions et accords collectifs de branche et d'entreprise de compléter le dispositif légal (article L. 933-2 c. trav.).

Répondant à l'invitation de la loi, certains accords d'entreprise (ou de groupe) ont défini des priorités applicables au DIF ; dans certaines entreprises, celles-ci sont plus étroites que celles définies par la branche. Ce constat soulève plusieurs interrogations. Les accords d'entreprise peuvent-ils restreindre le périmètre du DIF ? Les priorités d'entreprise peuvent-elles être financées par l'OPCA sur les fonds mutualisés ? Lorsque les accords de branche interdisent la dérogation par accord d'entreprise, le caractère plus ou moins favorable des priorités peut-il être apprécié ?

Ces questions juridiques sont d'autant plus importantes que les textes conventionnels ou législatifs sont parfois ambigus.

Ainsi, il découle de l'article L 933-2 que l'entreprise et la branche sont placées sur un pied d'égalité en matière d'établissement des priorités au titre du DIF. Dès lors, les priorités de l'entreprise s'imposent-elles à l'OPCA, alors que l'article R. 964-16-1 – texte réglementaire donc inférieur dans la hiérarchie des normes – précise, lui, qu'en ce qui concerne le financement des actions de professionnalisation et des actions de formation dans le cadre du DIF, les OPCA interviennent “dans le respect des priorités définies par un accord de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue” ?

Ces priorités issues des accords d'entreprise s'imposent-elles aux salariés ? L'administration du travail a réaffirmé à l'occasion de la procédure d'extension des accords de branche qu'un accord de branche ne pouvait limiter les actions

éligibles au titre du DIF dans la mesure où elles sont fixées par la loi⁽⁷¹⁾. Cette position doit logiquement s'appliquer aux dispositions des accords d'entreprise. Cela signifie qu'un salarié peut donc demander à utiliser son DIF sur des actions ne figurant pas parmi les actions prioritaires fixées par l'accord d'entreprise ou de groupe.

Si le fait de fixer des priorités DIF par accord d'entreprise n'a pas pour effet de limiter la demande du salarié, en revanche, la liste de ces priorités contribue néanmoins à définir les axes privilégiés par l'employeur pour l'utilisation du DIF. Peut-on en déduire que si le salarié demande à réaliser une action de formation dans ce cadre, et sous réserve que l'action corresponde bien à sa qualification contractuelle, celle-ci ne pourrait pas lui être "refusée", le contrat DIF devenant alors un contrat d'adhésion ? Dans la logique contractuelle voulue par les partenaires sociaux, c'est sans doute cette interprétation qu'il faut retenir.

Cette lecture croisée des dispositions du Livre I relatives à la négociation collective et de celles du Livre IX relatives au DIF, lui-même objet de négociation, met en évidence des interrogations juridiques nouvelles qui méritent sans doute d'être approfondies par l'analyse de l'articulation entre accords de branche et accords d'entreprises et par l'observation des pratiques de gestion du DIF par les entreprises.

71) Arrêté du 13 juillet 2005 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du **personnel des agences de voyages et de tourisme**, publié au JO du 26 juillet 2005.

Article 1 : l'accord du 29 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est étendu à l'exclusion de : "de l'article 20 et du terme "éligible" du deuxième alinéa de l'article 22 (l'exercice du DIF en cas de licenciement) de l'accord, étant contraires aux dispositions de l'article L. 933-3 du Code du travail aux termes desquelles un accord collectif peut prévoir des actions prioritaires au titre du droit individuel à la formation, mais cela ne peut avoir pour effet de limiter ces actions à ces seuls cas."

Article 20 : "les signataires déterminent comme éligibles au titre du DIF les actions de formation suivantes : les bilans de compétences dans la limite de 20 h et les actions dans les domaines suivants : connaissance des destinations et produits touristiques – vente – conseil, outil informatique de réservation, nouvelles technologies, techniques professionnelles du tourisme, savoir-faire en management, négociation marketing, linguistiques, juridique, RH, achat, gestion, comptabilité, bureautique."

LES ACCORDS DE MÉTHODE 2005 :

MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 72

DE LA LOI DU 18 JANVIER 2005

DE PROGRAMMATION POUR

LA COHÉSION SOCIALE

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

LES ACCORDS DE MÉTHODE 2005 :

MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 72

DE LA LOI DU 18 JANVIER 2005

DE PROGRAMMATION POUR

LA COHÉSION SOCIALE

ARTICLE L. 320-3 NOUVEAU

DU CODE DU TRAVAIL

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” permettant d’inscrire la gestion des restructurations dans un cadre négocié et ainsi d’encourager la gestion la plus anticipative et concertée possible.

Dans un premier temps, cette possibilité avait été ouverte à titre expérimental par la Loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques. Le législateur a pérennisé ce dispositif en l’insérant à l’article L. 320-3 du Code du travail.

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 applicable 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.

Le bilan des accords conclus en 2005 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 154 accords de méthode déposés auprès des DDTEFP ont été recensés en 2005.

L'analyse des accords déposés dans les Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et transmis à la DGEFP a permis de dégager une typologie.

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.

I. TYPOLOGIE DES ACCORDS

I.1. LES ENTREPRISES AYANT CONCLU UN ACCORD

Au 31 décembre 2005, 154 accords ont été déposés dans les DDTEFP et transmis à la DGEFP. Ces accords ont été signés dans 125 entreprises (13 entreprises ont signé plusieurs accords).

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.

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

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

- Peu de grands groupes en 2005 se sont engagés dans une démarche s'étendant d'emblée à tout le groupe (accord cadre). C'est le cas seulement de 21 groupes, soit 13,6 % des accords déposés.
- Les entreprises de plus de 500 salariés représentent plus de 52,6 % des accords déposés en 2005 (81 entreprises).
- 53 entreprises de moins de 500 salariés ont conclu un accord à l'occasion d'un projet de compression des effectifs (soit 34,4 % des accords signés). Parmi ces entreprises, peu d'entre elles ont moins de 150 salariés.

Des entreprises appartenant à tous les secteurs d'activité ont conclu des accords de méthode, mais cette répartition est inégale. La *fabrication de produits pharmaceutiques* (10 entreprises, soit 8 % des accords) est le secteur d'activité le plus important. Le secteur *bancaire* est le deuxième plus important, mais tous les secteurs d'activité ont été séduits par une démarche de négociation des restructurations à travers les accords de méthode, contrairement à la phase expérimentale au cours de laquelle seuls quelques secteurs étaient représentés.

En outre, par rapport à 2003-2004, on constate une hausse importante du nombre d'accords signés dans le secteur associatif.

I.2 LES ACCORDS

Moment de la signature des accords

La quasi intégralité des accords a été signée “à chaud”, c'est à dire en lien avec une restructuration devant être conduite à plus ou moins brève échéance (dans les 2 à 12 mois). Certains ont été conclus alors que la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel était déjà engagée. L'accord de méthode vient dans ce cas sécuriser une partie de la procédure déjà engagée.

Peu d'accords effectuent un lien explicite avec des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) – c'est principalement le cas de quatre entreprises – même si la plupart des accords facilitent une gestion plus anticipative des restructurations.

Les accords conclus totalement “à froid” sont quasi inexistant. Conclus principalement dans de grandes entreprises, ils organisent les futures procédures de licenciement collectif, les mesures d'accompagnement qui seront mises en œuvre dans le cadre des restructurations à venir, ou définissent par anticipation les thèmes qui seront soumis à la négociation d'entreprise.

Durée des accords

La grande majorité des accords est signée pour une durée déterminée. L'accord précise soit le terme précis soit la fin de la procédure engagée sans pour autant en préciser une date.

Signataires

La grande majorité des accords (73,9 % soit 113 accords) ont été signés par la CFDT. La CGT vient en deuxième position en 2005 en signant 61 % des accords (contre 58 % en 2004), alors que la CFE-CGC a signé 57,1 % des accords (52 % en 2004). La CGT-FO a signé 55,2 % des accords et la CFTC 45,5 %.

Enfin, 20,1 % 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), SNTPCT (audiovisuel), SAPOS (agroalimentaire), syndicats autonomes d'entreprise.

À partir des éléments recueillis, il est possible d'affirmer que 17,5 % au moins des accords ont été signés à l'unanimité. Les accords ne mentionnent, en effet, pas toujours, les syndicats qui ont participé à la négociation et ne précisent que les seuls signataires.

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 objectifs principaux :

- 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 et l'organisation de la mobilité.

II.1. ADAPTER ET SÉCURISER LES PROCÉDURES COMPTÉ TENU DES SPÉCIFICITÉS DE CHAQUE ENTREPRISE ET DU CALENDRIER DE LA RESTRUCTURATION

II.1.1 L'adaptation au calendrier de la restructuration

96 accords (62 %), signés après l'annonce d'un projet de restructuration, laissent aux partenaires sociaux le temps de la recherche de solutions alternatives (ou de repreneurs) et à la négociation des mesures d'aide au reclassement.

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 et de 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 :

- 61 accords (soit 39,6 %) privilégient une certaine forme de concomitance des procédures d'information et consultation prévues au livre IV et III du Code du travail (souvent l'information est donnée au CE au début de la procédure autant sur le livre IV que sur le livre III, la consultation elle-même portant sur le livre IV puis sur le livre III), voire une concomitance complète accompagnée de l'augmentation du nombre de réunions, ou d'une diminution.
- 32 accords (20,8 %) séparent clairement les consultations du livre IV et 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 la consultation sur le livre III à 2 réunions).
- 61 accords (39,6 %) restent muets sur l'articulation soit parce qu'ils ne traitent pas directement de la consultation mais seulement du PSE.
- Si le nombre de réunions sur le livre III est souvent limité au minimum légal, c'est-à-dire 2 (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 47 accords, soit 30,5 %) ou réduits (14 accords, soit 9,1 %), et dans 14,9 % des cas, ce sont les délais légaux.

Des phases de concertation préalable sont souvent prévues, parfois dans le cadre de formations spécifiques.

Par ailleurs, l'articulation des consultations du Comité central d'entreprise et des comités d'établissement est souvent encadrée : les réunions des comités d'établissement sont en règle générale programmées, de façon simultanée, dans les jours qui suivent les réunions du 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 du 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, Comité central d'entreprise, comités d'établissement, délégués syndicaux.

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

Un accord prévoit que le Comité central d'entreprise se réunira de façon alternée sur chaque site des établissements concernés. L'accord institue ainsi la possibilité d'un CCE "itinérant".

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

La majorité des accords a pour but de sécuriser la procédure, voire même 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 prévu par la Loi du 18 janvier 2005 pour sécuriser la suite de la procédure. Cette volonté de sécurisation se traduit parfois également par l'association des CE et CCE à la négociation de l'accord. Toutefois, force est de constater que l'association du CCE et du CE à la négociation de l'accord s'avère rare. Les réunions qui ont déjà eu lieu sont parfois actées dans l'accord.

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.

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.

II.2. RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL ET LA CONCERTATION SUR LA PROCÉDURE DE RESTRUCTURATION

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 51,9 % (soit 80 accords) 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 du livres IV et III.
- 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. Les accords prévoient un prix plancher qui varie de 8 000 € HT à 25 000 €, certains accords ne précisent pas d'enveloppe financière mais prévoient que le prix doit être raisonnable.

II.2.2. La mise en place de structures parallèles de concertation

Dans 49 % accords, il est institué 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 et de la 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 aux livres IV et 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,
- 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.

Certains accords prévoient la création de commissions de suivi au niveau national.

II.2.3. L'information du personnel

Peu d'accords (26,6 %) 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 le 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. La création d'un espace "information conseil" sur différents sites touchés et la mise en place d'un numéro vert sont parfois prévus.

II.3. RECHERCHER LES CONDITIONS D'UN RECLASSEMENT PLUS EFFICACE PAR LA NÉGOCIATION

Certains accords prévoient la renégociation des accords ARTT afin d'éviter les licenciements ou en diminuer leur nombre.

II.3.1. GPEC et accords de méthode : anticipation de la mobilité

La plupart des accords intègre cette dimension d'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 DRH, bilan de compétences, VAE .

Peu d'accord associe accord de méthode et GPEC (10 accords soit 6 %).

De façon générale, ces accords GPEC organisent la mobilité interne (conditions de transfert géographique, de mutations internes, prise en charge du logement, du déménagement), la mobilité externe (conditions de déménagement, modalités d'indemnisation, aide au conjoint) et les départs volontaires (définition du projet personnel, indemnisation, dépôt de candidature, conditions d'acceptation). Ils décrivent les outils utilisés (bilan de compétences, formations d'adaptation, congés spéciaux).

Un des accords de méthode organise la procédure de la future négociation de l'accord GPEC. Ainsi, il est prévu la création d'un groupe de travail sur la mobilité interne, la mobilité externe, les départs volontaires, la gestion des carrières et les bilans de compétences. À cette fin les délégués syndicaux bénéficient de crédit d'heures supplémentaires.

De façon innovante, une réelle politique de gestion des emplois et des compétences a été instituée par le biais de la création d'un pôle de

compétitivité composé d'entreprises, de centres de formation, d'unités de recherche avec un budget spécifique sur 3 ans. Certains accords prévoient qu'en cas de fermeture de site dans l'avenir que les salariés seront avertis au moins 12 mois à l'avance afin d'organiser leur mobilité.

II.3.2. Départs négociés

La question du volontariat est abordée dans 74 accords (54 %). 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 précisent :

- 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 livre III.
- 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.
- Des mesures d'incitation au départ :
 - une prime d'embauche versé au futur employeur avec un statut protecteur pour les 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 ;
 - aide financière à la mobilité (voyage de reconnaissance, participation aux frais d'installation, de déménagement, prise en charge du différentiel de loyer pendant trois ans, si acceptation d'une mobilité géographique au sein du groupe, aide au conjoint, participation au frais de scolarité des enfants ou des frais universitaires, double loyer, formation de langue).

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 soit par voie d'affichage, de courriel ou de courriers individualisés,
- volontariat pour projet personnel (création, reprise d'entreprise),
- volontariat pour bénéficier de mesures d'âges.

Le volontariat est strictement encadré et la rupture n'intervient qu'à la fin de la procédure d'information et de consultation. Dans le cadre de cet appel au volontariat, 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, certains accords (29 % des accords recensés) prévoient 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

35,1 % 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 (la durée de la procédure) et seulement par avenant à licencier. Toutefois, certains

accords conditionnent cet engagement à l'acceptation de réduction des rémunérations.

- 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) :
 - à offrir des postes à la mobilité que sur une période donnée ;
 - à financer des actions de revitalisation du bassin d'emploi (14 entreprises).

Il est à noter qu'aucun accord ne privilégie une logique purement indemnitaire. Si 39 accords (soit 55,3 %) précisent le montant des indemnités extralégales et conventionnelles, ils les associent nécessairement à des mesures de reclassement interne ou externe.

De nombreux accords définissent avec précision les modalités de mobilité et de reclassement interne, les missions du prestataire chargé du suivi des reclassements internes et 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.

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). La durée du reclassement varie parfois en fonction de l'âge du salarié licencié.

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.

L'aide à la création et reprise d'entreprise

49 accords (32 %) traitent de la question de la reprise ou de la 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 15 000 € selon l'entreprise après attestation de l'immatriculation de la société,
- un appui et un conseil à l'élaboration du projet,
- une aide aux formalités administratives,
- une aide à l'embauche de salarié de l'entreprise,
- un suivi après la création ou la reprise d'entreprise.

Un suivi renforcé pour les seniors

40 accords (soit 26 %) prévoient soit des mesures de préretraites d'entreprise soit une demande du bénéfice de l'ASFNE. Certaines mesures du PSE sont par ailleurs réservées soit aux salariés ayant le plus d'ancienneté, soit aux plus âgés, notamment une durée d'accompagnement plus longue par la cellule de reclassement. Certains accords prévoient des primes plus importantes en fonction de l'âge des salariés et ce quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

La prise en charge de mutuelle

Afin de sécuriser les reclassements externes, certaines entreprises offrent pendant une durée limitée de 3 mois à un an le bénéfice de la mutuelle d'entreprise.

LE DIALOGUE SOCIAL

EN EUROPE EN 2005

LE DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE EN 2005 : UNE ANNÉE DE TRANSITION ?

Les grandes étapes du dialogue social européen

Les consultations et les concertations avec les partenaires sociaux ont débuté dès les années soixante au sein de comités consultatifs sectoriels, du comité permanent de l'emploi et de conférences tripartites sur des questions économiques et sociales.

Le lancement du dialogue social bipartite à l'initiative de Jacques Delors en 1985 a ouvert la voix à un espace européen de négociation collective.

On distingue généralement trois phases dans le développement du dialogue social européen.

La première période de 1985 à 1991, a débouché essentiellement sur l'adoption de résolutions, de déclarations et d'avis communs, sans force juridique contraignante.

La deuxième phase a débuté avec l'intégration de l'accord du 31 décembre 1991 dans les traités au travers des articles 138 et 139 prévoyant l'intervention des partenaires sociaux.

La troisième période a été inaugurée en décembre 2001, lorsque les partenaires sociaux interprofessionnels européens ont présenté une "contribution commune" au sommet européen de Laeken. Cette phase se caractérise par une prise d'indépendance et d'autonomie du dialogue social européen. L'année suivante, l'adoption par les partenaires sociaux de leur premier programme de travail pluriannuel commun pour 2003-2005, a confirmé cette tendance.

L'année 2005 a vu célébrer le vingtième anniversaire du dialogue social européen.

Le sommet du dialogue social du 29 septembre 2005 a été l'occasion de mesurer le chemin parcouru à l'occasion de cette commémoration. Il a aussi permis de jeter un pont vers l'avenir du dialogue social européen en tant qu'outil de bonne gouvernance. Le dialogue social est considéré comme faisant partie intégrante des valeurs communes et comme constituant un élément indispensable à la modernisation économique et sociale de l'Union européenne⁽¹⁾.

1) *Les actes du sommet du dialogue social du 29 septembre 2005, préface de José Manuel Barroso, président de la Commission européenne et Vladimir Spidla commissaire européen chargé de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances.*

L'année 2005 est aussi celle des révisions à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne et de l'agenda social européen.

Le bilan des progrès réalisés depuis 2002 a conduit la Commission à proposer au Conseil européen de concentrer la stratégie de Lisbonne autour d'un partenariat européen pour la croissance et l'emploi.

Pour l'élaboration de programmes d'action, dix domaines prioritaires ont été définis, dont la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, la modernisation des systèmes de protection sociale ou l'amélioration de la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises.

Adopté en 2000 comme un élément de la stratégie de Lisbonne, l'agenda social européen et sa révision complètent et appuient l'examen à mi-parcours de la stratégie.

La communication de la Commission sur l'agenda social du 9 février 2005, fait, de l'emploi et de la lutte contre la pauvreté et la promotion de l'égalité des chances, les priorités, dans le but que "les bienfaits de la dynamique de la croissance et de l'emploi de l'Union soient perceptibles pour tous".

Ces priorités appuient deux des principaux objectifs stratégiques de la Commission pour les cinq prochaines années : la prospérité et la solidarité. L'agenda préconise la conclusion de partenariats entre les autorités publiques aux niveaux local, régional et national, les représentants patronaux et syndicaux et les ONG.

Le volet de l'agenda relatif à l'emploi se concentre sur les questions :

- de droits en matière de retraite et de sécurité sociale nécessaires à la création d'un marché européen du travail ;
- de l'accès d'un plus grand nombre à un emploi de meilleur qualité, notamment par l'Initiative européenne en faveur de la jeunesse, et sur les actions aidant les femmes à (ré)intégrer le marché du travail ;
- d'actualisation du droit communautaire pour répondre aux nouvelles formes de travail et mettre en place une stratégie en matière de santé et de sécurité ;
- de gestion du processus de restructuration par le dialogue social.

Le volet relatif à la pauvreté et à l'égalité des chances est quant à lui axé sur :

- l'avenir des relations intergénérationnelles (lancement d'un Livre vert sur la démographie),
- le rôle et les caractéristiques des services sociaux d'intérêt général,
- la lutte contre les formes de discriminations et d'inégalités,
- l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux européens ont réitérés leur soutien à la stratégie de Lisbonne visant à faire de l'Europe "la société de la connaissance la plus compétitive du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale"⁽²⁾.

Ils ont de plus réaffirmé que l'emploi représentait de loin la première priorité du programme de travail du dialogue social des partenaires sociaux européens.

En 2005, les partenaires sociaux européens ont été sollicités pour répondre aux consultations de la Commission, et ont contribué au développement du dialogue social sectoriel. Ils ont en outre présenté de nouvelles productions dans le cadre du dialogue social autonome et annoncé leur programme de travail pour 2006-2008.

²⁾ *Déclaration commune CES, UNICE, UEAPME, CEEP, sur l'évaluation à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne 15/03/2006.*

I. LA CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX PAR LA COMMISSION EN 2005

La consultation des partenaires sociaux dans le cadre de l'article 138 du Traité

Article 138 du Traité CE, "la Commission a pour tâche de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant à un soutien équilibré des parties".

La Commission européenne consulte les partenaires sociaux sur les questions liées à la politique sociale (les matières relatives à l'emploi et aux affaires sociales énoncées à l'article 137 du traité CE) avant de proposer de nouvelles directives.

Cette procédure comprend deux phases : la Commission consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire, puis sur le contenu de cette action. Les partenaires sociaux remettent à la commission un avis ou une recommandation.

Si à l'issue de chacune de ces phases les partenaires sociaux ne parviennent à s'entendre sur l'ouverture des négociations bipartites et que la Commission estime toujours que ladite action est souhaitable, elle peut en entreprendre la préparation.

À l'occasion de cette consultation les partenaires sociaux peuvent informer la Commission de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 139, à savoir, la conduite de relations conventionnelles, dont la signature d'accords.

La représentation des travailleurs

Crée en 1973, la Confédération européenne des syndicats (CES) fédère actuellement 78 organisations affiliées dans 34 pays d'Europe, ainsi que 11 fédérations syndicales européennes. Elle réunit plus de 60 millions de membres.

Sous l'égide de la CES, opèrent également d'autres structures syndicales comme le Conseil des cadres européens (Eurocadres) et la Fédération européenne des retraités et personnes âgées (FERPA). La Confédération européenne des cadres (CEC) et Eurocadres ont en outre conclu un accord de coopération en 2000 qui met en place un comité de liaison. La CEC est donc indépendante de la CES, mais est présente, avec Eurocadres, lors de certaines négociations.

La représentation des employeurs

Les employeurs européens sont représentés par trois organisations différentes. L'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), créée en 1958, rassemble les organisations patronales de vingt-sept pays européens et représente les intérêts des milieux économiques et industriels vis-à-vis des institutions européennes.

À la suite d'un accord de coopération signé en 1998, l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPM) participe au dialogue social européen en tant que membre de la délégation de l'UNICE et représente les petites et moyennes entreprises.

Enfin, le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP) a été créé en 1961 et s'occupe des activités des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général.

I.1. LA COMMUNICATION DE LA COMMISSION SUR LES RESTRUCTURATIONS ET L'EMPLOI DU 31 MARS 2005 : ANTICIPER ET ACCOMPAGNER LES RESTRUCTURATIONS POUR DÉVELOPPER L'EMPLOI : LE RÔLE DE L'UNION EUROPÉENNE⁽³⁾

Suite à la révision de l'agenda social, cette communication insiste sur le rôle des partenaires sociaux interprofessionnels et sectoriels dans la mise en œuvre des axes de politiques qu'elle définit.

Cette même communication constitue la seconde phase de consultation sur les restructurations d'entreprise et les comités d'entreprise européens au titre de l'article 138 du traité.

I.1.1. L'affirmation du rôle des partenaires sociaux et la définition du concept de responsabilité sociale des entreprises

La commission déclare que les partenaires sociaux ont un rôle décisif à jouer dans le renforcement du partenariat pour le changement, dans deux domaines :

- au sein des comités de dialogue social sectoriels européens où il leur appartient de développer la problématique de l'anticipation du changement structurel,
- l'information et le rôle d'alerte des pouvoirs publics à tous les niveaux, compte-tenu de leur connaissance particulière des secteurs.

Cette communication annonçait celle à venir sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) en tant qu'initiatives positives prises par les entreprises en relation avec les parties prenantes, en cas de restructuration.

La RSE est définie comme étant “un concept qui désigne l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes. Les entreprises ont un comportement socialement responsable lorsqu'elles vont au-delà des exigences légales minimales et des obligations imposées par les conventions collectives pour répondre à des besoins sociaux”.

La communication relève que “le dialogue social, en particulier sectoriel, a constitué un outil efficace d'encouragement des initiatives

³⁾ *Communication de la commission restructuration et emploi - Anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi : le rôle de l'Union européenne, 31 mars 2005.*

de RSE [...] pourtant la mise en œuvre et l'intégration des politiques de RSE par les entreprises pourraient encore être améliorées."

La Commission invite alors l'ensemble des parties concernées à participer à cette nouvelle initiative ambitieuse.

1.1.2. Le lancement de la seconde phase de consultation sur les restructurations et sur les comités d'entreprises européens

La Commission a lancé en 2005 simultanément, la seconde phase de consultation sur les restructurations et sur les comités d'entreprise européens.

La politique européenne en matière de restructuration, la diffusion des bonnes pratiques

En 2002, une première phase de consultation des partenaires sociaux avait été ouverte sur la question des restructurations d'entreprises. La Commission avait demandé aux partenaires de reconnaître et de développer en Europe les bonnes pratiques.

À l'issue de cette consultation les partenaires sociaux avaient identifié des orientations de référence pour la gestion du changement.

Les comités d'entreprise européens, des outils utiles au développement du dialogue social transnational

La directive communautaire de 1994 (94/40/CE) a créé le comité de groupe européen (couramment appelé comité d'entreprise européen - CEE) avec pour objectif d'améliorer le dialogue social entre employeurs et salariés dans les entreprises établies dans plusieurs États membres.

Cette directive a jeté les bases du développement d'un dialogue social véritablement transnational au niveau de l'entreprise.

En avril 2004, la Commission a lancé une première phase de consultation relative à la révision de cette directive.

Cette consultation a porté sur la façon dont les CEE pourraient résoudre leurs insuffisances et les problèmes inhérents à un environnement économique et social en mutation, question d'autant plus importante que depuis mai 2004 la directive s'applique aux 10 nouveaux États membres.

À la suite de cette première phase de consultation, et conformément au programme de travail du dialogue social européen 2003-2005 qui prévoyait l'organisation d'un séminaire sur l'élargissement des comités d'entreprise européens, les partenaires sociaux ont présenté 9 études de cas⁽⁴⁾.

Il en ressort tout d'abord que le CEE est un outil utile pour organiser l'information et la consultation transnationale en aidant à développer une culture d'entreprise et d'adaptation au changement lorsque ce dernier concerne la stratégie de groupe et affecte des sites situés sur plusieurs pays.

Il apparaît ensuite que le fonctionnement d'un comité d'entreprise européen nécessite l'établissement d'une confiance mutuelle entre les représentants de la direction et des salariés, notamment au travers d'une définition claire des procédures et la recherche d'une conciliation entre des cultures différentes.

Enfin, le défi consiste essentiellement à favoriser l'appropriation du comité d'entreprise européen par l'ensemble de la main-d'œuvre.

L'invitation de la Commission à la négociation

Par cette seconde consultation et au regard des travaux déjà réalisés sur les restructurations et les comités d'entreprise européens, la Commission déclare qu'il "convient d'intensifier le dialogue social européen sur ces deux questions intimement liées dans le cadre du partenariat pour la croissance et l'emploi au cœur de la stratégie de Lisbonne."

Elle encourage donc les partenaires sociaux européens à intensifier les travaux et à engager une négociation en vue de conclure un accord entre eux sur les moyens et voies nécessaires à la promotion et l'adoption de bonnes pratiques en matière de restructurations et de CEE.

I.2. LA CONSULTATION SUR LA SIMPLIFICATION DES DIRECTIVES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

En 2005, deux phases de consultations ont été lancées sur la question de la simplification des dispositions finales de certaines directives en matière de protection de la santé et sécurité des travailleurs au travail.

⁴⁾ *Enseignements sur les Comités d'entreprise européens - UNICE/UEAPME, CEEP, CES, avril 2005.*

Ces dispositions finales prévoient que les États membres doivent faire un rapport à la Commission, à intervalles réguliers, sur la mise en œuvre pratique des dispositions des directives concernées. Ces rapports doivent indiquer les points de vue des employeurs et des travailleurs.

La première phase de consultation, a fait apparaître que toutes les organisations étaient favorables à une simplification des dispositions et à une rationalisation des pratiques actuelles relatives aux rapports d'application pratique.

La Commission envisage de proposer une directive venant modifier les dispositions existantes des directives concernées pour simplifier l'exercice, tout en le renforçant par le biais d'une intervention effective des partenaires sociaux dans l'établissement des rapports nationaux.

I.3. LA CONSULTATION SUR LA VIOLENCE AU TRAVAIL ET SES EFFETS SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La Consultation vise à susciter l'avis des partenaires sociaux concernant la protection de la santé et de la sécurité au travail des travailleurs, contre toute forme de violence au travail, y compris le harcèlement moral.

La Commission souhaite apporter des éléments additionnels d'analyse susceptibles d'orienter les réflexions et l'échange des partenaires sociaux qui avaient inscrit cette question dans le programme de travail conjoint 2003-2005.

La Commission pose la question de l'utilité d'une initiative communautaire dans ce domaine, et invite les partenaires sociaux à analyser les actions préventives et instruments d'actions possibles en fonction des différentes formes de violence au travail, ainsi que l'impact des mesures dans le domaine de l'organisation du travail.

Enfin, la Commission demande à connaître la portée d'un accord éventuel entre les partenaires sociaux interprofessionnels dans ce domaine et ses modalités d'application.

Au regard des consultations des partenaires sociaux par la Commission, son action se présente tour à tour complémentaire et concurrente du dialogue social.

Pour la Commission, le niveau pertinent du dialogue social européen semble se déplacer peu à peu de l'interprofessionnel au

sectoriel, voire se rapprocher de l'entreprise au travers de développement du concept de responsabilité sociale des entreprises.

Début 2006 la Commission a lancé une consultation sur une action à mener au niveau communautaire pour promouvoir l'inclusion active de personnes les plus éloignées du marché du travail. Cette consultation s'ouvre sur un champ plus large que la seule consultation des partenaires sociaux, car elle s'adresse à l'ensemble des autorités publiques.

II. LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EN 2005

Les acteurs du dialogue social sectoriel

Le dialogue social sectoriel s'est essentiellement développé à partir de 1998, lorsque la Commission européenne a institué les comités de dialogue sectoriels.⁽⁵⁾

Les comités de dialogue social sectoriels sont créés dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.

Leurs organisations présentent conjointement, auprès de la Commission européenne, une demande de participer à un dialogue social au niveau européen.

Les organisations européennes représentant les employeurs et les travailleurs doivent répondre au moment de cette demande à plusieurs critères :

- appartenir à des secteurs ou des catégories spécifiques et être organisées au niveau européen,
- être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres,
- avoir la capacité de négocier des accords et être représentatives dans plusieurs États membres,
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

Les comités de dialogue social sectoriels :

Les comités sont composés d'un maximum de 50 représentants de partenaires sociaux, comprenant un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs.

Ils sont présidés soit par l'un des représentants des partenaires sociaux soit à leur demande, par le représentant de la Commission qui dans tous les cas, assure le secrétariat des comités.

Actuellement, le dialogue bipartite européen existe dans 31 secteurs.

II.1. L'ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2005 SUR LA PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES DANS L'AGRICULTURE

L'agriculture est l'un des secteurs pionniers en matière de dialogue social. Pionnier par la signature dans les années 80 d'un accord sur le temps de travail, il a également été l'un des premiers à adopter au début des années 90 une stratégie très pro-active vers les pays candidats. En 1997, les partenaires sociaux adoptaient une recommandation

5) COM (1998) 98/500/EC/COM 322 final, *Communication de la Commission - "Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire"*.

sur le temps de travail et la flexibilité et en 2002, une autre sur la formation, basée sur l'article 139 du traité.

En 2004 lors d'un séminaire relatif aux bonnes pratiques et propositions d'actions en matière de santé et sécurité en agriculture deux lignes d'action ont été proposées au comité du dialogue social sectoriel : la définition d'indicateurs communs pour les statistiques et le rapprochement du comité du dialogue social avec les structures de prévention.

À la suite de la consultation engagée par la Commission en 2004 sur la protection des travailleurs contre les troubles musculo-squelettiques (TMS) et en l'absence de négociation au niveau interprofessionnel, les partenaires sociaux européens dans l'agriculture ont conclu le 21 novembre 2005 un accord sectoriel.

Par ce texte les signataires reconnaissent la fréquence considérable des TMS et conviennent que les efforts supplémentaires nécessaires passent par des propositions concrètes aux autorités communautaires et aux partenaires sociaux de chaque pays.

L'accord cherche à améliorer la connaissance du risque dans ce secteur grâce au recueil d'éléments statistiques et de bonnes pratiques.

Il fixe trois types d'obligations aux partenaires sociaux nationaux :

- améliorer la prévention avec une instance coordonnant les politiques de prévention sur les questions d'ergonomie, d'organisation du travail, et de conception des machines ;
- participer à des programmes d'information et de formation (les employeurs se verront proposer des méthodes et documents d'évaluation des risques) ;
- veiller à la connaissance des bonnes pratiques dans les exploitations agricoles pour réduire les risques sur chaque poste de travail.

II.2. LA MISE EN ŒUVRE PAR DIRECTIVE DE L'ACCORD SUR LES CONDITIONS D'UTILISATION DES TRAVAILLEURS MOBILES EFFECTUANT DES SERVICES D'INTEROPÉRABILITÉ TRANSFRONTALIÈRE DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE

La Directive 2005/47/CE du Conseil, du 18 juillet 2005 a mis en œuvre l'accord du 27 janvier 2004 entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des trans-

ports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire.

Elle vise à établir un équilibre entre la nécessité d'assurer une protection de la santé et de la sécurité de ces travailleurs avec les souhaits de flexibilité accrue formés par les entreprises de transport ferroviaire dans la perspective d'un espace ferroviaire intégré.

Elle garantit aux travailleurs une période de repos journalier de 12 h consécutives et des pauses de 30 à 45 minutes. Elle limite le temps de conduite journalière à 9 heures en poste de jour et 8 heures en poste de nuit. Les employeurs peuvent exceptionnellement réduire les périodes de repos journalier à 9 heures au lieu des 11 prévues par la directive sur le temps de travail.

Cette directive met en œuvre un accord qui est l'aboutissement d'une négociation commencée en 2000 sur la licence européenne des conducteurs et qui a débouché sur la signature de deux documents le 27 janvier 2004 : l'un sur "certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière", et l'autre sur la "licence européenne pour conducteurs effectuant un service d'interopérabilité transfrontalière".

Ces 2 secteurs dynamiques en termes conventionnels, l'agriculture d'une part, et les chemins de fer d'autre part, semblent illustrer la fonction attendue de ce niveau de négociation, à savoir que le "dialogue social sectoriel a une fonction spécifique à remplir, dès lors que ses représentants sont les mieux placés pour juger de l'état actuel de l'économie européenne sur la base des caractéristiques de chaque secteur d'activité, d'une part, et pour contribuer à la recherche de solutions concrètes, d'autre part"⁽⁶⁾.

La première conférence sur le dialogue social sectoriel s'est ouverte le 13 mars 2006 avec pour ordre du jour l'anticipation et la gestion du changement, l'intensification du dialogue social dans une Europe élargie et la réponse aux problèmes démographiques.

⁶⁾ *Déclaration de M. Spidla, commissaire à l'emploi, aux affaires sociales et à l'égalité des chances.*

III. LE DIALOGUE SOCIAL AUTONOME ET LE NOUVEAU PROGRAMME DE TRAVAIL POUR 2006-2008

La signature d'accords par les partenaires sociaux européens et nationaux

Les partenaires sociaux peuvent prendre l'initiative de négocier des accords cadres entre eux.

Un accord signé des partenaires sociaux pourra être mis en œuvre selon 2 modalités :

- une mise en œuvre par décision du Conseil sur proposition de la Commission (article 139 du traité) dans le cas où les partenaires sociaux demandent à la Commission européenne de traduire les dispositions en une directive du Conseil de l'Union européenne,
- la mise en œuvre "selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres" (article 137 du traité).

Les partenaires sociaux peuvent être amenés à mettre en œuvre, dans chaque État membre, les directives européennes par le biais d'accords conclus au niveau national, local ou régional.

Article 137 du traité : "un État membre peut confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en œuvre des directives (...). Dans ce cas, il s'assure que, au plus tard à la date à laquelle une directive doit être transposée (...), les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, l'État membre concerné devant prendre toute disposition nécessaire lui permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par ladite directive".

Depuis 2002, les relations entre partenaires sociaux ont connu une évolution majeure.

La communication de la Commission intitulée "le dialogue social européen, force de modernisation et de changement" (COM (2002) 341 final) en 2002, mettait en évidence le rôle du dialogue social européen en tant qu'instrument de premier plan pour la modernisation économique et sociale. La Commission avait exprimé le souhait de stimuler un dialogue davantage autonome entre les partenaires sociaux.

La même année les partenaires sociaux présentaient lors du sommet du dialogue social, leur programme de travail pluriannuel conjoint pour les années 2003 à 2005. Ce programme retenait trois priorités : l'emploi (dans le cadre de la SEE et stratégie de Lisbonne), l'élargissement et la mobilité des travailleurs.

En 2003, le Conseil a formalisé l'organisation de réunions annuelles avant le Conseil européen de printemps par la création d'un sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi.

Le but était d'une part, de multiplier les contacts entre les partenaires sociaux et les institutions européennes à propos de politique économique et sociale et d'autre part, d'envoyer un signal politique fort sur l'importance d'une concertation tripartite pour impulser l'implémentation des partenaires sociaux dans la réalisation des objectifs de Lisbonne.

L'année 2004 avait été marquée principalement par les suites de l'accord sur le télétravail et par la signature d'un accord sur le stress lié au travail.

L'année 2005 a notamment été pour les partenaires sociaux l'occasion de présenter : le 3^e rapport annuel de suivi du cadre d'action pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie, une contribution commune en faveur de la jeunesse et un nouveau cadre d'action pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

III.1. LE 3^E RAPPORT ANNUEL DE SUIVI DU CADRE D'ACTION POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS TOUT AU LONG DE LA VIE

En mars 2002, les partenaires sociaux européens ont adopté un cadre d'action pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie, en tant que contribution à la stratégie de Lisbonne.

En 2005 ils ont présenté le troisième rapport annuel de suivi.

Pour la première fois il inclut les rapports sur les activités des partenaires sociaux dans les nouveaux États membres de l'UE. Il décrit les activités des partenaires sociaux liées au développement des compétences et des qualifications à plusieurs niveaux (interprofessionnel, sectoriel, entreprise) et offre des exemples de bonnes pratiques.

Après ce troisième rapport les partenaires sociaux évalueront l'impact sur les entreprises et les travailleurs pour éventuellement mettre à jour les priorités et approfondir le dialogue social.

Le groupe ad hoc "Éducation et formation" du dialogue social sera chargé de cette évaluation.

III.2. LA CONTRIBUTION COMMUNE À L'INITIATIVE EUROPÉENNE EN FAVEUR DE LA JEUNESSE

Les partenaires sociaux ont déclaré accueillir favorablement le lancement de l'initiative européenne pour la jeunesse dans le cadre de la stratégie de Lisbonne. Dans leur programme de travail du dialogue social européen 2003-2005, les partenaires avaient décidé de produire une déclaration commune et/ou de mener des campagnes auprès des jeunes en vue de susciter leur intérêt pour les sciences et les technologies.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une approche intergénérationnelle est nécessaire à l'amélioration du fonctionnement du marché de l'emploi en Europe. Cette approche consiste à développer des stratégies de vieillissement actif tout en favorisant l'entrée des jeunes sur le marché du travail.

Les partenaires sociaux ont ainsi appelé le Conseil de l'UE à tenir compte de cette approche.

Des contributions des partenaires sociaux sectoriels ont été présentées dans les secteurs du *commerce*, de la *construction*, des *hôtels restaurants et cafés* et du *nettoyage industriel*.

III.3. UN NOUVEAU CADRE D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Un nouveau cadre d'action a été adopté par les partenaires sociaux européens en vue de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et sur le lieu de travail.

Quatre priorités sur lesquelles il est demandé aux partenaires sociaux nationaux d'agir durant les cinq prochaines années, ont été définies :

- lutter contre les stéréotypes,
- promouvoir les femmes à des postes de responsabilité,
- soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale,
- s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Pour chacune de ces priorités ils ont mis en évidence des éléments pour lesquels les partenaires peuvent apporter une valeur ajoutée en agissant et intensifiant leur dialogue aux différents niveaux.

Des exemples d'instruments ont été identifiés pour guider l'action des partenaires sociaux dans l'ensemble de l'Europe.

Les partenaires sociaux européens devront établir un rapport annuel sur les actions conduites au niveau national et le comité du dialogue social européen établira un rapport général.

III.4. LE NOUVEAU PROGRAMME DE TRAVAIL DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS 2006-2008

Le programme d'action du dialogue social européen pour 2003-2005 a débouché sur la négociation des deux accords-cadres sur le télétravail et le stress au travail, de deux cadres d'action (apprentissage et égalité entre les femmes et les hommes) et sur la mise au point d'un programme d'assistance aux partenaires sociaux des nouveaux États membres rejoignant le dialogue social européen.

Avec le nouveau programme de travail pour 2006-2008 les partenaires sociaux veulent participer à la croissance, l'emploi et la modernisation du modèle social européen. Il constitue par ailleurs un moyen de continuer à renforcer l'autonomie des partenaires sociaux.

Le programme annonce plusieurs thèmes éventuels de négociation :

- la négociation d'un accord-cadre autonome, soit sur l'intégration des groupes désavantagés sur le marché du travail, soit sur l'éducation et la formation tout au long de la vie ;
- la négociation d'un accord-cadre volontaire sur le harcèlement et la violence.

Les partenaires sociaux prévoient de façon ni exhaustive, ni limitative, plusieurs travaux :

- achever les études nationales sur l'évolution économique et sociale dans l'Europe des dix, et les élargir de manière à couvrir l'Europe des quinze ;
- continuer leur travail d'aide au développement du dialogue social dans les nouveaux États membres, l'étendre au pays candidats et examiner comment les centres de ressources des employeurs et des

syndicats offrant une assistance technique aux dix nouveaux États membres pourraient fournir de l'aide aux partenaires sociaux de tous les pays de l'UE ;

- les partenaires sociaux feront un rapport sur la mise en œuvre des accords relatifs au télétravail et au stress au travail, ainsi que sur le suivi du cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- les partenaires développeront davantage leur compréhension commune des instruments et de la façon dont ils peuvent avoir un impact positif à divers niveaux de dialogue social sur la base de l'application des accords sur le télétravail et le stress au travail ainsi que des cadres d'actions pour le développement tout au long de la vie des compétences et des qualifications et sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

CONCLUSION

Le défi du dialogue social européen à tous les niveaux reste la réussite de l'élargissement, le dialogue social étant une part de l'acquis communautaire.

Les partenaires sociaux ont été invités à jouer un rôle actif dans la préparation de l'élargissement et il était attendu qu'ils se confrontent à la faiblesse du dialogue social dans les nouveaux États membres.

La célébration du vingtième anniversaire du dialogue social comme la nouvelle impulsion offerte par la révision à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne et de l'agenda social, contrastent pourtant avec la faible conscience au plan national du rôle joué par le dialogue social européen.

En France, la question de la place de ce dialogue dans la construction du modèle social européen est encore trop peu abordée. La question du rôle et de la place des partenaires sociaux n'a, en effet, pas franchement été évoquée lors du débat qui a animé la campagne référendaire sur le projet de traité constitutionnel de mai 2005⁷⁾.

7) Sur ce thème voir le recueil de notes du **Groupe de projet Thomas, Les Cahiers - n° 12 L'Europe et le dialogue social. Le commissariat général du Plan.**

ÉLÉMENTS BIBLIOGRAPHIQUES ET SOURCES DOCUMENTAIRES :

Recueil de notes du Groupe de projet Thomas – Le commissariat général du Plan, les Cahiers n° 12 L'Europe et le dialogue social

Programme de travail des partenaires sociaux européens 2006-2008 – UNICE/UEAPME, CEEP, CES, mars 2006

Les actes du sommet du dialogue social du 29 septembre 2005, 20 ans de dialogue social européen – Commission européenne, Direction générale emploi, affaires sociales et égalité des chances 2006

Développements récents du dialogue social interprofessionnel européen 2002-2003 – Commission européenne, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, novembre 2003

Le dialogue social sectoriel européen – Commission européenne, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, décembre 2002

www.europa.eu.int

LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ EN 2005

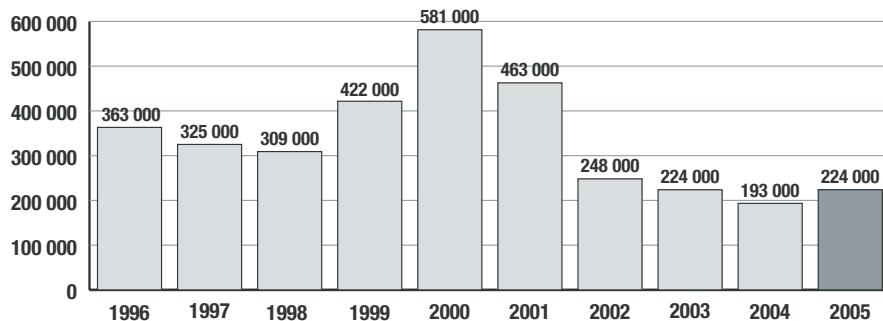
LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ EN 2005

I. LA TENDANCE 2005

I.1. UNE CONFLICTUALITÉ EN HAUSSE...

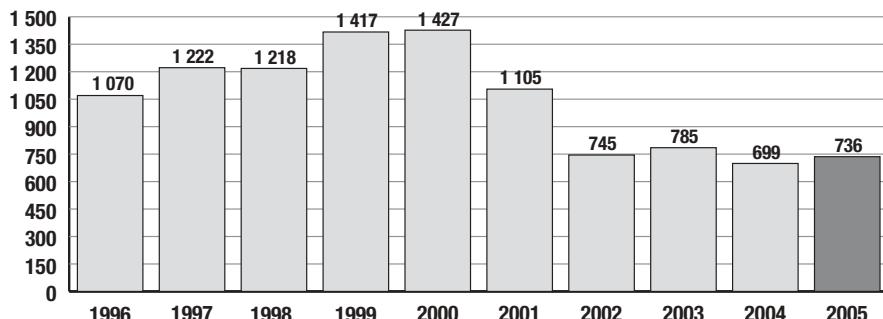
En 2005, l'inspection du travail a recensé en France métropolitaine 224 000 journées individuelles non travaillées (JINT, graphique 1). Il s'agit de conflits localisés, c'est-à-dire des grèves et des débrayages répondant à des mots d'ordre propres à l'entreprise. Le nombre de journées de grève a ainsi augmenté de 16 %, retrouvant un niveau équivalent à celui de l'année 2003. Les conflits sont également plus nombreux qu'en 2004 avec une hausse de 5 % (graphique 2).

Graphique 1 - Nombre de jours de grève dans les conflits localisés



Lecture : en 2005, 224 000 journées individuelles non travaillées ont été recensées par l'inspection du travail. Ces chiffres sont redressés pour tenir compte des remontées partielles de certaines régions.
Champ : entreprises du secteur privé (hors transports et agriculture) en France métropolitaine.
Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DARES.

Graphique 2 - Nombre de conflits localisés



Lecture : en 2005, 736 conflits ont été recensés par l'inspection du travail.

Ces chiffres sont redressés pour tenir compte des remontées partielles de certaines régions.

Champ : entreprises du secteur privé (hors transports et agriculture) en France métropolitaine.

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DARES.

Méthodologie

On entend ici par conflits collectifs les cessations totales du travail, c'est-à-dire les grèves au sens du Code du travail, qu'elles prennent la forme d'arrêts continus ou de débrayages. D'autres modalités d'action comme les manifestations, les grèves perlées ou les grèves du zèle ne sont pas comptabilisées comme des conflits. Elles peuvent néanmoins être signalées en tant que formes d'accompagnement d'un arrêt de travail. Le champ couvert est celui des entreprises du secteur privé, hors transports et agriculture. La Direction des relations du travail (DRT) établit un bilan 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). Ces fiches, renseignées par les sections d'inspection du travail, retracent de façon détaillée l'origine, le déroulement et l'issue de chaque conflit localisé. Pour l'année 2005, 539 fiches ont été transmises. C'est à partir de celles-ci que sont réalisées les analyses qualitatives présentées dans ce bilan.

De son côté, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) établit des statistiques annuelles à partir des états récapitulatifs régionaux transmis par les Directions Régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DRTEFP). Dans certaines régions, les données annuelles issues de ces remontées sont parfois partielles. Afin d'homogénéiser les données de la période 1996-2005, celles-ci ont été redressées.

Les conflits recensés ont revêtu la forme d'arrêts continus pour 73 % d'entre eux et de débrayages pour les 27 % restants ; la part représentée par cette dernière forme dans l'ensemble des arrêts de travail progresse pour la deuxième année consécutive : elle était de 24 % en 2004 et de 19 % en 2003.

Par ailleurs, les conflits ayant pris des formes particulières (grève tournante, thrombose, grève de la faim...) en 2005 représentent une

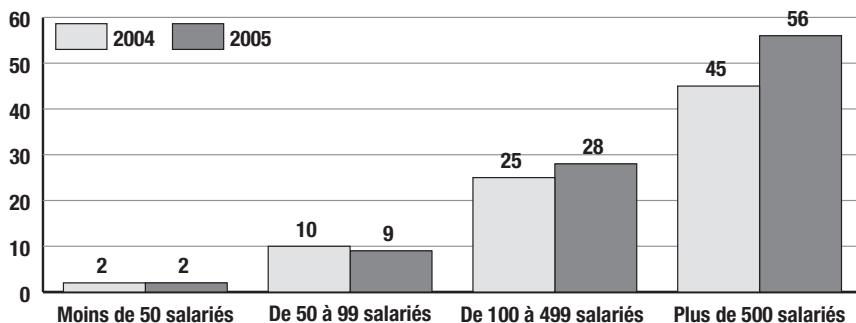
proportion marginale du nombre total de conflits (moins de 1 %). En revanche, les phénomènes d'accompagnement ont singulièrement augmenté et sont signalés pour 48 % des conflits. Si la proportion des piquets de grève n'a pas évolué, le nombre de manifestations accompagnant les mouvements de grève a significativement augmenté.

Enfin, le recours à d'autres moyens d'action plus diversifiés tels que les occupations de locaux, en vue d'attirer l'attention des médias, s'observe de manière quasi exclusive pour les conflits d'une durée inférieure à 12 jours.

I.2. ... PRINCIPALEMENT DANS LES GRANDS ÉTABLISSEMENTS...

Le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés est stable dans les unités de moins de 50 salariés et baisse très légèrement dans ceux de 50 à 99 (graphique 3). De manière générale, les grèves surviennent plus fréquemment dans les grands établissements. Cette tendance se renforce en 2005, puisque le taux de conflictualité est en forte hausse dans les établissements de plus de 500 salariés et croît dans une moindre mesure dans ceux de 100 à 499 salariés. Cette hausse explique à elle seule la progression globale de la conflictualité.

Graphique 3 - Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon la taille de l'établissement (conflits localisés)



Lecture : pour les établissements de 50 à 99 salariés, 9 jours de grève pour 1 000 salariés ont été recensés en 2005 (calcul effectué sur l'effectif Unédic de l'année précédente).

Champ : entreprises du secteur privé (hors transports et agriculture) en France métropolitaine.

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DARES.

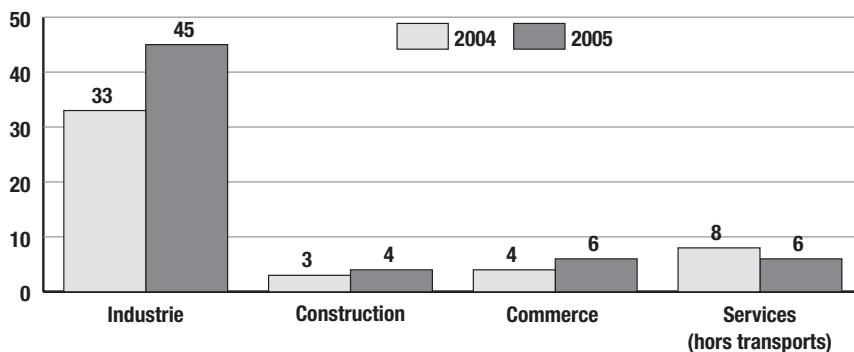
I.3. ... ET DANS L'INDUSTRIE

La hausse de la conflictualité touche surtout l'industrie, secteur où sont concentrés les grands établissements (graphique 4). Le nombre de jours de grève y croît fortement avec 45 jours de grève pour 1000

salariés en 2005 contre 33 en 2004. Avec plus de deux tiers des JINT, la prépondérance de ce secteur se renforce sensiblement. Les grèves dans l'industrie automobile et dans les industries des biens d'équipement ont notamment contribué à cette progression. À l'inverse, elles ont été moins importantes en 2005 dans l'industrie agricole et alimentaire et dans l'industrie des biens intermédiaires, à l'exception de la chimie.

Dans le commerce et la construction, le nombre de jours de grève est également plus élevé en 2005. Dans le secteur des services, en revanche, le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés passe de 8 à 6.

Graphique 4 - Nombre de jours de grève pour 1000 salariés selon le secteur (conflits localisés, secteurs regroupés NAF4)



Lecture : dans l'industrie, 45 jours de grève pour 1 000 salariés ont été recensés en 2005 (calcul effectué sur l'effectif Unedic de l'année précédente).

Champ : entreprises du secteur privé (hors transports et agriculture) en France métropolitaine.

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DARES.

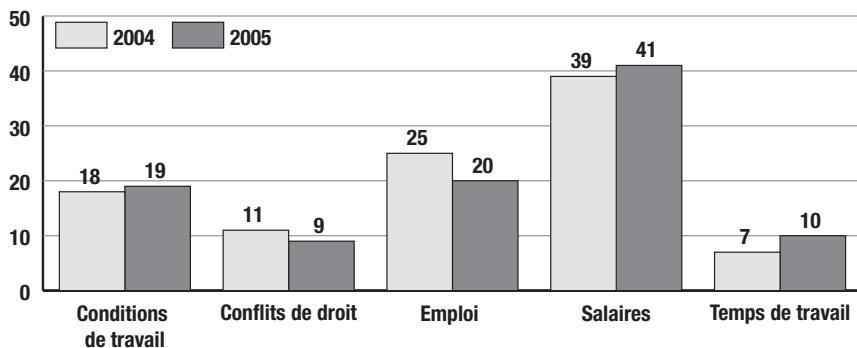
II. LES REVENDICATIONS À L'ORIGINE DES CONFLITS

II.1. PROGRESSION DES THÈMES “SALAIRE” ET “TEMPS DE TRAVAIL”

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, inquiétudes pour l'avenir de l'entreprise et craintes 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 (paiement des arriérés salariaux, respect des dispositions conventionnelles et réglementaires, maintien d'avantages acquis, refus des sanctions disciplinaires à l'égard des salariés protégés ou non) ;
- les conditions de travail.

Graphique 5 - Motifs des conflits localisés (en %)



Lecture : en 2005, parmi l'ensemble des revendications recensées, 41 % ont porté sur les salaires. Un même conflit pouvant comprendre plusieurs revendications, la part de chaque thème est ici rapporté à l'ensemble des thèmes recensés, et non au nombre total de conflits.

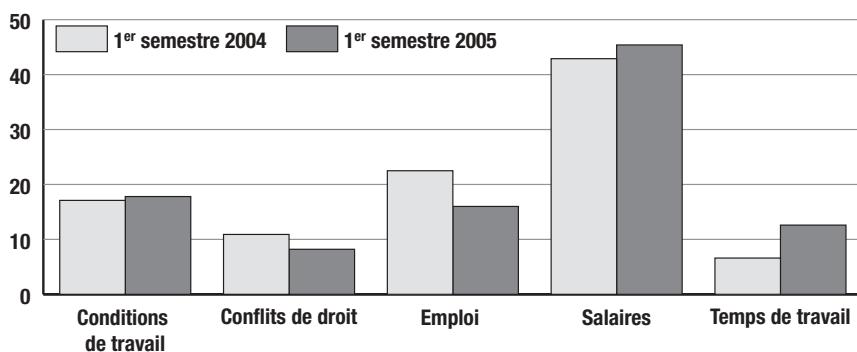
Champ : entreprises du secteur privé (hors transports et agriculture) en France métropolitaine.

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT.

II.1.1. Motifs du 1^{er} janvier au 30 juin 2005

Les mois de mars et de mai ont connu la plus forte conflictualité de cette période. 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 45 % de l'ensemble des motifs de conflits. En revanche, les revendications liées à l'emploi sont largement inférieures à ce qui avait été observé en 2004 au titre de la même période. Concernant plus particulièrement le mois de mai, on peut noter une remontée des revendications liées au thème du temps de travail.

**Graphique 6 - Motifs des conflits localisés,
1^{er} semestre 2004 et 2005 (en %)**



Lecture : 45,4 % des revendications recensées au cours du premier semestre 2005 ont porté sur les salaires contre 42,9 % pour celles recensées au cours du premier semestre 2004.

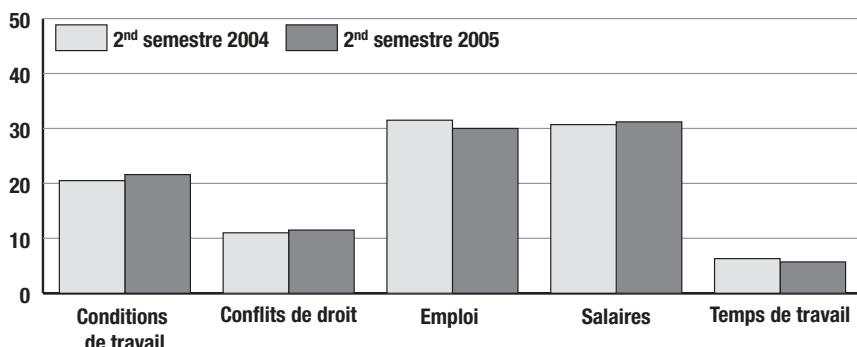
Champ : entreprises du secteur privé (hors transports et agriculture) en France métropolitaine.

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT.

II.1.2. Motifs du 1^{er} juillet 2005 au 31 décembre 2005

La répartition des motifs de conflit au 2^e semestre 2005 est sensiblement conforme aux tendances observées en 2004. Au deuxième semestre, les revendications relatives au temps de travail retrouvent un niveau similaire à celui des années précédentes.

**Graphique 7 - Motifs des conflits localisés,
2nd semestre 2004 et 2005 (en %)**



Lecture : 31,5 % des revendications recensées au cours du second semestre 2005 ont porté sur l'emploi contre 30 % pour celles recensées au cours du second semestre 2004.

Champ : entreprises du secteur privé (hors transports et agriculture) en France métropolitaine.

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT.

Les revendications liées à la rémunération et au temps de travail sont celles qui progressent le plus en 2005. Elles évoluent cependant différemment depuis quelques années ; les conflits salariaux sont en augmentation régulière depuis 2003, tandis que ceux relatifs au thème du temps de travail étaient précédemment en déclin.

II.2. LES CONFLITS PORTANT SUR LES SALAIRES

Les salaires constituent toujours le premier thème de revendication. Ils représentent 41 % de l'ensemble des motifs exprimés, contre 37 % en 2003. Cette progression est concomitante avec celle de la négociation salariale dans les entreprises, le nombre d'accords relatifs aux "salaires et primes" augmentant en 2005.

Si les revendications salariales croissent légèrement en 2005, c'est surtout du fait des mouvements survenus au premier semestre. Elles représentent en effet 45 % des revendications durant le premier semestre contre 31 % pour le second semestre. Ce niveau de conflictualité lié aux salaires au premier semestre est plus élevé qu'au premier semestre 2004.

Presque deux tiers des revendications salariales portent sur l'augmentation des salaires, un quart sur l'octroi de primes. Les conflits liés à une demande d'ouverture ou de reprise de négociation obligatoire sur les salaires augmentent notablement.

Le thème des salaires domine quel que soit le secteur d'activité. Il est particulièrement important dans le commerce où de nombreux mouvements sur ce thème ont touché la grande distribution. Dans le commerce et les services, viennent en seconde position les revendications relatives aux conditions de travail, tandis que dans l'industrie il s'agit de l'emploi, ce secteur continuant de perdre des postes.

II.3. LES CONFLITS PORTANT SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Les conflits liés à l'aménagement et la durée du temps de travail sont relativement peu nombreux en 2005, mais sont en hausse par rapport à 2004. Ces conflits visent dans leur majorité au maintien des accords antérieurement négociés. Ils ont plus particulièrement pour objet de s'opposer à une plus grande flexibilité du temps de travail (les revendications portent prioritairement sur le refus de l'annualisation du temps de travail, de la remise en cause d'avantages, des heures supplémentaires et de toute forme de modulation). Les autres conflits observés sont relatifs à des demandes d'application effective des accords 35 heures mis en place.

Cette augmentation, particulièrement sensible au premier semestre est par ailleurs contemporaine des débats relatifs à la mise en œuvre de la Loi sur la journée de solidarité.

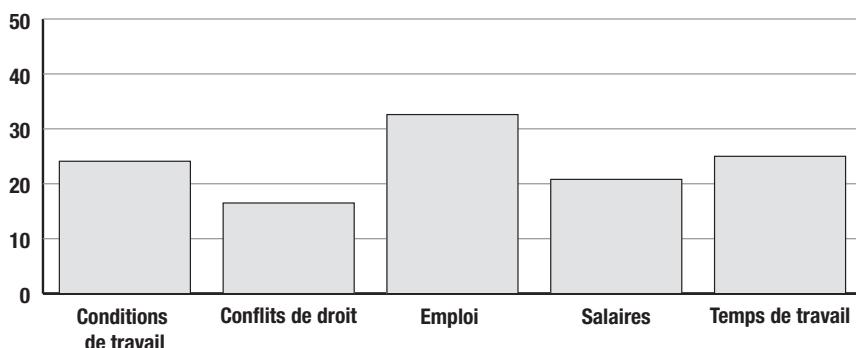
Les conflits liés au thème du temps de travail ont été particulièrement fréquents dans des branches professionnelles telles que le commerce, la chimie, la santé et l'action sociale.

III. LA PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX CONFLITS

Le taux de participation des salariés aux conflits baisse de manière importante par rapport à 2004 : 25 % en 2005 contre 32 % en 2004. En effet, en 2005 le nombre de grévistes augmente peu tandis que les effectifs des établissements concernés sont plus importants qu'en 2004⁽¹⁾. Par ailleurs, les grèves ont moins souvent pour origine des revendications liées à l'emploi. Or, la participation des salariés à un conflit est la plus forte lorsque l'emploi est en jeu (33 % de participation en 2005).

En terme de participation, le second thème est le temps de travail (25 %). Les revendications salariales, sans doute plus souvent catégorielles, impliquent seulement un quart des salariés en moyenne.

Graphique 8 - Taux de participation des salariés aux conflits par motifs en 2005 (en %)



Lecture : le taux de participation est le rapport effectifs grévistes / effectifs totaux des établissements en grève.
En 2005, la participation concernant le thème de l'emploi s'élève à 32,6 %.

Champ : entreprises du secteur privé (hors transports et agriculture) en France métropolitaine.

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT.

1) Le taux de participation est le rapport effectifs grévistes/effectif totaux des établissements en grève.

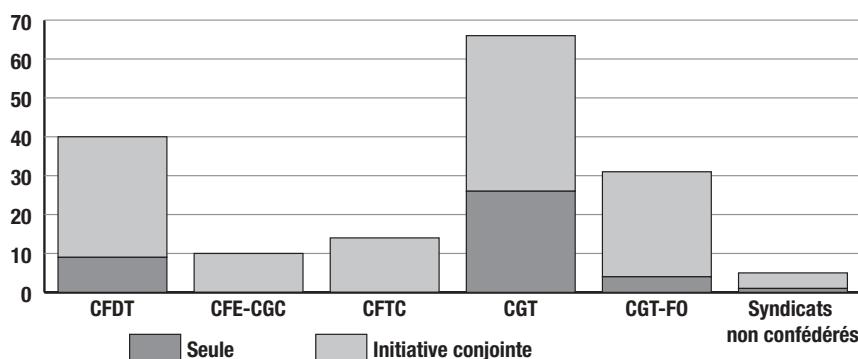
IV. INITIATIVES SYNDICALES : RENFORCEMENT DES ACTIONS D'ORIGINE PLURISYNDICALE

En 2005, les conflits déclenchés par plusieurs syndicats représentent 45 % des initiatives, soit six points de plus que l'année précédente (graphique 9). Ainsi le recul des actions monosyndicales observé depuis 2003 se confirme, et ce pour l'ensemble des organisations.

La nette prédominance de la CGT se renforce encore. En effet, qu'elle soit seule ou non, elle participe à presque sept actions sur dix, loin devant la CFDT et la CGT-FO qui prennent respectivement part à 35 % et 24 % des conflits.

Les syndicats demeurent donc les interlocuteurs privilégiés en cas de conflit. D'autant plus que pour la première fois depuis 2002, la part des initiatives dites "spontanées", c'est à dire les arrêts de travail décidés par les salariés sans l'intervention d'un syndicat, a baissé : 10 % en 2005 contre 13 % en 2004.

Graphique 9 - Initiatives syndicales des conflits localisés en 2005 (en %)



Lecture : la CFDT initie 9 % des conflits localisés seule et 31 % avec d'autres syndicats. Au total, elle participe à 40 % des grèves.

Champ : entreprises du secteur privé (hors transports et agriculture) en France métropolitaine.

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT, calculs DARES.

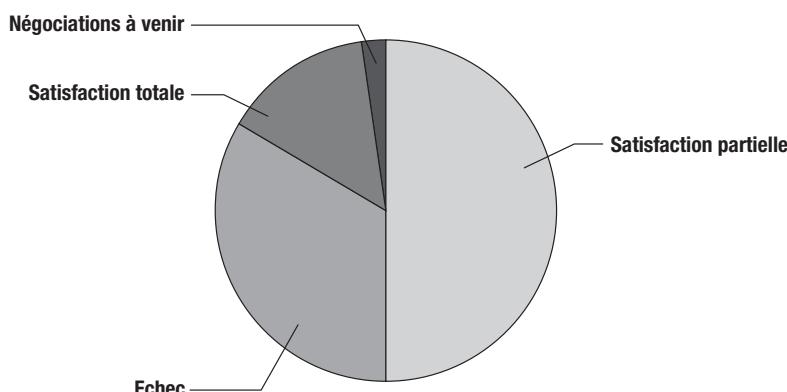
V. ISSUE DES CONFLITS

Dans 10 % des cas, l'issue du conflit n'a pas été communiquée par les services du Ministère.

64 % des conflits ont abouti à une satisfaction partielle ou totale des revendications exprimées, chiffre stable par rapport à 2004 et 2 % à l'engagement d'ouvrir des négociations (graphique 10). Ce taux est variable d'un syndicat à l'autre. Le taux de satisfaction est particulièrement élevé dans les cas où le conflit est à l'initiative de la CGT-FO ou lorsqu'il est d'origine spontanée.

Dans 1 % des cas (4 % en 2004), le conflit a eu des répercussions sur l'entreprise. Il s'agit essentiellement de cas de lock-out et de référés d'expulsion.

Graphique 10 - Issue des conflits localisés en 2005



*Lecture : en 2005, 50 % des conflits aboutissent à une satisfaction partielle des revendications.
Champ : entreprises du secteur privé (hors transports et agriculture) en France métropolitaine.
Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DR1.*

V.1. ISSUE DES CONFLITS PAR THÈMES

La majorité des conflits liés aux salaires, aux conditions de travail, aux conflits de droit et à l'emploi s'achèvent par une satisfaction partielle.

Enfin, les conflits de droit connaissent proportionnellement le plus fort taux de satisfaction totale et ceux liés au motif temps de travail connaissent le plus fort taux d'échec (47 %).

V.2. MODES DE RÉGLEMENT DES CONFLITS : UNE ACTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL TOUJOURS EN PROGRESSION

62 % des conflits signalés par les services déconcentrés ont fait l'objet d'une intervention de la part d'un tiers, ce qui représente une évolution notable par rapport à 2004 (55 %). Dans 93 % des cas (98 % en 2004), il s'agit d'interventions informelles de l'inspecteur du travail, généralement à la demande des parties au conflit.

Ces interventions sont essentiellement constituées par la réception et l'audition des parties et/ou par une intervention sur place.

De manière constante, les conflits relativement courts (compris entre 1 et 6 jours) conjuguent à la fois le plus fort taux de "satisfaction totale" et le plus fort taux d'intervention extérieure.

LA RENÉGOCIATION D'ACCORDS RTT.

ÉTUDE QUALITATIVE DE 16 DÉMARCHES D'ENTREPRISE

Etude réalisée par :

ESSOR Consultants, pour la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) (Michel PEPIN, Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND et Philippe NICOLAS) avec l'appui méthodologique de Dominique TONNEAU (Centre de Gestion Scientifique - Ecole des Mines de Paris)

Le présent rapport est un document de recherche. À ce titre il n'engage que ses auteurs et ne représente pas la position du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

LA RENÉGOCIATION

D'ACCORDS RTT.

ÉTUDE QUALITATIVE

DE 16 DÉMARCHES D'ENTREPRISE

I. LA PROBLÉMATIQUE DE L'ÉTUDE

Les statistiques de la négociation collective montrent que, si le nombre d'accords d'entreprises s'est réduit à partir de 2002 sous l'effet de la fin du processus d'application de la RTT, le nombre d'accords sur le temps de travail reste néanmoins significatif (3 400 accords en 2004, soit 23 % du total). 40 % de ces accords (soit environ 1 300) correspondent à l'évolution d'accords existants, par avenant ou dénonciation.

Cependant, on connaît mal la nature précise de ces accords renégociés. S'agit-il d'évolutions importantes remettant en cause les équilibres et les compromis des premiers accords ? S'agit-il plutôt d'aménagements limités permettant de résoudre des difficultés ponctuelles ? Ou encore ne s'agit-il que d'actualisations d'accords existants dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ?

La finalité de l'étude (réalisée sur la période de fin 2004 à mi-2005) était donc de constituer une connaissance qualitative des nouveaux accords, en centrant l'attention sur les entreprises répondant à deux critères : d'une part, avoir fait évoluer de manière substantielle le contenu de l'accord initial ; d'autre part, avoir procédé (ou tenté de procéder) de façon négociée à cette évolution.

On excluait donc a priori les simples adaptations marginales et les évolutions réalisées de façon unilatérale par les directions (par exemple sous la forme d'application directe de dispositions d'un accord de branche).

Aux termes du cahier des charges, il s'agissait donc de "dégager la portée des nouveaux accords, en analysant en quoi ils confortent, remettent en cause ou aménagent simplement à la marge les divers

compromis passés lors la mise en place de la RTT, et la façon dont ils ont été appliqués". Il s'agissait aussi d'analyser les processus de renégociation, le rôle des différents acteurs et l'évolution des relations professionnelles.

Il faut insister sur la dimension purement qualitative de l'étude, qui ne visait en aucune manière à dégager des tendances générales représentatives du comportement des entreprises face à la question de la renégociation des accords RTT, mais seulement à comprendre les logiques à l'œuvre dans un ensemble diversifié de situations particulières.

L'échantillon

Nous avons enquêté auprès de 16 entreprises, de façon à obtenir une diversité suffisante au regard des critères de taille, d'activité, de problématique de renégociation, ainsi que de situation géographique. Mais la constitution de cet échantillon a été difficile car la recherche de terrains d'enquête a montré que très peu d'entreprises avaient fait évoluer de manière importante leurs accords (une grande partie des textes dénombrés dans les statistiques semble donc correspondre à des aménagements du temps limités plutôt qu'à une remise en cause de la durée du travail).

De plus, les directions des entreprises dont nous avions repéré les accords se sont montrées parfois réticentes à nous accueillir. Soit qu'elles relativisent l'importance du nouvel accord, en le présentant comme une simple adaptation marginale (cette présentation ayant pu être une tactique vis-à-vis des syndicats pour ne pas donner l'impression d'une "régression sociale"). Soit qu'elles craignent que la présence d'un consultant dans l'entreprise, même dans le cadre d'une étude, ne suscite des réactions internes d'inquiétude et ne focalise à nouveau l'attention sur ce sujet. Dans quelques cas enfin, il s'est agi d'une volonté explicite de ne pas communiquer à l'extérieur sur la démarche, même avec une garantie d'anonymat dans l'exploitation des informations.

Néanmoins, nous avons pu constituer un échantillon satisfaisant, dont les caractéristiques sont présentées dans le tableau ci-après.

On y constate un équilibre entre les activités industrielles et de services, ainsi qu'entre les différentes tailles, avec cependant une relative surreprésentation des PME de plus de 200 salariés. Par ailleurs, toutes les catégories d'accords initiaux sont présentes, depuis les accords Robien (dont le nombre s'explique par l'échéance des sept ans du conventionnement initial) jusqu'aux accords Aubry 2. Ceci montre que la renégociation n'est pas l'apanage des entreprises les plus anciennement engagées dans la RTT (voir en encadré le rappel des lois successives sur la RTT). La liste des entreprises de l'échantillon est annexée en fin de document.

II. LA MÉTHODE

Dans chaque entreprise, nous avons recueilli le nouvel accord et l'accord initial pour faire une analyse de leurs évolutions essentielles. Nous avons rencontré des représentants de la direction, puis dans un second temps des représentants syndicaux et des membres de l'encaissement opérationnel. Ces entretiens ont été structurés autour de trois questions :

- Quels sont les facteurs explicatifs de la renégociation ?
- Comment s'est déroulé le processus de renégociation (sur quels thèmes, avec quels acteurs, selon quelle méthode) ?
- Quels sont les premiers effets repérables de la mise en œuvre du nouvel accord ?

Nous avons ensuite rédigé une monographie transmise aux acteurs rencontrés pour enrichissement et validation. Ces monographies constituent le matériau de base de la synthèse.

III. POURQUOI RENÉGOCIER ?

Nos hypothèses initiales étaient que trois grandes catégories de raisons pouvaient expliquer une renégociation :

- la pression d'enjeux économiques (réduction de coûts, recherche de productivité, situation concurrentielle, ...),
- des difficultés organisationnelles de mise en œuvre de l'accord initial (complexité, dysfonctionnements, ...),
- la pression sociale (revendications salariales, intensification du travail, insatisfactions sur les conditions de vie et de travail, ...).

Nous avons retrouvé, avec des poids très variables selon les situations, ces trois catégories de facteurs, mais nous en avions sous-estimé deux autres, que nos investigations sur le terrain ont fait émerger : les motivations d'ordre juridique, et celles que nous qualifierons de "symbolique".

Si nous les séparons dans le texte, il faut insister sur le fait que, la plupart du temps, nous nous sommes trouvés face à un faisceau de motivations convergentes plutôt que face à une motivation unique qui expliquerait simplement la décision de l'entreprise.

III.1. LES MOTIVATIONS D'ORDRE JURIDIQUE

III.1.1. La fin d'un accord à durée déterminée

Tout d'abord, la renégociation a pu s'imposer en raison de la durée déterminée de l'accord initial. C'est le cas des accords Robien, d'une durée de 7 ans, qui arrivaient à échéance en 2003 ou 2004. Les entreprises concernées devaient alors, soit renégocier un nouvel accord, soit appliquer les règles générales du Code du travail et de la convention collective.

Dans la mesure où l'accord Robien était souvent plus favorable aux salariés que la convention collective, et qu'il aurait sans douté été difficile de remettre en question brutalement les dispositions initiales, les entreprises ont plutôt opté pour une renégociation, dans un esprit de continuité de la démarche qui avait été la leur sept ans plus tôt. Les dispositions de la convention collective ont joué un rôle de point de repère pour la discussion.

Un cas un peu différent est celui du groupe industriel, dont la pratique est de signer des accords à durée déterminée. Ceci constitue une sorte de contrainte incitative pour adapter et faire évoluer les politiques sociales dans des contextes économiques qui évoluent rapidement. En l'espèce, l'accord initial se terminait fin 2004, ce qui contraignait l'entreprise à renégocier avant cette échéance.

III.1.2. La sécurisation juridique

Dans les accords les plus anciens, certains points n'avaient pas été traités, ou traités d'une façon devenue inadéquate, au regard des précisions introduites par les lois Aubry et par la jurisprudence. C'est le cas en particulier de la définition précise du temps de travail effectif, et des dispositions relatives aux forfaits en jours pour les cadres. Même si cette raison n'explique pas seule la décision de renégocier, la possibilité de se mettre en conformité a pu contribuer à enclencher le processus. Dans un cas, l'entreprise a ressenti le besoin, après une série d'avenants venus compléter l'accord initial, de réviser entièrement le texte, afin de disposer d'une référence satisfaisante.

Un point a également joué : l'abandon de l'obligation de réduire la durée du travail “à mode de décompte constant”, qui était imposée dans les lois Robien et Aubry 1 pour pouvoir bénéficier des allègements de cotisations sociales. Cette clause tombant d'elle-même à l'issue de l'accord initial, il était possible de rediscuter de cette notion et d'en faire dans certains cas une marge de manœuvre pour aborder le débat sur la rémunération.

Au-delà de l'actualisation formelle, les risques juridiques liés à la façon d'appliquer l'accord initial ont joué dans plusieurs cas. Il s'agit notamment du risque de contestation a posteriori, par certains salariés, des conditions de rémunération de leur temps de travail. L'exemple le plus frappant est celui des cadres, dans la mesure où certaines pratiques pourraient être utilisées pour engager des procédures prud'homales : jours de RTT non pris, décompte du temps de travail sans rapport à la réalité, forfaits jours introduits sans avenant au contrat de travail. Mais nous avons aussi rencontré cette situation à propos de la non prise en compte des temps d'habillage, qui risquait de mettre l'entreprise en difficulté, des actions prud'homales ayant été lancées. Les entreprises concernées ont jugé préférable de mettre en conformité leur accord avec la pratique.

III.1.3. Une adaptation après une restructuration juridique

Ce dernier cas de figure est celui d'entreprises rachetées, ou ayant changé de groupe. Ces restructurations ont pu conduire à revoir

l'accord initial pour le mettre en cohérence avec les pratiques du nouveau groupe, sans que cela implique toujours des évolutions importantes.

L'évolution des aides dans les lois sur la RTT

On peut distinguer quatre étapes successives dans l'approche législative récente de la RTT et des dispositifs d'aides associés.

La **loi Robien** (juin 1996) était une loi incitative. Dans son volet "offensif", les entreprises réduisant leur durée du travail de 10 % avec une embauche correspondante de 10 % bénéficiaient d'allégements de 30 % sur leurs cotisations sociales (Sécurité sociale, accidents du travail) pendant 7 ans. Les emplois créés devaient être maintenus pendant au moins 2 ans.

Une version analogue "défensive" permettait de prendre en compte les entreprises en situation difficile qui maintenaient des emplois par la RTT.

Dans la **loi incitative "Aubry 1"** (juin 1998), l'aide prenait la forme d'un abattement forfaitaire dégressif des cotisations sociales employeur pour chaque salarié concerné par la RTT :

- 9 000 F (1 370 €) par an la première année
- Dégressivité de 1 000 F (152 €) par an jusqu'à la cinquième année, où l'aide se stabilisait à 5 000 F (761 €)

L'accès à cette aide était subordonné, dans sa version "offensive" à une RTT de 10 % au moins, et à une embauche de 6 % au moins, avec un engagement de maintien de l'emploi sur deux ans. Une version "défensive" existait également.

Dans la **loi de généralisation "Aubry 2"** (janvier 2000), l'aide prenait la forme de :

- une aide structurelle de 4 000 F (609 €) par salarié et par an,
- un allègement complémentaire pour les bas salaires jusqu'à 1,8 fois le SMIC.

L'aide maximale au niveau du SMIC se montait à 21 500 F (3 272 €) par an et par salarié

L'aide supposait la réduction effective à 35 heures par semaine ou 1 600 heures par an, mais n'était plus conditionnée à un engagement quantitatif sur l'emploi.

Enfin, la **Loi Fillon** (janvier 2003) a introduit un nouveau mécanisme d'aide, déconnecté du niveau de durée du travail, qui fusionne les ristournes sur les bas salaires et les allègements de cotisations de la Loi Aubry. Le montant de l'allègement dépend d'un coefficient de réduction, fonction du salaire horaire. Le maximum est de 26 % du salaire brut horaire. La réduction est dégressive et s'annule au-delà de 1,7 SMIC.

III.2. LES MOTIVATIONS D'ORDRE ÉCONOMIQUE

Les motivations économiques sont évidemment toujours présentes, mais leur force motrice, en tant que facteur déclenchant de la renégociation, est très variable.

Dans certains cas, la dimension économique ne constitue qu'une toile de fond, dans la mesure où, évidemment, l'entreprise recherche si possible une neutralité des coûts, ou du moins une faible augmentation, mais où la situation globalement satisfaisante n'en fait pas un enjeu central.

À l'opposé, dans quelques cas, la situation économique de l'entreprise, voire sa survie, sont en jeu, et la renégociation est conçue en lien direct avec les questions de coût salarial ou de contraintes concurrentielles.

Entre les deux, on observe des situations où la pression de l'enjeu économique est plus diffuse, et se manifeste plutôt à travers une recherche de rigueur accrue dans la gestion du temps ou une meilleure utilisation des dispositifs de gestion de la flexibilité.

Nous avons donc isolé deux grands thèmes, souvent imbriqués : les coûts salariaux et la productivité, d'une part, la flexibilité du temps de travail et l'amélioration de la situation concurrentielle d'autre part.

III.2.1. *Les coûts salariaux et la productivité*

Les situations dans lesquelles l'enjeu économique constitue une motivation majeure de la renégociation conjuguent deux facteurs explicatifs : d'une part une forte diminution des allègements de cotisations sociales (passages des aides Robien ou Aubry 1 aux aides Fillon), et d'autre part une concurrence très axée sur les prix.

Notons cependant que les évaluations du surcoût lié au premier facteur sont très variables. En se limitant aux sorties d'accords Robien, les chiffres avancés par les entreprises qui ont estimé ce surcoût varient entre 5 et 13 % de la masse salariale. Cependant, les méthodes de calcul ne sont pas identiques, et les chiffres les plus élevés incluent d'autres facteurs d'évolution que les seuls allègements liés à la RTT⁽¹⁾.

La variabilité des chiffres disponibles incite donc à la prudence dans l'interprétation. Leur rareté tend aussi à relativiser le poids des arguments strictement quantitatifs dans le déclenchement des renégociations.

1) Les allègements de cotisations de la Loi Robien représentaient environ 6 % de la masse salariale totale pour une RTT de 10 %.

ciations. Dans l'échantillon, trois cas attirent particulièrement l'attention dans la mesure où cette dimension des coûts salariaux et de la productivité est au cœur de la démarche de l'entreprise, et a conduit à envisager l'augmentation du temps de travail comme un levier d'amélioration de la situation économique.

- Pour l'une des entreprises industrielles, située sur un marché international à forte pression sur les prix, et concurrencée par d'autres établissements européens de son groupe pour la répartition des productions, il était impératif de limiter au maximum le surcoût de la sortie d'accord Robien. La négociation a porté essentiellement sur le partage de ce surcoût entre l'entreprise et les salariés. L'accord augmente conjointement le temps de travail affiché et la rémunération, tout en modifiant la définition du temps de travail effectif et en introduisant le repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires à la place des jours RTT.
- L'une des PME de services a constaté que son accord initial (Robien) devenait pénalisant financièrement avec la Loi Fillon, ce qui l'a décidée à renégocier. En effet, les allègements de cotisations devenant proportionnels au taux horaire, et déconnectés de la durée du travail, elle pouvait obtenir des allègements supérieurs si, à rémunération constante pour les salariés, elle augmentait la durée du travail (ce qui revient à jouer sur le taux horaire). Le gain obtenu est de l'ordre de 100 € par mois par chauffeur (entre 4 et 6 % du salaire brut selon le niveau de salaire). On voit donc ici une logique pure d'optimisation de la masse salariale.
- Enfin, pour le salon de coiffure, la motivation était le redressement de l'entreprise. Le projet était d'accroître le chiffre d'affaires à effectifs constants, dans un scénario de retour à 39 heures, les heures ajoutées étant programmées sur les périodes les plus favorables commercialement. Cependant, le surcoût du paiement majoré de ces heures a conduit à suspendre la décision, au vu de l'incertitude sur le gain de chiffre d'affaires généré.

III.2.2. La flexibilité du temps de travail et la situation concurrentielle

Les démarches d'entreprise vis-à-vis de la flexibilité se révèlent très variables, et sont très dépendantes du contenu de l'accord initial sur ce plan.

Deux entreprises ont introduit la modulation. Dans le premier cas, la démarche est conjoncturelle, et vise à passer une période difficile due à la perte d'un gros client et à l'attente d'un nouveau contrat de

substitution. Il n'est pas acquis que ce dispositif soit pérennisé. Dans le second cas, par contre, l'entreprise, dans un contexte concurrentiel assez difficile veut s'adapter de façon plus rigoureuse à la variabilité de son activité.

Une demi-douzaine d'entreprises ont surtout cherché à conserver les avantages de flexibilité déjà obtenus par l'accord initial, notamment dans l'agro-alimentaire. Ou bien, lorsqu'il apparaissait que l'on n'avait sans doute pas tiré tout le parti des dispositifs mis en place, l'objectif a été de mieux utiliser la modulation ou la programmation des jours RTT à l'initiative de l'employeur.

Enfin, trois entreprises ont supprimé la modulation ou la programmation de jours RTT à l'initiative de l'employeur, pour en revenir à une gestion classique des heures supplémentaires, ou bien introduire des forfaits horaires annuels. Elles ont estimé que les gains économiques de ces aménagements n'étaient pas évidents au regard de leurs inconvénients organisationnels.

Ainsi, globalement, la recherche de flexibilité n'apparaît pas comme un enjeu systématique des renégociations. Par ailleurs, nous n'avons pas rencontré d'évaluation chiffrée précise des gains financiers associés. L'approche de la flexibilité du temps se situe beaucoup plus en termes de souplesse qualitative d'organisation qu'en termes d'enjeux économiques directs.

Au-delà de la flexibilité, on peut rencontrer (rarement) des enjeux liés à l'amélioration globale de la situation concurrentielle. Par exemple, dans un cas, l'un des objectifs était d'améliorer l'attractivité de l'entreprise en termes de recrutement pour des salariés de haute qualification. La direction souhaitait introduire des paliers de temps choisi supérieurs à la référence collective, pour pouvoir offrir aux salariés volontaires et aux nouveaux embauchés des rémunérations supérieures.

III.3. LES MOTIVATIONS D'ORDRE ORGANISATIONNEL

Ces motivations sont fréquemment présentes, sous deux formes complémentaires, et parfois contradictoires : réduire la complexité et améliorer la qualité de l'organisation du travail.

III.3.1. Réduire la complexité

C'est un constat ancien sur les effets de la RTT : la dissociation entre le temps collectif de l'entreprise et les temps individuels, ainsi

que la gestion de la variabilité du temps, conduisent à éléver le degré de complexité des organisations et à donner aux encadrants un rôle de régulation souvent difficile à assurer.

Des entreprises se sont donc fixé comme objectif de réduire cette complexité. On parle, selon les cas, de simplifier, harmoniser, réduire les dysfonctionnements, mais le fil directeur est le même.

La modulation ou les jours RTT fixés par l'employeur sont parfois, on l'a vu plus haut, les "victimes" de cette simplification. Les gains économiques attendus (sur les heures supplémentaires par exemple) ne sont pas au rendez-vous, ou en tout cas ne compensent pas la complexité de gestion : difficultés de programmation, dérive des compteurs d'heures à solder en fin de période, temps consacré par l'encadrement à gérer le système... L'alternative retenue par certains accords est donc de revenir à une organisation hebdomadaire plus stable.

Un autre objectif est de réduire la diversité des aménagements du temps, qui "balkanise" l'organisation, limite les temps collectifs, et rend plus difficile la coordination entre services. Le maître mot est alors "homogénéiser".

III.3.2. Améliorer la qualité de l'organisation du travail

Cet objectif est complémentaire du précédent : il ne s'agit pas seulement de corriger des dysfonctionnements, mais de tirer parti du nouvel accord.

Ainsi, des entreprises, parmi les plus importantes, ont retravaillé de façon approfondie sur les règles de gestion du temps. L'objectif est de "redonner la main" à l'encadrement, de façon à ce que l'annualisation ou les jours RTT deviennent véritablement des outils de gestion des variations d'activité, tout en maintenant un certain degré de choix individuel pour les salariés.

D'autres entreprises ont plutôt mis l'accent sur le fonctionnement collectif. On trouve par exemple la volonté de conserver une certaine "compacité" de l'organisation, avec des temps importants de recouvrement collectif des plannings, ou bien encore des réflexions sur le maintien de temps collectifs (réunions, temps de préparation du travail, groupes de travail ...).

Enfin, l'organisation du travail de l'encadrement a fait l'objet de réflexions dans des entreprises où il semblait important, soit de réduire les écarts constatés entre la réalité et les termes de l'accord initial, soit

d'améliorer la continuité du management face à la diversification des temps travaillés par les salariés. Ceci a pu conduire, on le verra plus loin, à remettre en question les modalités de RTT pour les encadrants.

III.4. LES MOTIVATIONS D'ORDRE SOCIAL

Les motivations d'ordre social sont rarement au premier rang en tant que facteur déclenchant de la renégociation, et ce sont presque toujours les directions qui ont été à l'initiative de la renégociation. Ceci n'empêche pas que des éléments d'ordre social aient contribué à orienter la démarche.

III.4.1. La question des rémunérations

L'acuité du sujet dépendait de la façon dont l'entreprise avait géré cette question dans l'accord initial. Dans beaucoup de cas, notamment en régime Aubry 1, il n'y a pas eu de baisse des rémunérations, mais un gel des augmentations pour une période plus ou moins longue. Ce gel a pu au fil du temps devenir un facteur de démotivation et susciter des attentes sociales.

Aussi, dans quatre cas, la volonté de renégocier sur les rémunérations a-t-elle été explicitement présente. Le lien avec la redéfinition du temps de travail effectif a ouvert des marges de manœuvre dans certains cas.

III.4.2. Les conditions de travail et le temps choisi

L'amélioration des conditions de travail n'a que rarement été une motivation dominante. Dans un cas cependant, l'amélioration intrinsèque de l'accord sur le plan social a été recherchée, dans la mesure où l'accord initial était particulièrement peu favorable aux salariés, et tranchait par rapport aux références existantes dans le nouveau groupe dont fait aujourd'hui partie l'entreprise.

La charge de travail a été une préoccupation forte des syndicats, dans une entreprise à fort taux de cadres, avec la crainte des effets nocifs du passage au forfait jours. La compensation des contraintes de déplacements n'était pas une motivation initiale, mais a pris une place importante dans le courant du processus (ainsi que le compte épargne temps).

C'est plutôt la question du temps choisi qui a émergé comme un facteur significatif des logiques de renégociation. Cette volonté d'ouvrir davantage les possibilités de choix individuel pour les salariés est présente en particulier lorsqu'est visée une augmentation du temps de travail.

Il s'agit alors de permettre un arbitrage entre temps de travail et rémunération, mais aussi de prendre en compte l'attachement à l'organisation du temps existante sur le plan de la qualité de vie. Cette dimension est par exemple très sensible dans des cas où l'organisation initiale est fondée sur la semaine de 4 jours. Le maintien de son principe représente alors une motivation forte, même si certains aménagements ont pu y être apportés.

III.5. LES MOTIVATIONS D'ORDRE SYMBOLIQUE

Enfin, dans quelques cas intervient une motivation d'ordre général, que nous qualifions de symbolique, dans la mesure où elle ne renvoie pas à des éléments économiques ou organisationnels précis, mais plutôt à un sentiment global de l'intérêt de l'entreprise.

Ceci renvoie à la préoccupation de l'image de l'entreprise dans son environnement, et à la volonté d'être plus en phase avec les pratiques globales du secteur. La crainte est, en apparaissant comme "atypique", d'engendrer des effets induits négatifs chez les clients ou chez des acteurs pouvant jouer un rôle décisionnel (actionnaires, financeurs...). Dans certains cas, on peut considérer aussi qu'il existe une certaine dimension idéologique correspondant à une opinion négative de la RTT en tant que principe.

Certaines entreprises ont aussi estimé qu'après avoir été des "pionnières" de la RTT, il était temps pour elles de "rentrer dans la norme", d'autant que la généralisation de la RTT dans les entreprises n'avait pas été à la hauteur de ce qu'elles avaient anticipé.

Enfin, la renégociation peut participer d'une stratégie globale de rigueur et de recherche de performance. L'évolution des règles de la RTT contribue alors à la diffusion d'un nouvel état d'esprit dans l'entreprise.

IV. L'ÉVOLUTION DU CONTENU DES ACCORDS

À quelles évolutions des accords ont conduit ces motivations ? Il est difficile de les résumer simplement, car les accords sont très divers. Nous essaierons de clarifier les choses en distinguant les aspects quantitatif et qualitatif.

IV.1. LES ÉVOLUTIONS QUANTITATIVES

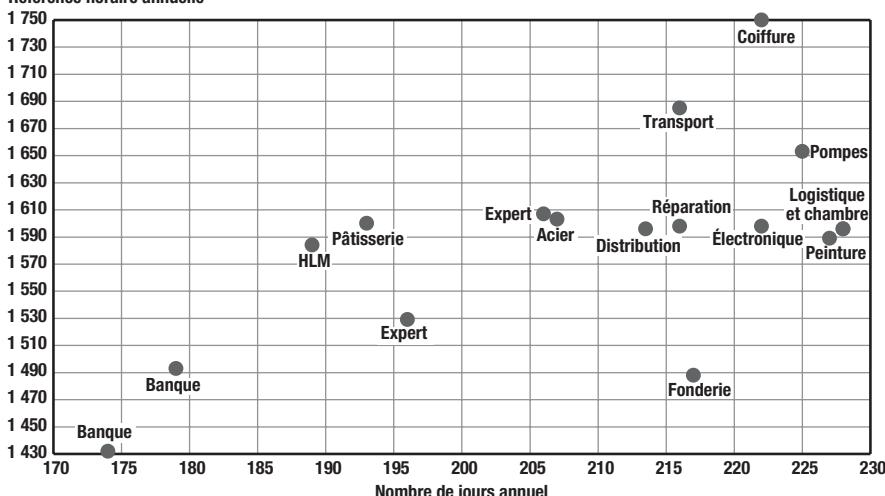
Les modalités de la RTT sont très variables selon les entreprises, allant de la stricte réduction quotidienne à la capitalisation de jours RTT pris au choix du salarié. La comparaison purement quantitative s'est révélée un exercice difficile, les définitions et méthodes de calcul du temps de travail n'étant absolument pas homogènes. Aussi est-il indispensable de recourir à un couple d'indicateurs de synthèse : le volume horaire annuel, et le nombre annuel de jours travaillés. C'est la seule manière de donner une vision à peu près satisfaisante des évolutions, car certaines entreprises ont joué sur les deux variables tandis que d'autres n'agissaient que sur l'une des deux.

IV.1.1. *Le cas général*

Les trois graphiques présentés permettent de visualiser les évolutions. Le graphique 1 concerne uniquement les accords renégociés. On y voit la grande diversité qui subsiste entre les différentes entreprises. L'horaire annuel se situe entre 1 440 et 1 750 heures (mais trois cas seulement dépassent 1 610 heures). Le nombre annuel de jours travaillés évolue entre 174 et 228. Pour les entreprises situées autour de 1 600 heures, les jours travaillés varient encore entre 189 et 228 par an, soit 39 jours d'écart.

Graphique 1 - Caractéristiques des accords renégociés

Référence horaire annuelle



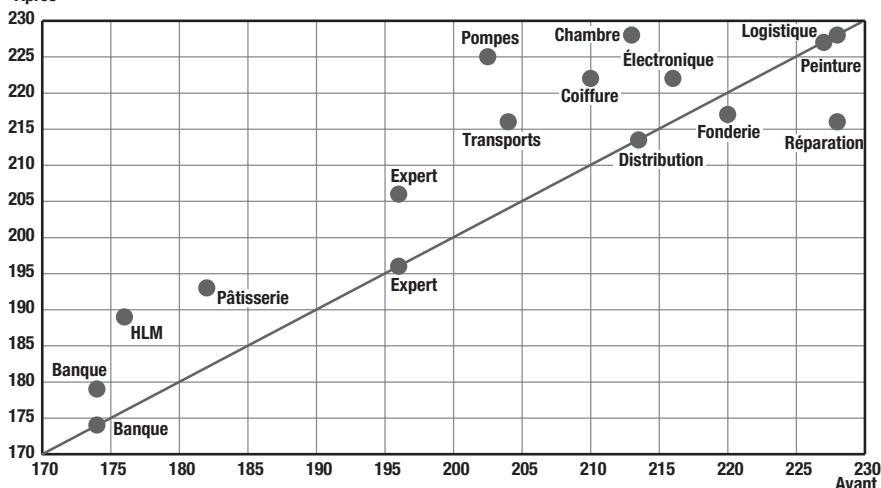
Source : ESSOR Consultants

Mode de lecture : une entreprise est représentée par un point (éventuellement 2 lorsque l'accord prévoit 2 options) qui indique à la fois le nombre de jours travaillés dans l'année (en abscisse) et la référence horaire annuelle (en ordonnée) prévus dans l'accord.

Les graphiques suivants visualisent les évolutions entre l'accord initial et la situation actuelle, pour la catégorie principale concernée.

Graphique 2 - Évolution du nombre de jours travaillés

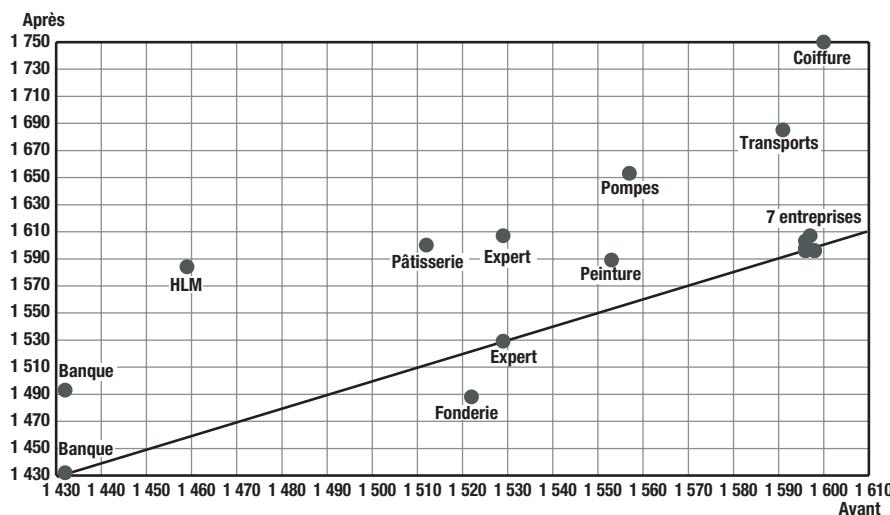
Après



Source : ESSOR Consultants

Mode de lecture : une entreprise est représentée par un point (éventuellement 2). L'abscisse correspond à la valeur initiale du nombre annuel de jours travaillés, et l'ordonnée à la situation après renégociation. Donc, les entreprises situées sur la droite diagonale n'ont pas évolué, tandis que les entreprises situées au-dessus ont augmenté leur nombre annuel de jours travaillés, et celles situées en-dessous l'ont diminué.

Graphique 3 - Évolution de la référence horaire annuelle



Source : ESSOR Consultants.
Mode de lecture analogue au graphique n° 2

Ces graphiques montrent, pour les entreprises de l'échantillon, une tendance significative à l'augmentation du temps de travail, sous une forme ou l'autre. Seuls deux accords aboutissent à une nouvelle diminution du temps de travail : dans un cas, c'est la prise en compte des temps d'habillage par 3 jours supplémentaires de RTT qui y conduit ; dans l'autre cas, c'est la création de jours RTT au lieu d'une réduction quotidienne (mais à horaire annuel constant) qui permet de diminuer le nombre de jours travaillés.

IV.1.2. Le cas des cadres

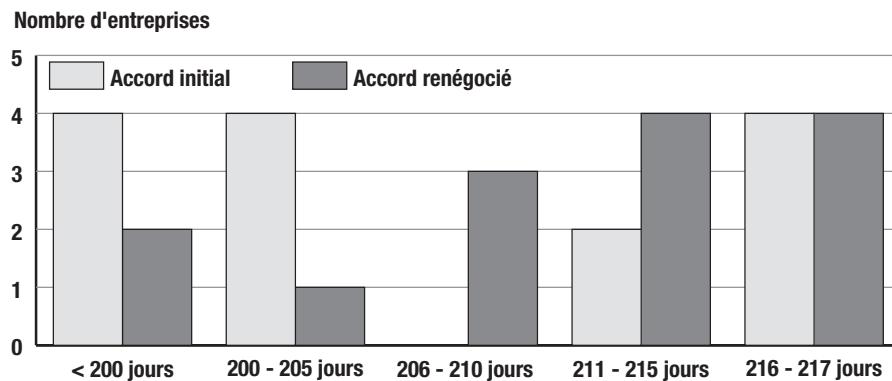
Cette catégorie a souvent fait l'objet de dispositions spécifiques que l'on peut résumer autour de deux grandes tendances.

Tout d'abord, une nette évolution vers le dispositif des forfaits jours (qui n'existe pas dans les lois Robien et Aubry 1), en substitution de droits à RTT formulés de façon analogue à celui des autres salariés. Ceci permet de s'affranchir de la nécessité du décompte horaire du temps de travail, qui posait souvent des problèmes au quotidien.

Ensuite, une tendance marquée à l'augmentation du nombre annuel de jours travaillés, qui est révélée par le graphique ci-après, où l'on montre la répartition des accords initiaux et renégociés selon le nombre de jours de travail des cadres. Dans la moitié des accords initiaux, celui-ci était inférieur à 206 jours, mais seuls 3 accords renégociés restent dans ce cas. On observe une tendance à se rapprocher de

la norme des 218 jours annuels. Ce constat est parfois tempéré par l'ouverture d'options individuelles de temps choisi qui permettent aux cadres volontaires de préserver leur temps réduit.

Graphique 4 - Répartition des forfaits jours cadres selon leur durée



Source : ESSOR Consultants

IV.2. LES ÉVOLUTIONS QUALITATIVES

Elles sont tout d'abord liées aux motivations organisationnelles évoquées plus haut, et ont conduit dans divers cas à réexaminer les dispositifs de gestion de la flexibilité du temps, la plupart du temps dans le sens d'une recherche de simplicité et d'efficacité, et plus rarement dans le sens d'un approfondissement de la rigueur de gestion de ces dispositifs.

L'autre tendance notable concerne le compte épargne temps (CET), qui est présent dans 9 entreprises de l'échantillon. La mise en place d'un CET a été un enjeu important dans deux situations : l'une où l'objectif de la direction était d'introduire un CET collectif pour gérer des cycles d'activité pluriannuels, l'autre où sa création a été revendiquée par une organisation syndicale en contrepartie de l'introduction de paliers de temps choisi.

V. LES PROCESSUS DE RENÉGOCIATION

Comment les entreprises ont-elles conduit leurs renégociations ? L'étude révèle une grande diversité de pratiques, avec une variété, tant dans la durée des processus (entre 1 mois et 2 ans), que dans la nature et l'ampleur des difficultés rencontrées. Il n'est donc pas question de dégager un "modèle" de renégociation, mais nous pouvons néanmoins faire quelques constats qui méritent réflexion.

V.1. PEU D'ÉVALUATIONS DE L'ACCORD INITIAL

Peu d'entreprises ont éprouvé le besoin d'élaborer, en amont de leur renégociation, un bilan explicite de leur accord initial. La plupart se sont engagées dans le processus sans avoir construit une représentation rigoureuse des avantages et inconvénients de l'organisation existante. Ceci pourrait sembler surprenant, mais ne fait finalement que confirmer les constats faits dans diverses études antérieures sur l'application de la RTT : la mise en place d'un véritable dispositif d'évaluation a été dans l'ensemble très rare dans les entreprises, malgré la présence formelle dans beaucoup d'accords de comités de suivi. Par ailleurs, nous avons vu dans l'analyse des motivations de la renégociation, que des raisons d'ordre qualitatif sont souvent présentes. Elles se prêtent évidemment mal à une objectivation chiffrée.

Néanmoins, lorsque la dimension économique était fortement présente et que les directions anticipaient un processus de renégociation assez complexe, on peut observer des démarches plus poussées en ce sens : remise de dossiers d'analyse économique aux organisations syndicales, enquête auprès de l'encadrement... Il s'agit en même temps des renégociations les plus longues, avec un contenu des accords d'une grande technicité.

V.2. UNE TYPOLOGIE DES RENÉGOCIATIONS

Nous observons des situations de négociation très contrastées, en particulier selon la taille et la présence syndicale, que nous présenterons selon trois cas de figure.

V.2.1. *Les renégociations maîtrisées par l'employeur*

Dans un premier groupe figurent 4 entreprises où le sentiment dominant est qu'il n'y a pas eu véritablement de négociation, au sens de confrontation d'intérêts contradictoires, et d'élaboration d'un compromis différent de la proposition mise sur la table initialement. Il

s'agit de petites entreprises, mais on peut nuancer en distinguant deux types de processus.

Dans un cas (atypique par rapport aux objectifs de l'étude), le changement résulte d'une décision unilatérale de la direction. Il n'y a pas de réouverture, même formelle, d'une renégociation, malgré la tentative des représentants du personnel d'ouvrir des pistes pour une recherche de compromis.

Dans les autres cas, il a bien négociation, sous forme de signature d'un document qui officialise des changements. Mais on peut l'interpréter surtout comme une validation par la concertation avec les représentants du personnel : ceux-ci, soit ne sont pas en situation de contester la décision, soit se rangent à l'argumentaire de la direction.

La qualité des relations dans l'entreprise et la confiance personnelle a priori envers le dirigeant jouent souvent un grand rôle dans ces PME. La perspective d'une augmentation de rémunération peut aussi jouer un rôle facilitant dans l'acceptation des décisions de l'employeur.

V.2.2. Les renégociations consensuelles

Dans 5 autres entreprises, la renégociation donne lieu à discussion et même contradiction sur certains points, mais la convergence s'est opérée assez aisément, pour diverses raisons complémentaires : consensus sur les objectifs majeurs, enjeux limités aux modalités d'aménagements du temps, sans modification substantielle des références de durée du travail, introduction d'avantages sociaux, augmentations de rémunérations.

On se trouve ici souvent dans une logique de continuité par rapport à l'accord initial.

V.2.3. Les renégociations contradictoires

Dans les 7 dernières entreprises, on est face à un véritable processus d'élaboration d'un compromis entre positions contradictoires, avec souvent des tensions sociales (journées de grève, menace d'utilisation du droit d'opposition).

On trouve notamment dans ce groupe les négociations où s'est posée la question de l'augmentation du temps de travail. Deux facteurs principaux les caractérisent : d'une part la complexité des enjeux et des thèmes à aborder (ce qui permet en même temps d'ouvrir l'éventail des possibilités d'évolution organisationnelle) et d'autre part, la présence, dans certains cas, de positions de principe tranchées et difficiles à rapprocher, sur des options fondamentales (RTT sous forme de jours, recours au forfait jours...).

VI. ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

VI.1. LA RTT EST-ELLE REMISE EN CAUSE ?

La question la plus immédiate consiste bien sûr à se demander si, tendanciellement, la RTT est remise en cause par les renégociations. Cette question apparemment simple nécessite de mettre en lumière plusieurs niveaux d'analyse.

VI.1.1. Il existe plusieurs formes de remise en cause de la RTT

Les cas analysés montrent différentes manières de remettre en cause l'approche initiale de la RTT, et il semble utile de distinguer trois aspects.

Tout d'abord, il est indispensable de distinguer entre les références de temps de travail en volume horaire annuel, et les références en nombre annuel de jours travaillés, comme nous l'avons fait plus haut. Ces évolutions ne sont pas du tout perçues de la même manière par les salariés, sur le plan des conditions de travail et de vie, selon la modalité retenue. Une grande partie des salariés, lorsqu'ils ont le choix, souhaitent regrouper la RTT sous forme de jours de repos (sous réserve de pouvoir en utiliser au moins une partie à leur gré). Ainsi une remise en question des jours RTT peut-elle être mal vécue, alors même que la référence horaire annuelle est inchangée.

Second élément de réflexion : il est également important de distinguer entre deux grandes catégories : d'une part la majorité des salariés concernés par l'architecture collective de l'accord, et d'autre part les cadres (parfois aussi certains agents de maîtrise) qui sont souvent l'objet de mesures spécifiques (forfaits en heures ou en jours).

Enfin, nous avons vu que certaines entreprises ont augmenté la référence collective du temps de travail tout en introduisant des options individuelles permettant de conserver la durée initiale. D'autres ont maintenu la référence collective, mais ont ouvert des paliers supérieurs de temps choisi. Cette approche optionnelle n'est pas toujours dénuée d'ambiguïté, dans la mesure où l'on peut discuter du degré réel de "volontariat" de ces options, et de leurs conséquences concrètes pour les salariés.

Au total, on voit bien, et ce n'est finalement pas très surprenant, que la diversité des modalités de remise en cause de la RTT est analogue à la diversité des modalités d'application initiales.

VI.1.2. Une orientation globale du temps de travail “à la hausse”

Si l'on considère l'ensemble de ces possibilités de remise en question de l'accord initial, nous constatons que 12 entreprises sur 16 ont, sous une forme ou sous une autre, pour tout ou partie du personnel, “orienté à la hausse” leur approche quantifiée du temps de travail (rappelons à nouveau qu'il serait hasardeux d'extrapoler cette tendance à l'ensemble des accords récents sur le temps de travail, puisque par définition notre étude visait les entreprises ayant remis en question leurs compromis initiaux).

L'ampleur quantitative de cette tendance est toutefois très variable selon la situation initiale. Elle peut parfois être très importante, notamment lorsque l'on raisonne en nombre de jours travaillés (cas des cadres) et dans certains cas où la durée initiale était basse. Mais elle peut aussi être modérée, notamment dans le cas de sorties d'accords Robien, où la renégociation a seulement comblé l'écart entre la durée résultant d'une baisse initiale de 10 %, et la référence des 1 600 heures de la Loi Aubry.

Surtout, on soulignera que cette remise en question des références quantifiées du temps de travail est rarement isolée, mais s'accompagne d'évolutions conjointes qui rendent délicates l'appréciation des gains et des pertes pour les salariés. Il peut en effet y avoir des mesures d'aménagement du temps adaptées à certaines attentes des salariés (compte épargne temps, introduction de souplesses dans la gestion des repos...), des marges accrues de choix individuel, des augmentations de rémunération, etc.

La hausse du temps de travail est rarement affichée comme l'objectif premier ou le facteur déclenchant, mais elle est souvent englobée dans une approche plus large. Ceci peut être lié à une démarche tactique des directions d'entreprise, consistant à ne pas focaliser les débats sur ce seul sujet, pour éviter de faire apparaître la renégociation comme une “régression sociale”, et de créer des tensions sociales. Le temps de travail reste un objet hautement sensible et symbolique dans les rapports sociaux, et les directions déploient beaucoup de prudence dans la façon dont elles abordent ce sujet.

VI.2. PAR DELÀ LES MOTIVATIONS ÉCONOMIQUES

Un résultat majeur de l'étude est de souligner les interactions fortes entre les motivations d'ordre économique d'une part, et les motivations organisationnelles et juridiques d'autre part. On observe le plus

souvent un “système de motivations” qui relativise nettement l’hypothèse selon laquelle les renégociations seraient prioritairement imposées par des contraintes économiques.

La motivation économique est naturellement présente, et d'autant plus fortement que l'entreprise se situe dans un contexte concurrentiel fortement axé sur les prix. Mais elle cohabite le plus souvent avec d'autres motivations qui viennent renforcer l'utilité d'une renégociation. On peut même parfois avoir l'impression qu'aucune motivation à elle seule n'aurait été suffisante pour déclencher la renégociation, mais que la conjonction de plusieurs motivations de registre différent permet de franchir le pas.

VI.2.1. La motivation organisationnelle

L'impression dominante, sur le plan organisationnel, est que l'objectif majeur des renégociations a été en premier lieu de corriger les effets négatifs de la première application de la RTT. La complexité et les dysfonctionnements liés à la RTT semblent perdurer, alors que l'impact économique peut, lui, avoir été digéré avec le temps et l'adaptation de l'entreprise. Aussi, dès lors que la renégociation était envisagée, il semblait essentiel de saisir l'opportunité pour agir sur cette dimension.

Nous avons donc constaté une tendance à revenir à plus de simplicité dans l'usage des aménagements du temps. On cherche ainsi à limiter la diversité des organisations du temps au sein de l'entreprise et augmenter les temps de présence simultanée de tous, ainsi qu'à diminuer la complexité de gestion de la flexibilité. Cette démarche va dans certains cas jusqu'à renoncer à des outils tels que la modulation ou les jours RTT fixés par l'employeur, car leur apport n'est pas du tout évident sur le plan économique.

Nous avancerons l'hypothèse générale que le “retour d'expérience” de la RTT est dans l'ensemble mitigé, sur le plan de l'organisation. On a beaucoup mis en avant au moment des lois Robien et Aubry les contreparties pour l'entreprise, en termes de flexibilité et de souplesse d'organisation, mais il semble que les résultats escomptés ne soient pas au rendez-vous dans toutes les entreprises, ou du moins soient jugés assez limités au regard des contraintes d'organisation et des dysfonctionnements engendrés. La charge de travail induite pour l'encadrement est citée en particulier comme un inconvénient majeur de ces aménagements. Finalement, face à ces limites, les entreprises préfèrent souvent revenir aux leviers classiques qu'elles pratiquent depuis longtemps : les CDD, l'intérim ou les heures supplémentaires.

VI.2.2. La motivation juridique

C'est une des surprises de cette étude : le poids des motivations d'ordre juridique s'est révélé plus fort que ce que nous anticipions. Au-delà des obligations liées à des échéances d'accord à durée déterminée, la préoccupation majeure a été ce que nous avons appelé la sécurisation juridique.

On peut voir là l'effet d'une judiciarisation croissante des relations de travail et de la construction progressive de la jurisprudence sur le temps de travail. Il est certain aussi que l'évolution législative relative à l'utilisation de forfaits intéresse les entreprises, compte tenu des difficultés qu'elles ont rencontré pour maîtriser la gestion du temps et assurer l'effectivité de la RTT pour les cadres.

Cette démarche constitue un volet complémentaire de la motivation organisationnelle : les constats initiaux sont de même nature (dysfonctionnements et difficultés à respecter les règles de l'accord initial), c'est la nature de la réponse recherchée qui diffère. Tant par la simplification de l'organisation du temps que par la mise en œuvre de nouvelles modalités juridiques (notamment les forfaits), les entreprises tentent de réduire l'écart, souvent important, qui existait entre les principes de l'accord initial et la réalité des pratiques de gestion du temps.

Ainsi, bien que les dispositions juridiques sur le temps de travail soient fréquemment présentées comme complexes ou inapplicables (notamment dans les PME), elles n'en conservent pas moins un certain pouvoir structurant. De ce point de vue, l'évolution récente des règles sur les forfaits paraît d'une grande importance.

VI.2.3. Un grand absent, l'emploi

L'absence de l'emploi dans les logiques de renégociation analysées est d'autant plus frappante que ce thème avait été au cœur de la problématique des lois Robien et Aubry, avec l'appui des allégements de cotisations sociales.

Ce constat montre que, pour les entreprises, les décisions sur l'emploi ne sont pas connectées directement aux orientations prises sur l'organisation du temps de travail, ni sur le plan quantitatif, ni sur le plan qualitatif. On voit notamment que la question de l'équilibre entre emploi CDI et emploi précaire n'est pas non plus abordée dans les accords.

Ceci confirme a posteriori que l'approche de l'emploi dans les accords initiaux était liée essentiellement aux contraintes posées par

les mécanismes d'aide. Celles-ci ayant disparu, la thématique de l'emploi a disparu également. Il est par ailleurs très difficile pour l'instant d'apprécier dans quelle mesure les renégociations ont eu un effet indirect sur l'emploi.

VI.3. UNE CERTAINE CONTINUITÉ DES APPROCHES

La renégociation d'un accord, par nature, se réfère à l'accord initial. C'est une évidence, mais qui porte en elle-même certaines limites à la remise en cause des dispositions initiales.

De ce point de vue, la dynamique de négociation de l'accord initial, et la culture du dialogue social jouent un rôle important. La remise en cause des références de durée du travail est certainement plus facile pour les directions lorsque l'on se situe dans un contexte de négociation "maîtrisée par l'employeur". À l'inverse, dans une entreprise où la culture de négociation est forte, la remise en cause quantitative de la RTT ne pouvait se situer que comme un processus long de construction d'un nouveau compromis social acceptable.

La nature de l'accord initial a joué aussi un rôle, lorsqu'il s'agit d'un accord "pionnier" (notamment Robien), parce qu'il a souvent mis en place une référence de temps de travail plus faible que les références générales et parce que cette démarche pionnière a conduit à aborder la question du temps de travail de façon innovante en termes d'organisation du travail. Nous avons par exemple noté le grand attachement à la semaine de 4 jours manifesté par les salariés qui en bénéficiaient. Ainsi, les accords les plus innovants bénéficient d'une "force de rappel" et, paradoxalement, il est sans doute plus facile de remettre en cause un accord qui est juste "un peu plus favorable" que la norme actuelle.

VI.4. LES CADRES, PERDANTS DES RENÉGOCIATIONS ?

Un des résultats les plus incontestables de l'étude concerne la population des cadres. Nous avons vu l'ampleur des évolutions quantitatives de leur RTT, et il semble que cette catégorie puisse être fortement concernée à l'avenir par une remise en cause de la RTT.

Dans les accords initiaux, les entreprises ont souvent voulu traiter les cadres en tant que salariés "comme les autres", et leur appliquer les mêmes principes de RTT. Même si la définition des forfaits jours les distinguait, l'ampleur de la RTT était proportionnellement analogue à celle des autres salariés. Aujourd'hui, elles tendent, semble-t-il, à

revenir sur cette philosophie, et à considérer que leurs cadres relèvent légitimement d'une approche distincte au regard du temps de travail (du fait de leurs responsabilités, de leurs contraintes d'activité, de la continuité de management à assurer...). Cette tendance s'appuie d'abord sur les constats de difficultés à rendre effective la RTT, et sur les dysfonctionnements liés à leur absence. Elle est facilitée également par l'assouplissement des textes relatifs à l'usage des forfaits. Enfin, comme on l'a vu plus haut, les risques de mise en cause juridique sont pris au sérieux par les directions.

En même temps, notre étude montre un attachement certain d'une partie des cadres à la RTT, même s'ils en reconnaissent les difficultés d'organisation. Dans plusieurs cas, les directions ont été surprises des réactions des cadres par rapport à leur projet, et de leur diversité.

Il reste que l'on a un peu le sentiment d'un renoncement, de la part des directions, à faire évoluer les organisations du travail de l'encadrement pour pouvoir prolonger les orientations initiales de la RTT. Ceci n'est pas systématique cependant, et il existe des cas où au contraire on assiste à une véritable réflexion organisationnelle qui permet de réduire réellement la durée du travail des cadres et agents de maîtrise de production.

Il faut également nuancer le constat en rappelant que des options individuelles permettent dans divers cas, aux cadres qui le souhaitent, de rester sur les anciennes références, que l'accroissement des forfaits s'accompagne d'augmentations de rémunération dans la plupart des cas, et enfin que le développement des comptes épargne temps constitue aussi une contrepartie assez répandue. Notre sentiment reste cependant qu'une évolution sensible de l'approche de la RTT pour les cadres est à l'œuvre, tout en étant assez peu mise en débat, et sans que l'on ait toujours une vision claire de la nature des difficultés organisationnelles.

VI.5. L'ÉVOLUTION DU DIALOGUE SOCIAL

Que conclure enfin, de l'impact de ce thème, a priori hautement sensible, de la renégociation de la RTT, sur le dialogue social dans les entreprises ?

Nous avons vu que certaines renégociations ont été longues et difficiles et, dans un nombre significatif de cas, les relations sociales se sont tendues entre la direction et les représentants du personnel, même si finalement la négociation a abouti. La RTT reste un sujet délicat, pour deux grandes raisons.

D'une part la renégociation doit affronter la complexité et la multiplicité des enjeux à la fois économiques, organisationnels et sociaux. Ce constat n'est pas nouveau et ne fait finalement que reproduire les difficultés de fond associées, dès l'introduction de la RTT, à la conception de nouvelles organisations du temps. L'avantage est que les entreprises ont aujourd'hui une expérience concrète de ces difficultés et peuvent affronter la renégociation avec davantage de maturité.

De ce point de vue, certains processus observés dans cette étude montrent qu'il est possible de développer une approche riche de ces questions, dès lors que les partenaires se donnent le temps et les moyens pour analyser les enjeux et élaborer des solutions innovantes.

Mais la RTT n'est pas seulement, loin de là, un objet organisationnel ou un objet de gestion. C'est également un thème très sensible d'un point de vue symbolique, tant sa renégociation peut aisément donner prise à des accusations de remise en question d'un acquis social. Et l'on peut comprendre la prudence manifestée sur ce sujet par les acteurs des entreprises.

L'entreprise qui souhaite renégocier doit donc gérer cette dimension avec doigté, pour ne pas bloquer le processus sur des questions de principe, et pouvoir travailler sur les enjeux dans leur globalité. Mais elle ne maîtrise pas totalement cet aspect symbolique, qui dépend en particulier de la situation du débat politique et sociétal au niveau national. Les points d'équilibre dans l'entreprise évoluent aussi en fonction de cet environnement.

BIBLIOGRAPHIE

Documents d'études de la Dares :

<http://www.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/etudes-recherche/publications-dares/98.html>

- n° 111 - avril 2006 “Renégocier la RTT - Les enseignements de 16 démarches d'entreprise”
- n° 102 - juillet 2005 “Les réticences à entrer dans le cadre légal des 35 heures”
- n° 91 - janvier 2005 “Les pouvoirs du temps – la transformation des régulations dans les organisations du travail après la RTT”

Autres publications :

- Pépin M. et Cukierman S., “Les PME à l'épreuve de l'aménagement du temps de travail”, Cahiers de l'Observatoire temps et travail en Ile-de-France, n° 3 et 4, décembre 2004
- Masson A. (sous la direction de), “Mettre en œuvre la réduction du temps de travail – un guide pour conduire les réorganisations après l'accord”, ANACT, 2000.

ANNEXE : Liste des entreprises de l'échantillon

Activité	Effectif	Accord initial	Nouvelle situation	Date
INDUSTRIE				
Sidérurgie	24 000	Aubry 1 - 1999	Accord renégocié non majoritaire	Janvier 2005
Électronique	160	Aubry 2 - 2001	Accord dénoncé renégocié	Juin 2005
Fromagerie	230	Robien offensif - 1997	Accord dénoncé renégocié	Septembre 2004
Fabrication de pompes	240	Robien défensif - 1997	Accord renégocié	Décembre 2004
Fonderie	350	Aubry 2 - 2000	Accord dénoncé renégocié	Novembre 2003
Fabrication de peintures	225	Robien offensif - 1997	Accord dénoncé renégocié	Mai 2004
Réparation d'équipements	150	Aubry 1 - 1999	Accord renégocié	Septembre 2003
Pâtisserie industrielle	500	Robien offensif - 1995	Accord renégocié (2002), puis dénoncé et renégocié	Avril 2003
SERVICES MARCHANDS				
Banque	5 000	Robien défensif - 1996	Accord renégocié	Novembre 2004
Transports routiers	47	Aubry 2 - 2001	Accord dénoncé renégocié	Avril 2005
Salon de coiffure	15	Aubry 1 défensif - 1999	Retour à 39 h après consultation délégués du personnel (application suspendue)	Janvier 2005
Société d'expertise	350	Robien offensif - 1997	Accord dénoncé renégocié	Juin 2005
Logistique	160	Aubry 2 - 2000	Accord révisé par plusieurs avenants	Avril 2005
Distribution pharmaceutique	550	Aubry 2 - 2000	Accord dénoncé renégocié	Juillet 2003
SERVICES NON MARCHANDS				
Office HLM	200	Aubry 1 - 1999	Accord renégocié	Décembre 2004
Chambre des métiers	20	Aubry 2 - 2001	Accord dénoncé non renégocié Application cadre national	Mai 2005

LES NÉGOCIATIONS DANS LES CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT ET ENREGISTRÉ

LES NÉGOCIATIONS DANS LES CHAMPS DU SPECTACLE VIVANT ET ENREGISTRÉ

L'État a engagé en 2005 une profonde rénovation de la politique de l'emploi culturel, qui conduit notamment à la restructuration des champs des 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 secteur du spectacle emploie environ 300 000 personnes, dont 66 000 artistes et 56 000 techniciens intermittents qui exercent une grande variété de métiers : artistes de variétés, lyriques, dramatiques, comédiens, techniciens, monteurs, machinistes, costumiers, régisseurs, réalisateurs... Environ 5 800 intermittents ont eu un salaire horaire inférieur au SMIC horaire en 2003. En outre, le nombre d'intermittent 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.

On compte environ 20 000 établissements de l'audiovisuel et du spectacle, dont 75 % à 80 % ont moins de 5 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'employeur. L'émissionnement reste par ailleurs important dans le domaine du spectacle vivant.

Les annexes 8 et 10 du régime d'assurance chômage définissent l'existence et les règles de fonctionnement du régime d'indemnisation

spécifique du spectacle. 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 et 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 entre des périodes d'activité salariée et des périodes indemnisées par l'assurance chômage. Cette convention fait l'objet de négociations périodiques entre les partenaires sociaux. En 2003, la majorité de gestion de l'UNEDIC a décidé de mettre en place un nouveau protocole pour les annexes 8 et 10, partant du constat de leur déficit croissant. Ce protocole du 26 juin 2003 a entraîné des oppositions et une période de crise dans le secteur. En 2005, une négociation s'est engagée entre les partenaires sociaux pour définir un nouveau protocole, qui doit apporter au précédent les aménagements nécessaires pour concourir aux objectifs d'une politique de l'emploi dans le spectacle.

I.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 utilisées 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. Jean-Paul Guillot, prési-

dent du BIPE, a été chargé par le Ministre de la culture de préparer la négociation des annexes 8 et 10 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'audiovisuel". 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.

Cette politique a nécessité dès le départ une implication forte des partenaires sociaux du secteur du spectacle à qui il appartient de définir les conditions de travail et d'emploi et leur mode de régulation.

Le chantier engagé de modernisation de l'emploi culturel consiste alors à restructurer le champ et enrichir le contenu des conventions collectives des secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré en vue d'améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés techniciens et des artistes et ainsi tenter de sortir par le haut de la question délicate de l'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle.

II. LES OBJECTIFS DE “L’OPÉRATION SPECTACLE”

Le principal objectif est de faire des conventions collectives des instruments efficaces au service de l’emploi et des relations du travail dans ce secteur.

Il est vrai que depuis quelques années, de nombreux efforts ont été déployés par les organisations patronales et syndicales pour améliorer les conditions de travail et d’emploi des salariés techniciens et des artistes, à travers la négociation.

Les réunions du Conseil national des professions du spectacle organisées depuis le début de l’année 2005 ont permis de faire le point régulièrement sur l’état d’avancement des discussions et des négociations entre les représentants d’employeurs et des salariés.

À la demande des Ministres de la culture et du travail, et après consultation des organisations présentes dans le secteur lors de deux réunions en septembre 2005, une stratégie pour accélérer ce processus a été définie.

Lors de la réunion des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel organisée le 29 septembre au Ministère de la culture sur la renégociation des annexes 8 et 10 de la convention d’assurance chômage, le Ministre délégué à l’emploi a fait un point sur 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 a semblé 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.

D'autre part, ces conventions et accords collectifs doivent 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 repose donc sur une incitation à négocier prioritairement sur un nombre limité de thèmes :

- les conditions de recours au CDD d'usage. Il est important que les partenaires sociaux traitent la question fondamentale du champ du CDD d'usage et définissent son périmètre de façon précise et maîtrisée en limitant la liste des cas de recours par rapport à la situation actuelle et en la limitant aux seuls emplois pour lesquels le recours à ce type de contrat est réellement justifié. Ce travail facilitera pour l'UNEDIC la définition du périmètre légitime de recours aux annexes 8 et 10 ;
- 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. Là aussi, ce travail pourra être articulé avec l'UNEDIC, pour la prise en compte des droits (affiliation et calcul de l'indemnité) au titre de l'assurance chômage ;
- le financement des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales.

Enfin, la Direction des relations du travail apporte un soutien renforcé à cette opération, à travers des présidents de commission mixte (PCM) spécifiquement missionnés et l'expertise juridique des bureaux techniques.

Cet ensemble de mesures est encadré par un calendrier ambitieux puisque l'objectif est de mener à bien les négociations avant la fin de l'année 2006 pour offrir aux salariés et aux entreprises du secteur une couverture conventionnelle renouvelée, dans des délais relativement raisonnables et réalistes. En outre, fin 2006, il est envisagé de retirer le secteur du spectacle du champ du décret permettant le recours au CDD d'usage et de confier aux partenaires sociaux la responsabilité d'en définir le périmètre : seules des conventions collectives étendues permettront, au-delà de cette date, de recourir à de tels contrats.

III. LA MISE EN PLACE DES NÉGOCIATIONS DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE

Les négociations ont démarré à partir d'octobre 2005 dans les huit secteurs définis. La mise en place des négociations, pour le *personnel non permanent de la télédiffusion et des radios* ainsi que pour les prestataires techniques, a demandé plus de temps car, dans ces secteurs il a été plus difficile d'identifier le champ d'application et les négociateurs.

Au total, 21 réunions de CMP se sont tenues, tous secteurs confondus entre octobre 2005 et janvier 2006. Elles ont porté selon les branches 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, la durée du travail.

III.1. LES ACTEURS DE LA NÉGOCIATION

L'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés (par l'intermédiaire de leurs fédérations "spectacle" ou de leurs syndicats) ainsi que les organisations professionnelles représentatives des employeurs du spectacle vivant et enregistré ont été conviés aux réunions de négociation.

Des questions relatives à la détermination des certaines de ces organisations représentatives habilitées à négocier ont été soulevées dès les premières commissions mixtes paritaires.

Du côté des organisations d'employeurs, la participation aux négociations du syndicat des musiques actuelles, du syndicat des arts vivants et des organisations du cirque dans les secteurs du spectacle vivant privé et subventionné n'a pas soulevé de problème particulier pour les autres négociateurs. L'intégration de ces syndicats a permis d'élargir les champs couverts par ces secteurs.

III.2. LES CHAMPS CONVENTIONNELS

La détermination du champ d'application a également occupé les partenaires sociaux lors des premières séances.

Cette négociation est rendue plus difficile dans les nouvelles CMP qui regroupent des conventions collectives qui sont le fruit de plusieurs années de négociation, et qui sont pour certaines étendues.

C'est notamment le cas du *spectacle vivant privé*, qui regroupe les champs de la convention collective des *théâtres privés*, de la convention collective régissant les rapports entre les *entrepreneurs de spectacles* et les *artistes en tournées* et de la convention collective des *spectacles vivants de chanson, variétés, jazz et musiques actuelles*. En outre, d'autres secteurs, comme la *production cinématographique*, sont couverts par des textes historiques, qui, bien qu'ils ne soient pas étendus, servent de référence à la profession.

III.3. LES MOYENS DES NÉGOCIATEURS

Les premières réunions ont souvent porté sur les modalités d'indemnisation des négociateurs ou sur les règles de financement du paritarisme. Cette question du financement du paritarisme apparaissait pour beaucoup de négociateurs comme un préalable indispensable pour mener à bien les discussions. Ce sujet a donc monopolisé les négociations dans certaines CMP du spectacle, comme dans la branche du *spectacle vivant subventionné*, dans laquelle la plupart des organisations de salariés ont souhaité revoir l'accord sur le financement du paritarisme applicable jusque là. Les premiers textes signés dans ces nouvelles CMP concernent cette question de l'indemnisation des négociateurs.

IV. LES QUESTIONS DE FOND ABORDÉES

IV.1. LES NÉGOCIATIONS SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL

La définition des fonctions pour lesquelles il est d'usage de recourir à un contrat à durée déterminée constitue le cœur de la négociation, car les partenaires sociaux doivent parvenir à un accord sur ce point avant la fin 2006.

Prévu par l'article L. 122-1 1 du Code du travail, le recours au CDD d'usage, conclu pour un emploi pour lequel "il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois" permet à l'employeur d'écartier l'application de plusieurs dispositions de la réglementation relative à la durée déterminée : l'indemnité de fin de contrat n'est pas due, il est possible de conclure avec le même salarié et sans délai un autre CDD, le délai de carence entre deux contrats pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin n'est pas applicable. Des contrats successifs peuvent donc être conclus avec des salariés différents pour pourvoir un même emploi.

Pour avoir recours à ce CDD d'usage, le secteur doit être défini par décret ou par une convention collective étendue. Dans le cadre de "l'opération spectacle", les ministres de la culture et du travail ont décidé de confier aux partenaires sociaux la responsabilité d'en définir le périmètre : seules des conventions collectives étendues permettront, au-delà de cette date, de recourir à de tels contrats.

Dans quelques branches (*production cinématographique, spectacle vivant subventionné, production audiovisuelle*) ont débuté les négociations sur la liste des fonctions pour lesquelles il est d'usage d'avoir recours au CDD. Ces négociations dans le cadre de la commission mixte paritaire sont très liées aux négociations des annexes 8 et 10 de l'UNEDIC, les partenaires sociaux souhaitant faire prendre en compte les listes de fonctions ainsi négociées lors de la révision de ces annexes.

Par ailleurs, des dispositions nouvelles ont été examinées, destinées à favoriser l'allongement de la relation contractuelle dans le secteur du spectacle. Les partenaires sociaux du spectacle vivant subventionné examinent notamment des pistes pour limiter les recours au CDD d'usage successifs et favoriser le CDI et des contrats plus longs.

IV.2. LES NÉGOCIATIONS SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

Ce thème de négociation s'avère particulièrement délicat, compte tenu de l'inadéquation entre les dispositions légales existantes qui permettent des aménagements de la durée du travail (qui supposent des calculs du temps de travail sur une année, des contrats de travail à l'année, une détermination par avance des périodes de plus grande activité) et l'organisation du travail spécifique à ces secteurs (amplitude importante de travail quotidienne, durées de représentation ou de tournage courtes, contrats de travail de courte durée).

Plus généralement, les questions sur la durée du travail sont liées aux questions salariales. La pratique du cachet, notamment, pour rémunérer les artistes, et qui ne prend pas en compte le temps de travail effectif des salariés est préconisée dans certains secteurs.

IV.3. LES NÉGOCIATIONS SUR LES SALAIRES

Dans la plupart des branches de ce secteur, une grande disparité de moyens entre les petites et les grandes entreprises de production est souvent invoquée par les organisations d'employeurs, qui souhaitent introduire des critères de différenciation dans les grilles de salaires.

De façon générale les négociations salariales dans ces secteurs sont complexes du fait de la diversité des entreprises en termes de taille, ainsi que de la diversité des œuvres produites et de leur financement.

Le bilan de la négociation pour l'année 2006 pourra apporter des précisions sur les suites de cette opération spectacle.

On peut d'ores et déjà affirmer que l'ensemble des partenaires sociaux du secteur du spectacle vivant et enregistré s'est engagé dans une politique active de structuration de l'emploi dans ce secteur. Dans ce cadre, ils se sont mobilisés dès l'automne 2005, avec le soutien de la Direction des relations du travail, pour travailler sur les nouvelles conventions collectives de ce secteur.

LA NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES

LA NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES

I. L'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES SOUMISES À LA CIASSP EN 2005

La Commission interministérielle d'audit salarial du secteur public⁽¹⁾, laquelle dépend du Contrôle général économique et financier, 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.

I.1. OBSERVATIONS DE MÉTHODE

1.1.1. 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 ;
- l'augmentation des salaires, qui regroupe toutes les décisions ayant pour effet de modifier la valeur des bases de calcul de la rémunération ;

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

- les glissements divers, qui regroupent toutes les autres décisions qui font varier la masse salariale, parmi lesquels l'effet de noria, l'effet de structure de la variation d'effectif, les heures supplémentaires, etc.

I.1.2. Champ et données de calcul

La CIASSP ne contrôle pas l'ensemble du secteur public, qui rassemble plusieurs centaines d'organismes de toute taille (plus de 700 dans le seul champ du contrôle général économique et financier), mais seulement 94 organismes de plus de 100 salariés.

Sur ces 94 organismes, 4 seulement – La Poste, la SNCF, le régime général de sécurité sociale et EDF-GDF – représentent plus des 3/4 de l'effectif total (741 158 salariés sur un total de 950 981 en 2004). L'évolution moyenne des rémunérations que calcule la CIASSP est donc beaucoup plus une évolution de la rémunération moyenne du personnel en place (RMPP) dans ces quatre institutions que dans 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 2005, 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 sensiblement la portée des résultats obtenus.

I.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.

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 2005 reste calculée sur les prévisions d'exécution établies en cours d'année et non sur les résultats définitifs, qui sont en général supérieurs de quelques dixièmes de points ; ainsi en 2004 la prévision était de 2,62 % pour une réalisation de 3,29 %. Pour 2005, la prévision s'établit à une progression de 3,79 %.

En 2005, pour la première fois depuis 12 ans, les entreprises ont privilégié les mesures générales par rapport aux mesures individuelles. La progression des mesures individuelles automatiques et non automatiques (1,16 % en masse) fut moins importante que celle des mesures générales (1,95 % en masse). Par ailleurs, il faut noter un point positif : le report qui était de 0,58 % de 2003 sur 2004 est passé à 0,46 de 2004 sur 2005 et il est prévu à 0,21 % sur l'année 2006, ce qui réduit la contrainte du passé.

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
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*	1,84	1,68	3,79	1,7	2,06

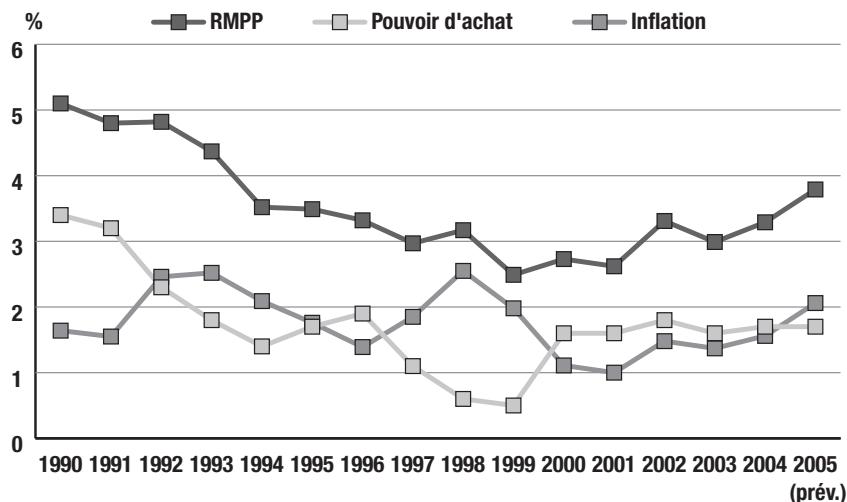
Champ : secteur public relevant de la CIASSP

** prévision*

(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

Pour 2005, en termes de pouvoir d'achat, la hausse moyenne des prix (seule l'inflation en moyenne annuelle peut être valablement comparée à l'évolution des salaires en masse, reports inclus) 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 2,06 %. C'est le plus fort taux depuis 1998.

Évolutions salariales dans le champ de la CIASSP

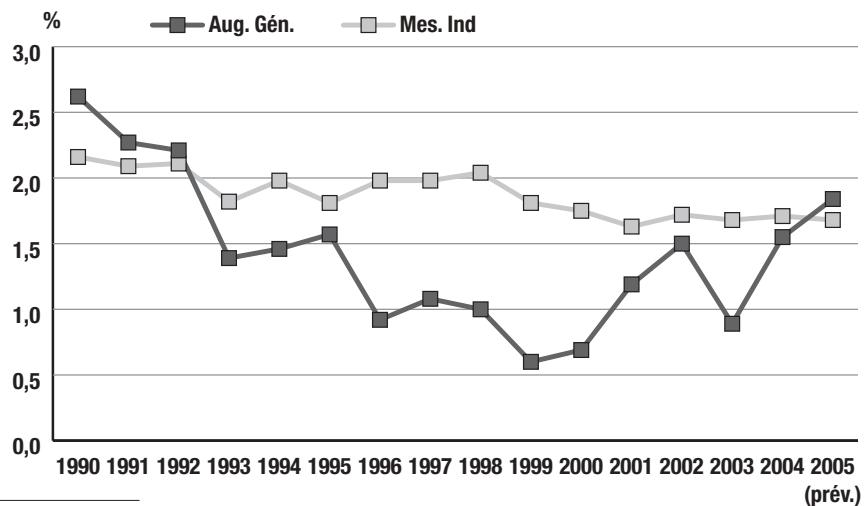


(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

Bien que peu d'entreprises aient une indexation des salaires sur le point fonction public, l'augmentation de 1,8 % de celui ci a eu un effet à la hausse des mesures générales des entreprises publiques.

Le graphique ci-dessous montre que les mesures individuelles restent assez stables depuis plusieurs années et que les mesures générales connaissent une forte hausse depuis l'an dernier. L'augmentation 2005 des mesures générales est la plus forte depuis plus de 10 ans.

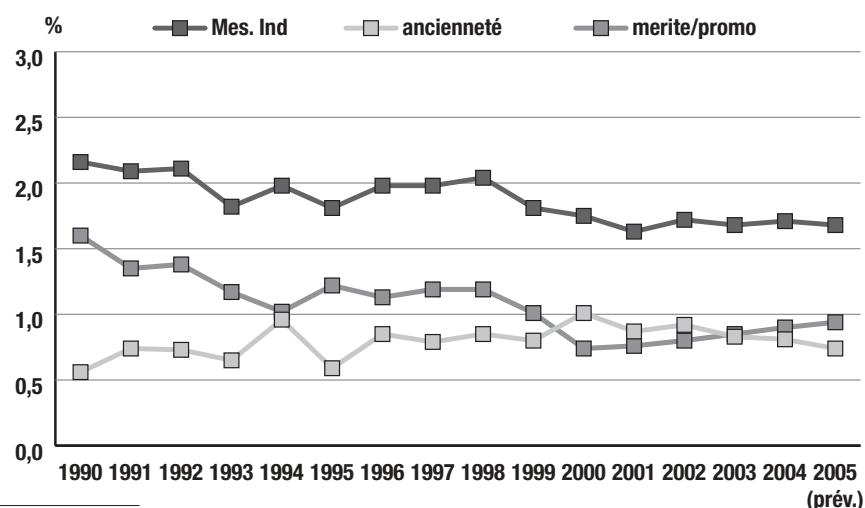
Évolution des mesures générales et des mesures individuelles



(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

Dans les mesures individuelles, bien qu'un certain nombre d'entreprises s'efforcent d'associer la refonte des classifications avec une meilleure prise en compte du mérite individuel, le poids des automatismes liés à l'ancienneté reste important bien que depuis deux ans le mérite repasse légèrement au-dessus de l'ancienneté. Dans quelques grands organismes, la croissance de la RMPP résultant des mesures liées à l'ancienneté continue d'assurer à elle seule le maintien du pouvoir d'achat, ce qui rend d'autant plus difficile la recherche d'une politique salariale incitative prenant en compte les performances individuelles.

Les mesures individuelles



(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

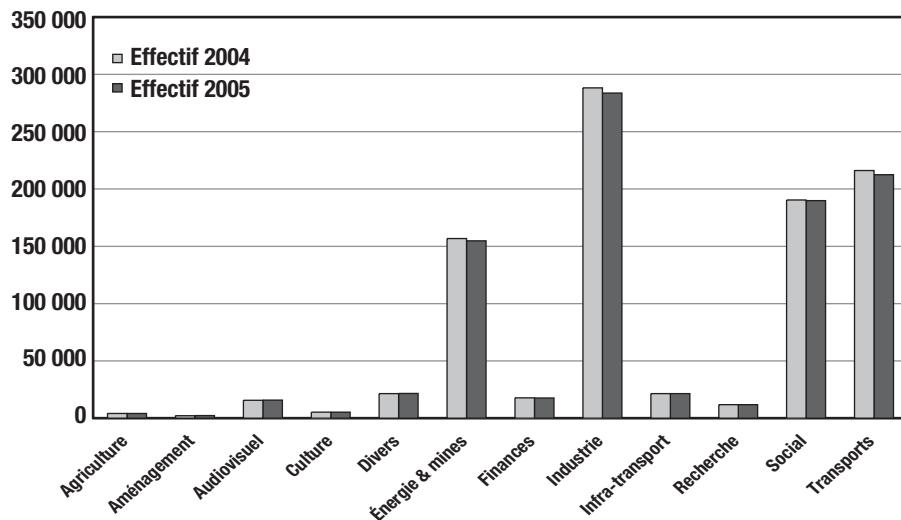
I.3. LES COMPARAISONS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

I.3.1. L'évolution des effectifs

À périmètre constant, les effectifs en ETP des entreprises soumises à la CIASSP ont diminué entre 2004 et 2005 (950 981 pour 940 277) soit environ 1 %.

Ce sont les secteurs de l'industrie et des transports (avec GIAT, La Poste et la SNCF) qui ont subi les réductions les plus importantes d'effectifs.

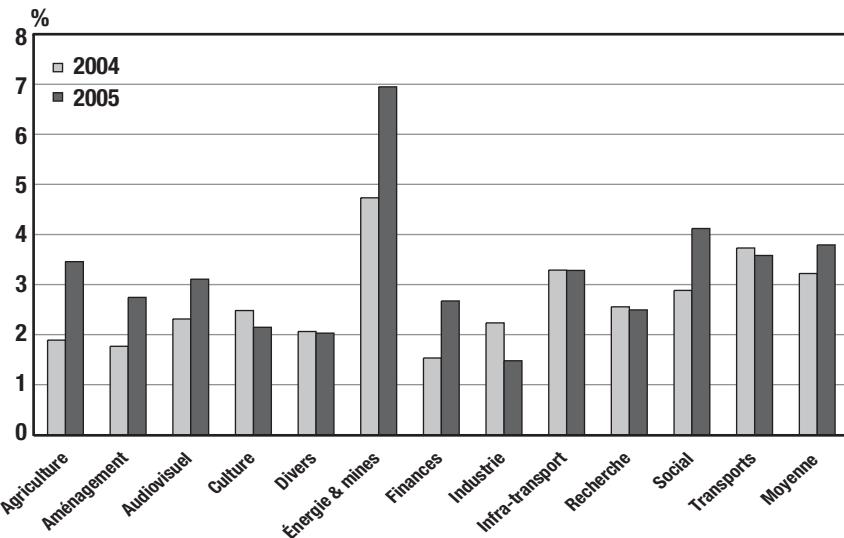
Variation des effectifs entre 2004 et 2005



(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

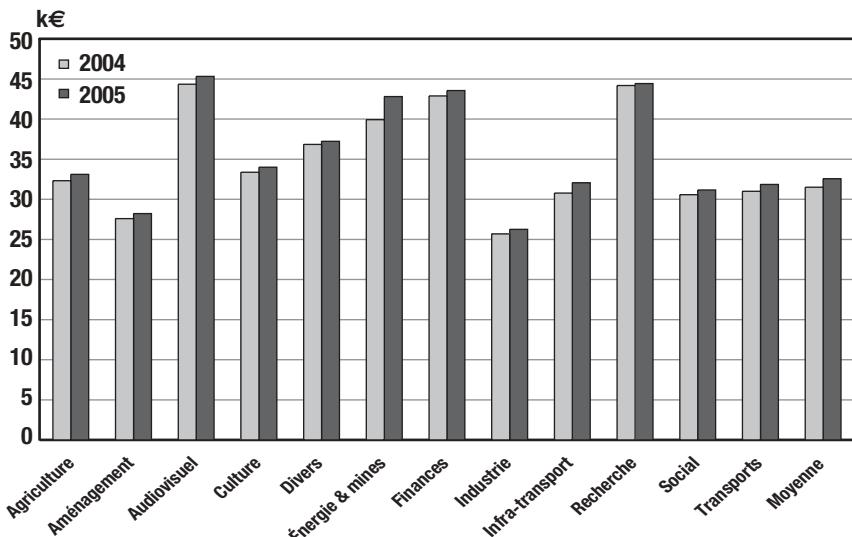
1.3.2. L'évolution de la RMPP et du salaire moyen par secteurs

Évolution de la RMPP par secteurs



(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

SMPT 2004 et 2005 par secteurs



(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

La forte progression de la RMPP du secteur Énergie & Mines est due principalement au versement en 2005 aux personnels d'EDF et GDF d'une prime exceptionnelle de compensation de la hausse de la cotisation retraite, mensuelle et non pérenne, en contrepartie de l'augmentation du taux de cotisation retraite des salariés pour 3,3 % en masse en 2005.

Dans vingt six entreprises représentant 659 713 salariés (soit environ 70 %) le salaire moyen est inférieur au salaire moyen de l'ensemble, lequel atteint en 2005, 32,56 K€ annuel. Ce sont les contractuels de La Poste, le personnel de surveillance et les préretraités de la Banque de France qui se trouvent au bas de l'échelle.

À l'inverse les cadres supérieurs du CEA et de GIAT ainsi que les journalistes de France 2 ont les salaires les plus élevés.

II. LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES EN 2005

(Intéressement et participation : les accords en vigueur et les résultats financiers dégagés en 2005 au titre de 2004. Épargne salariale : les versements 2004.)

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.

134 entreprises totalisant 1 119 205 salariés ont répondu à l'enquête.

Les principaux résultats confirment que l'intéressement et l'épargne salariale sont des outils largement utilisés par les entreprises du secteur public. En revanche, la mise en œuvre de la participation reste limitée car la majorité des entreprises publiques sont écartées du champ de ce dispositif.

II.1. L'INTÉRESSEMENT

ANNÉE	Produit global	% masse salariale ⁽²⁾	Prime moyenne	Nbr de salariés couverts
2005	330 M€	1,81 %	662 €	501 445
2004	282 M€	1,95 %	614 €	769 476

(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

II.1.1. La situation des accords

En 2005, 60 entreprises publiques sur 134 mettent en œuvre un accord d'intéressement (45 %). Ainsi 501 664 salariés du secteur public sur 1 119 205 sont couverts par ce dispositif, soit 45 %.

Après des années de forte diffusion – avec les accords signés à La Poste, à la RATP et dans les caisses nationales du régime général de la sécurité sociale, près de 500 000 salariés du secteur public sont entrés dans le dispositif de l'intéressement entre 2001 et 2003 – l'intéressement recule en 2005, en raison du non renouvellement des accords de La Poste⁽³⁾, du Centre scientifique et technique du bâtiment (CSTB) et de l'UGAP. De nouveaux accords ont été signés : Centre technique de conservation des produits agricoles (CTPCA), France 5 et dans certaines caisses de la Mutualité sociale agricole (MSA), mais ils ne peuvent

2) Ces chiffres ne sont pas assis sur un panel identique d'entreprises

3) 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.

compenser les 306 000 salariés de La Poste qui sortent du dispositif. Les négociations sur l'intéressement menées à la SNCF (170 161 salariés) ont échoué en raison d'une forte opposition syndicale.

Le statut de l'entreprise n'est pas un facteur déterminant de mise en œuvre d'un accord d'intéressement.

Sur 60 accords, 4 prévoient une répartition hiérarchisée, 27 une répartition uniforme et 29 une répartition mixte utilisant conjointement ces deux critères.

II.1.2 Les résultats financiers

Les entreprises publiques ont distribué 329 526 k€ au titre de l'intéressement en 2005, soit 1,81 % de la masse salariale. La prime moyenne par bénéficiaire s'élève à 662 €.

Sur les 60 entreprises couvertes, 5 n'ont pas distribué de prime⁽⁴⁾. Le taux de déclenchement des accords atteint ainsi 90 % et la quasi-totalité des salariés couverts par un accord (99 %) a perçu une prime.

Ces résultats sont en progression par rapport à 2004 :

	2004	2005	Variation
Produit global (k€)	282 092	329 526	+ 17 %
Nombre des bénéficiaires	459 142	497 967*	+ 8 %
Prime moyenne (€)	614	662	+ 9 %

* sur les 501 664 salariés couverts
(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

Dans la majorité des entreprises publiques (68 % des entreprises et 81 % des salariés couverts), l'intéressement est plafonné à 2 ou à 4 % de la masse salariale⁽⁵⁾. Les autres, qui relèvent du secteur concurrentiel, appliquent le droit commun et peuvent être autorisées à distribuer jusqu'à 20 % de la masse salariale⁽⁶⁾.

Dans l'ensemble de l'économie (chiffres 2004), 5,2 millions de salariés du secteur marchand non agricole sur 15,4 millions, soit 33 %, sont couverts par un accord d'intéressement⁽⁷⁾. Environ 73 % des salariés couverts ont touché une prime moyenne de 1 289 € représentant 4,5 % de la masse salariale.

4) France télévisions SA, CTBA, CTCPA, ANCV et SNCM (soit 3 478 salariés au total).

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

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

7) Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DARES "Épargne salariale en 2003 : des dispositifs en essor dans les petites entreprises", Premières synthèses n° 39.3, septembre 2005.

Ainsi, dans le secteur public, le taux de couverture de l'intéressement est supérieur à celui de l'ensemble de l'économie (45 % contre 33 %), mais la prime moyenne y est inférieure de près de moitié (662 € contre 1 289 €).

II.2. LA PARTICIPATION

Principaux résultats

ANNÉE	Produit global	% masse salariale	Prime moyenne	Nbr de bénéficiaires
2005	62 M€	1,46 %	642 €	95 856
2004	47 M€	4,87 %	1 652 €	28 334

(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

II.2.1 La situation des accords

La majorité des entreprises publiques est écartée du champ d'application⁽⁸⁾.

En 2005, elles sont 23 à mettre en œuvre un accord de participation, ce qui représente 113 238 salariés, soit 10 % de l'effectif du secteur public hors fonction publique. La quasi-totalité des salariés couverts par la participation bénéficie également d'un accord d'intéressement.

II.2.2 Les résultats financiers

En 2005, les entreprises publiques ont distribué 61,5 M€ au titre de la participation, soit 1,46 % de la masse salariale concernée. La prime moyenne par bénéficiaire s'élève à 642 €.

Sur ces 23 entreprises couvertes, 4 seulement n'ont pas distribué de prime. Ainsi 85 % des salariés couverts (95 856), ont bénéficié de la participation.

La mise en œuvre de la participation est largement plus répandue dans l'ensemble de l'économie que dans le secteur public⁽⁹⁾ : 42 % des salariés sont couverts et les salariés ont touché une prime moyenne de 1 207 € soit 4,6 % de la masse salariale (chiffres 2004).

8) Décret 87-948 du 26 novembre 1987, modifié en dernier lieu par le décret 2001-1177 du 12 décembre 2001, déterminant les entreprises publiques et sociétés nationales soumises aux dispositions concernant la participation.

9) Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DARES "Épargne salariale en 2003 : des dispositifs en essor dans les petites entreprises", Premières synthèses n° 39.3, septembre 2005.

II.3. L'ÉPARGNE SALARIALE

Principaux résultats

ANNÉE	Collecte totale	% masse salariale	Nb d'épargnants	Somme moyenne par épargnant
2004	505 M€	3,3 %	290 058	1 742 €

(Source : MINEFI - Contrôle général économique et financier)

II.3.1 La situation des accords

58 entreprises publiques disposent d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) et, ainsi, près d'un salarié du secteur public sur deux y a accès (49 %).

Le champ des PEE ne recouvre pas celui des deux autres dispositifs de la participation financière : 37 % des salariés couverts par un PEE ne bénéficient ni de l'intéressement ni de la participation⁽¹⁰⁾. Le PEE, dans ce cas, n'est alimenté que par les versements volontaires des salariés, abondés éventuellement par l'entreprise. À l'inverse, 33 % des salariés bénéficiant de l'intéressement ou de la participation ne disposent pas d'un PEE⁽¹¹⁾.

Seules 3 entreprises, le Port autonome de Paris et les sociétés d'autoroutes ESCOTA et ASF (9 312 salariés au total) ont mis en place des PPESV⁽¹²⁾ créés par la Loi du 19 février 2001.

Un salarié sur deux adhère au PEE mis en place dans son entreprise. Sur les 58 PEE existants, 30 résultent d'un accord et 28 ont été créés à l'initiative de l'employeur.

II.3.2 Les résultats financiers

505 M€ ont été versés sur les PEE en 2004, provenant pour 44 % des versements volontaires, 24 % de l'intéressement, 29 % de l'abondement et 5 % de la participation.

Les PEE ont collecté 60 % du produit de l'intéressement et 91 % du produit de la participation.

10) 12 entreprises concernées : EPAMARNE, CEA, groupe Charbonnages, IRSN, CTIF, IFP, ONERA, ports autonomes du Havre et de Bordeaux, SNCM, SNCF, UGAP (206 387 salariés au total).

11) 14 entreprises concernées : CACG, SONACOTRA, Cité des sciences, France télévisions SA, Institut de soudure, BRGM, ACOSSE, ANCV, CNAF, CNAM, CNAV, UCANSS établissement, Groupement national interprofessionnel des semences (GNIS), soit 163 792 salariés au total.

12) PPESV : plan partenarial d'épargne d'entreprise volontaire, sur lequel les sommes sont investies pour une durée minimum de 10 ans, supprimé par la Loi 2003-775 du 21 août 2003 et remplacé par le PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif).

La somme moyenne par épargnant versée en 2004 est de 1 742 €.

L'épargne totale déposée sur les PEE des entreprises publiques au 31 décembre 2004 atteignait 5,2 milliards d'euros, ce qui représente une moyenne de 10 années d'épargne. Le placement moyen par épargnant est de 17 777 €.

Le montant total des sommes investies sur les PEE représente une épargne qui équivalait au 31 décembre 2004 à 33,5 % de la masse salariale annuelle 2004. Certains PEE recueillent une épargne importante : celle de la Française des Jeux, par exemple, équivaut à environ deux années de masse salariale.(cf. annexe 5, dernière colonne)

Dans l'ensemble de l'économie (chiffres 2003), environ 33 % des salariés ont accès à un PEE. Parmi ceux-là, 73 % ont constitué une épargne⁽¹³⁾. La somme moyenne versée par épargnant est de 2 042 €, l'équivalent de 2 % de la masse salariale. Les fonds proviennent pour 34 % de la participation, pour 22 % de l'intéressement, pour 28 % des versements volontaires et pour 16 % de l'abondement.

Ainsi, les salariés du public ont plus souvent accès à un PEE que ceux de l'ensemble de l'économie (49 % contre 33 %). La somme moyenne par an et par épargnant versée sur le PEE par les entreprises publiques est de 15 % inférieures à celles de l'ensemble de l'économie (1 746 € contre 2 042 €).

II.3.3 L'abondement

Couverture

Sur 58 PEE, 39 prévoient l'abondement par l'entreprise des sommes versées au titre de l'intéressement et/ou des versements volontaires.

Ainsi, 39 entreprises du secteur public sur 134 (29 %) et 522 588 salariés du secteur public sur 1 119 505 (47 %) sont couverts par un dispositif d'abondement.

Résultats financiers

Les taux d'abondement varie fortement d'un PEE à l'autre. En moyenne, il a été de 45 % des sommes déposées par les salariés (intéressement et versements volontaires⁽¹⁴⁾).

13) Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DARES "Épargne salariale en 2003 : des dispositifs en essor dans les petites entreprises", Premières synthèses n° 39.3, septembre 2005.

14) Les fonds issus de la participation ne peuvent être abondés.

Le produit total de l'abondement est de 148 213 K€, soit 1,08 % de la masse salariale des entreprises concernées.

Le nombre de salariés disposant d'un PEE dans les entreprises ayant versé de l'abondement en 2004 est de 443 267, soit 40 % et leur abondement moyen⁽¹⁵⁾ s'élève à 334 €.

¹⁵⁾ *Produit de l'abondement/nombre d'épargnants dans les entreprises ayant versé de l'abondement en 2004.*

Les 94 entreprises soumises au contrôle salarial de la CIASSP (répartition par secteurs)

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)
OFIVAL	(Office national interprofessionnel des viandes, de l'élevage et de l'agriculture)
ONIFLHOR	(Office national interprofessionnel des fruits, des légumes et de l'horticulture)
ONILAIT	(Office national interprofessionnel du lait et des produits laitiers)
ONIOL	(Office national interprofessionnel des oléagineux, protéagineux et cultures textiles)
ONIVINS	(Office national interprofessionnel des vins)
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)
EFS	(Établissement français du sang)
FDJ	(Française des jeux)
GET	(Groupement des Écoles des Télécommunications)
SOPEXA	(Société pour l'expansion des ventes des produits agricoles et alimentaires)
UBIFRANCE	(Agence pour la promotion internationale des technologies et des entreprises françaises)
UGAP	(Union des groupements d'achats publics)
Énergie - Mines	
ANDRA	(Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs)
CDF	(Charbonnages de France)
CEA	(Commissariat à l'énergie atomique)
EDF	(Électricité de France)
GDF	(Gaz de France)
IRSN	(Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire)
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	
RFF	(Réseau ferré de France)
SEMCA-AREA	(Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes)
SEMCA-ASF	(Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes)
SEMCA-ESCOTA	(Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes)
SEMCA- SANEF	(Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes)
SEMCA-SAPN	(Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes)
SEMCA-SAPRR	(Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes)
SEMCA-SFTRF	(Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes)
SEMCA-SGAB	(Sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes)
VNF	(Voies navigables de France)
Transport	
ADP	Aéroports de Paris
RATP	(Régie autonome des transports parisiens)
SNCF	(Société nationale des chemins de fer français)
SNCM	(Société nationale maritime Corse-Méditerranée)

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 :	
CANAM	(Caisse nationale d'assurance-maladie et maternité des travailleurs non-salariés des professions non-agricoles)
CANCAVA	(Caisse autonome nationale de compensation de l'assurance-vieillesse des artisans)
ORGANIC	(Caisse nationale de l'organisation autonome d'assurance-vieillesse, invalidité, décès des non-salariés de l'industrie et du commerce)

LA NÉGOCIATION

DANS LES PROFESSIONS

AGRICOLE EN 2005

Ministère de l'agriculture et de la pêche

*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

Le présent document a pour objet de présenter le bilan de la négociation collective en agriculture en examinant successivement, pour l'année 2005 :

- 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,
- la Loi du 4 mai 2004 et sa mise en œuvre.

I. LA TENDANCE

Ces dernières années ont été marquées par une lente réduction, amorcée en 2002, de l'activité conventionnelle dans les professions agricoles.

Ce recul, qui a 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.

Enfin, la forte revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet 2005 n'a pas freiné la négociation salariale.

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

366 accords de toute nature ont ainsi été soumis à l'extension, contre 345 l'an passé et 351 en 2003.

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 suivants.

En matière de **classification des emplois**, 8 accords ont révisé les classifications dont 4 dans le champ de l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 (classification des emplois non-cadres dans la *production agricole*). Cette révision poursuivie en 2005 porte à 98 les classifications révisées sur les 139 conventions entrant dans le champ d'application de cet accord national. Si 2005 marque un léger progrès, comparé à 2004 (7 révisions), on constate néanmoins un certain fléchissement de la négociation sur ce thème par rapport à l'année 2003 au cours de laquelle 12 accords de classification avaient été conclus et par rapport à 2002 (12 révisions).

La formation professionnelle et sa valorisation en termes d'emploi a constitué en 2005 un thème de négociation majeur, dans la logique de la Loi du 4 mai 2004, avec 17 accords conclus (9 en 2004) dont 10 dans le secteur de la *production*, 4 dans celui de la *coopération*, un au *contrôle laitier*, un au *Crédit agricole* et 2 dans le secteur du *paysage*.

La prévoyance reste un thème important en 2005. Avec 18 accords ou avenants à convention collective signés en 2005 sur ce thème, la prévoyance connaît une légère baisse d'intérêt par rapport à 2004 (21 textes). Contrairement à l'année précédente, aucun nouveau régime n'a été mis en place au niveau national. En revanche on en signale 6 au niveau infranational (3 régionaux et 3 départementaux).

II. LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE

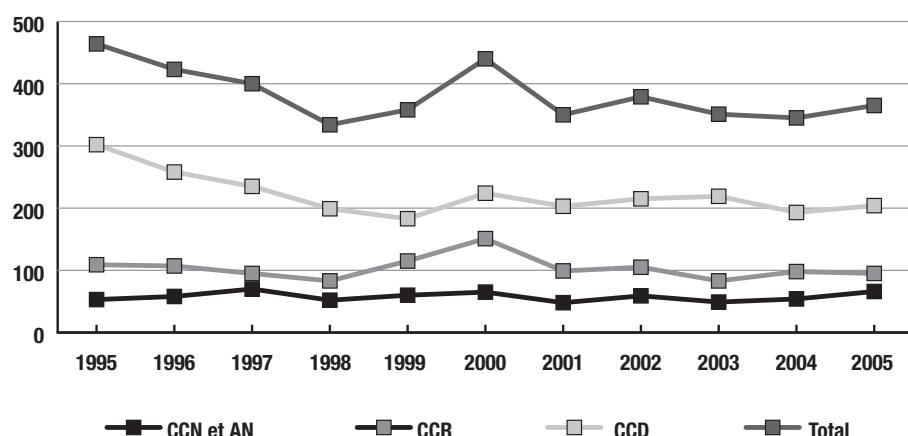
II.1. DONNÉES D'ENSEMBLE

L'année 2005 marque un renversement de la tendance à la diminution du nombre d'accords constatée depuis plusieurs années et qui s'expliquait par la fin de la négociation sur la durée du travail. Avec 365 accords et avenants, 2005 montre une revitalisation du dialogue social dans les professions agricoles, nourrie par des thèmes de négociation nouveaux (la formation professionnelle tout au long de la vie, la mise à la retraite avant 65 ans moyennant des contreparties en termes d'emploi ou de formation) ou en progression (la prévoyance). Enfin, la négociation salariale retrouve son niveau habituel après une diminution en 2004.

Évolution du nombre de textes conventionnels négociés de 1995 à 2005⁽¹⁾

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
CCN et AN	53	58	70	52	60	65	48	59	49	54	66
CCR	109	107	95	83	115	151	99	105	83	98	95
CCD	302	258	235	199	183	224	203	215	219	193	204
Total	464	423	400	334	358	440	350	379	351	345	365

Évolution du nombre de textes conventionnels conclus de 1995 à 2005



1) Le nombre exact s'établit à 366, dont 67 textes nationaux, un avenant du 29 novembre 2005 à la convention nationale des **coopératives et unions de coopératives et SICA de fleurs, légumes et pommes de terre** n'ayant pu être intégrée aux différents chiffrages présentés dans ce document, en raison de son dépôt tardif.

Les 365 textes conclus se répartissent de la manière suivante :

- au niveau national : 13 accords, 12 avenants à des accords nationaux, 41 avenants à des CCN ;
- au niveau régional ou pluridépartemental : 95 avenants, dont 1 à un accord régional ;
- au niveau départemental : 204 avenants, dont 1 à un accord départemental.

Tous les niveaux de négociation se renforcent, même si le transfert progressif de la négociation au niveau régional, constaté les années précédentes (exception faite de 2003) se confirme.

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. 182 conventions et accords ont été révisés en 2005, contre 169 en 2004 et 159 en 2003, soit 17 conventions nationales (contre 15 en 2004) et 12 accords nationaux (16 en 2004), 46 conventions régionales (contre 50) et 106 conventions départementales (contre 92).

II.2.1. Les conventions collectives

Contrairement à l'année précédente qui avait vu la négociation ou la révision globale de 3 conventions collectives, aucune nouvelle convention spécifiquement agricole n'a été négociée en 2005. On peut toutefois signaler l'intervention d'une nouvelle convention collective nationale dans le secteur des activités *cynégétiques*. Il s'agit d'une convention dite mixte, couvrant à la fois des salariés qui relèvent des professions agricoles et des salariés non agricoles.

II.2.2. Les accords interprofessionnels et professionnels.

Vingt cinq nouveaux accords et avenants à accords ont été conclus en 2005, **au niveau national**.

Parmi les accords professionnels nationaux, 14 concernent la formation professionnelle.

Ceux-ci ont été négociés et signés dans les branches et secteurs d'activité de la *coopération agricole*, du *contrôle laitier*, de la *production* et du *Crédit agricole* (caisses régionales).

On peut citer également deux accords relatifs à la collecte de la taxe d'apprentissage dans les entreprises du *paysage* (avenants du 21 septembre 2005 aux deux conventions collectives nationales concernant respectivement les personnels cadres et non cadres).

Les autres accords nationaux traitent de sujets divers, notamment du temps de travail (*Caisses régionales de Crédit agricole, entreprises paysagistes*), de la mise à la retraite des salariés âgés de moins de 65 ans (*SAFER, coopératives bétail et viande, coopératives vinicoles, coopératives de fleurs, de fruits de légumes et de pommes de terre, coopératives laitières*), des classifications professionnelles (*coopératives de teillage du lin, coopératives bétail et viandes*), de l'emploi des seniors et de la pénibilité au travail (*coopératives laitières*).

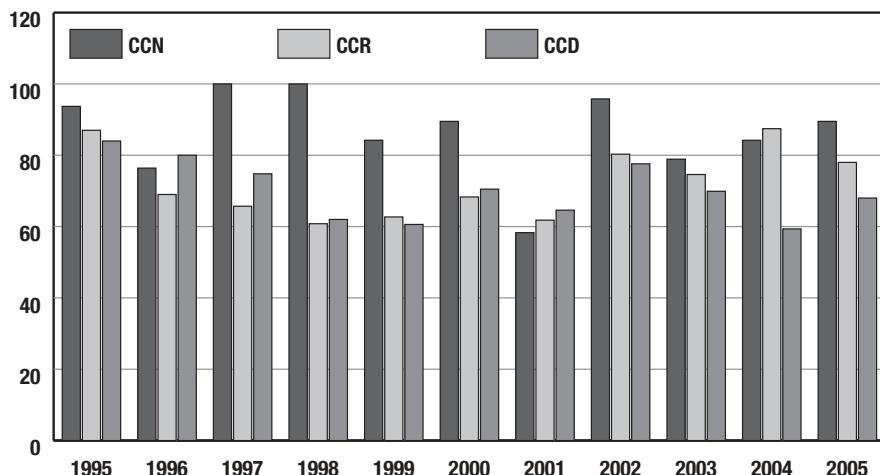
Enfin, un texte de portée nationale relatif à la prévoyance a été révisé. Il s'agit de la convention collective nationale de *prévoyance des ingénieurs et cadres d'exploitations et entreprises agricoles* du 2 avril 1952.

II.2.3. Les avenants aux conventions et accords collectifs

Le tableau ci-dessous fait apparaître, de 1995 à 2004, 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 un avenant de 1995 à 2005

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
CCN et AN	93,7	76,4	100	100	84,2	89,5	58,3	95,8	78,9	84,2	89,5
CCR	87	69	65,7	60,8	62,7	68,3	61,8	80,3	74,6	87,4	78,0
CCD	84	80	74,8	62	60,6	70,5	64,6	77,6	69,9	59,4	68,0



- Au niveau national, les 41 avenants modifient 17 conventions et 12 accords étendus.
- Au niveau régional et pluridépartemental, les 94 avenants modifient 47 conventions.
- Au niveau départemental, les 204 avenants modifient 106 conventions.

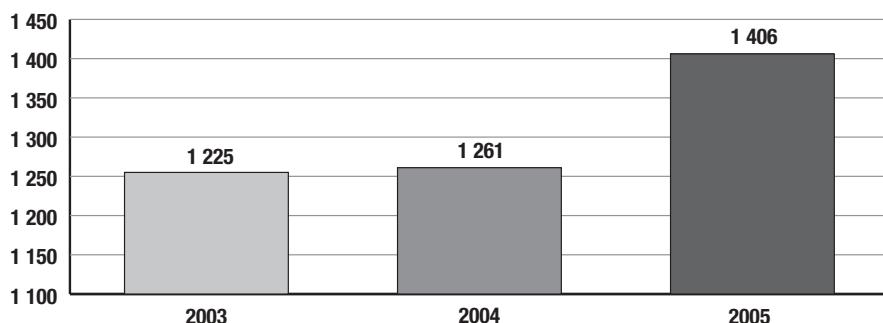
52 conventions étendues n'ont pas fait l'objet de révision en 2005 alors que ce chiffre était de 80 en 2004 et 106 en 2003, 75 en 2002, 84 en 2001 et 67 en 2000.

Deux conventions nationales figurent sur la liste des conventions étendues non révisées (4 en 2004 et 2003 et 5 en 2002). Il s'agit des conventions de branche concernant les *jardiniers* et *jardiniers-gardiens de propriété privée* et la *conchyliculture*.

III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Les données collectées par les services régionaux, confirment la reprise de la négociation d'entreprise constatée l'an dernier après la chute observée depuis plusieurs années : avec 1 406 accords d'entreprise conclus en 2005 (au sens large : accords proprement-dits, conventions ou avenants) contre 1 261 accords en 2004 et 1 225 en 2003 (1 446 en 2002, 1 936 en 2001, 1 538 en 2000 et 2 258 en 1999), la progression est de 11,50 % en un an et 14,78 % en deux ans.

Évolution du nombre d'accords d'entreprise (2003 - 2005)



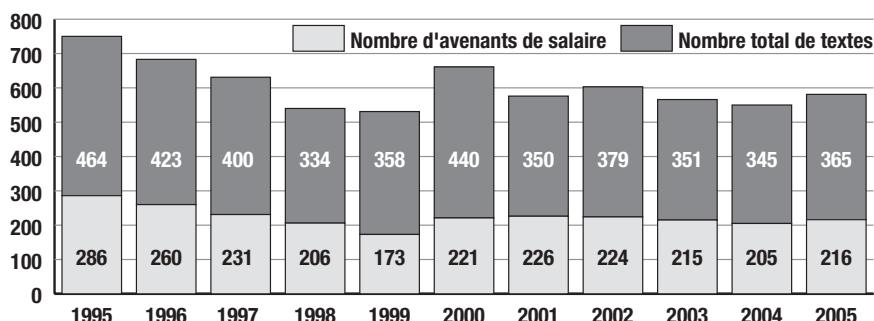
IV. LES THÈMES DE NÉGOCIATION

IV.1. LES SALAIRES CONVENTIONNELS

Rapportée au nombre d'avenants conclus, après avoir marqué le pas en 2003 et 2004, la négociation salariale a retrouvé une certaine vigueur en 2005.

Le nombre des avenants salariaux s'établit à 216 en 2005 contre 205 en 2004 à contre courant de la baisse amorcée en 2003 qui accompagnait le repli général de la négociation collective. Le graphique ci-après permet 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



IV.2. LA NÉGOCIATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

IV.2.1. *Le bilan de l'année*

En 2005, le nombre de textes traitant de la formation professionnelle a presque doublé par rapport à l'année précédente (17 textes contre 9 en 2004). Cette progression est remarquable, le nombre des accords et avenants traitant de la formation professionnelle ayant plutôt tendance à régresser ou à stagner les années précédentes (3 en 2003).

Cette nette augmentation est la conséquence directe de l'intervention de la Loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social qui a relancé la dynamique sur ce thème. De plus, les accords des 2 et 25 juin 2004 relatifs respectivement à la formation professionnelle en agriculture, à la mutualisation des fonds de la formation professionnelle en agriculture et, dans les exploitations forestières, ont généré des avenants dont l'objet a été d'adapter aux nouveaux dispositifs des accords préexistants concernant notamment le financement d'actions de formation. Sur ces 17 textes, 13 ont été signés au niveau national, se décomposant en 6 accords interprofessionnels ou professionnels et 7 avenants et concernant 15 branches ou secteurs d'activité.

IV.2.2. *Les thèmes abordés*

Plusieurs thèmes peuvent être abordés dans un même accord (*coopération agricole, contrôle laitier, Crédit agricole*). Une branche (*coopératives laitières*) a négocié des textes portant spécifiquement sur un seul sujet : tutorat, droit individuel à la formation, professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation, le DIF et la période de professionnalisation sont traités par les 2/3 des accords et avenants.

L'apprentissage est concerné par 5 accords. Si 2 portent essentiellement sur les modalités de la collecte de la taxe d'apprentissage, les autres se limitent en fait à un rappel de l'importance de l'apprentissage comme mode de formation en alternance et à une incitation des entreprises à appliquer les accords de branche existant à cet égard.

Les thèmes relatifs aux certificats de qualification professionnelle et aux commissions paritaires de l'emploi sont traités chacun par un texte, mais il s'agit chaque fois d'un avenant apportant des précisions à un dispositif en place ou le prorogeant. Contrairement aux années précédentes, aucun accord portant création d'un CQP ou d'une commission pour l'emploi, n'a été signé en 2005.

Le congé individuel de formation a fait l'objet d'un seul texte couvrant les secteurs de la production au sens large, mais celui-ci est innovant à bien des aspects.

Enfin, on relève que les négociateurs ont entendu sécuriser les conditions dans lesquelles leurs accords pourront être déclinés au niveau de l'entreprise : tous les accord, sans exception, prévoient qu'ils présentent un caractère impératif, à savoir qu'il ne pourra y être dérogé dans un sens moins favorable pour le salarié par accord d'entreprise.

IV.2.3. Le contenu des accords de branche

Si l'on fait abstraction des avenants à des textes conclus précédemment, 6 accords ont été pris en application de la Loi du 4 mai 2004. Au-delà de la réalité quantitative du nombre de ces accords, ils traduisent la volonté des partenaires sociaux agricoles de s'emparer des possibilités nouvelles offertes par la loi pour mettre en place des dispositifs de branche d'accès des salariés à la formation, adaptés et au service de leur politique de l'emploi. 4 sujets abordés par les accords appuient cette politique : la définition des publics prioritaires, les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation, celles du droit individuel à la formation et le congé de formation des salariés saisonniers.

Les publics prioritaires

Tous les accords s'emploient à identifier les publics prioritaires pour l'accès à la formation, traduisant ainsi un intérêt nouveau pour une meilleure gestion des ressources humaines.

Plusieurs types de publics sont visés par les accords sans qu'il soit possible d'établir véritablement un ordre d'importance quantitative :

- Le public le plus souvent visé découle de la prise en compte de l'évolution démographique. Ce sont soit les jeunes (de moins de 25 ans) notamment lorsque leur formation initiale s'avère insuffisante, soit les seniors, ou bien les deux populations à la fois.
- Les salariés sans qualification ou disposant d'un faible niveau de qualification ainsi que ceux en recherche d'emploi.
- Les cadres, pour lesquels les formations au management et aux fonctions tutorales sont souvent mises en avant.
- Évoqués assez rarement, les salariés réintégrés après un long congé (congé parental ou sabbatique...) ou une longue absence et les travailleurs handicapés.
- Enfin, l'accord du Crédit agricole vise plus particulièrement les nouveaux embauchés ainsi que les salariés en place dont les connaissances ont besoin d'une remise à niveau ou d'une adaptation à une nouvelle fonction.

Les contrats de professionnalisation

Tous les accords traitent du contrat de professionnalisation. Dans le souci d'assurer le mieux possible la transition entre le contrat de professionnalisation et les anciens contrats de qualification, les accords ouvrent largement les possibilités d'allonger la durée du contrat (jusqu'à 24 mois) ou de la période de qualification (jusqu'à 50 % de la durée du contrat au *contrôle laitier*, 40 % dans la *coopération agricole*). L'éventail des qualifications visées est également élargi (qualification inscrite au RNCP ou reconnue par la CCN ou figurant sur une liste établie par la CPNEF). Pour assurer le succès du dispositif, des accords prévoient une majoration de la rémunération légale ou conventionnelle pour certains publics exécutant un contrat de professionnalisation ou suivant une action de professionnalisation.

Le droit individuel à la formation (DIF).

Les accords précisent les conditions de mise en œuvre du DIF : volume des droits, modalités d'acquisition de ces mêmes droits, actions prioritaires, déroulement de la formation.

Dans tous les accords le décompte des droits s'effectue par année civile et des conditions d'acquisition des droits plus favorables sont

prévues pour la première année d'activité. En revanche, aucun accord ne prévoit de durée du DIF supérieure à la durée légale (20 heures par an). Si la durée du DIF est calculée prorata temporis pour les salariés à temps partiel, certains accords comme celui de la *coopération*, prévoient que ceux dont la durée de travail est égale au minimum à 4/5^e de la durée légale du travail bénéficient d'un DIF de 20 heures par an.

Tous les accords abordent la question de la transférabilité du DIF. Ainsi, l'accord *Crédit agricole* prévoit que le DIF est transférable entre caisses régionales et organismes adhérents à la convention collective. L'accord concernant la *coopération agricole* indique que le DIF est intégralement transférable d'une entreprise à une autre lorsqu'elles font partie d'un même groupe, mais que d'une entreprise de la branche à une autre il ne l'est qu'à 50 %. Par ailleurs, dans le *contrôle laitier* et les *coopératives laitières*, il est précisé que le DIF ne peut être mis en œuvre avant un an d'ancienneté.

La majorité des accords fixent des clauses de procédure encadrant les conditions dans lesquelles le salarié formule sa demande, l'accord de l'employeur est donné, ou précisent la manière dont les salariés sont informés de leurs droits. Les actions prioritaires sont définies de façon large.

Enfin, les accords abordent la question du temps sur lequel le formation peut se dérouler. Trois accords, *coopération agricole*, *contrôle laitier*, *coopératives laitières* énoncent que le DIF s'exerce en priorité hors du temps de travail, sauf accord entre le salariés et son employeur. En revanche, au *Crédit agricole*, l'accord privilégie la formation pendant le temps de travail en décidant que certaines actions devront être réalisées pendant le temps de travail, comme par exemple les actions concourant à l'adaptation au poste de travail ou au développement des compétences.

Dispositions propres aux exploitations et entreprises agricoles

Dans un accord national du 9 février 2005, les partenaires sociaux organisent le congé individuel de formation (CIF) dans les *exploitations et entreprises agricoles* et mettent en place un dispositif de formation spécifique aux salariés saisonniers. La mise en place de ces dispositions est confiée à une section spécifique créée au sein de la Commission paritaire nationale du congé individuel de formation (CPN-CIF) ou à une commission spécifique du CIF au sein du FAFSEA.

L'accord est applicable aux secteurs d'activité de *polyculture-élevage, cultures et élevages spécialisés, sylviculture, exploitations forestières*.

tières et scieries, travaux agricoles, paysagistes, coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Dispositions relatives au CIF-CDI

La contribution (0,20 %) destinée au financement du CIF, versée par les entreprises agricoles de 10 salariés et plus, ainsi que les aides de l'État et des régions sont affectées par le FAFSEA à un compte spécial destiné au financement du CIF des salariés des exploitations et entreprises agricoles quel que soit l'effectif. Un transfert des fonds affectés à ce compte au bénéfice d'autres droits ou actions de formation est possible sur décision de la CPNE compétente.

Pendant le congé de formation, l'employeur doit maintenir le salaire si celui-ci n'excède pas 2 fois le SMIC pour 151 h 67 ou dans les conditions légales si le salaire excède ce seuil et, ceci sur la base de 35 heures par semaine si le temps de formation est égal ou supérieur à 30 heures par semaine, ou de la durée du temps de présence justifié par le centre de formation si la formation se déroule en cycle d'une durée inférieure à 30 heures par semaine.

Lorsque la demande de CIF est accepté, le salaire maintenu par l'employeur lui est remboursé par le FAFSEA.

Dispositions spécifiques aux salariés sous CDD et aux saisonniers

- CIF-CDD

Les contributions (dont 1 % des salaires versés aux titulaires d'un CDD) sont affectées par le FAFSEA au financement des CIF-CDD des personnes dont le dernier CDD a été exécuté dans une exploitation ou une entreprise relevant de l'accord. Toute personne qui a été au cours de sa vie professionnelle titulaire d'un ou plusieurs CDD est concernée par ce congé. L'accord précise que la condition d'ancienneté de 4 mois mentionnée à l'article L. 931-15 du Code du travail ouvrant droit au CIF-CDD s'apprécie de date à date. Le CIF-CDD ne peut intervenir, totalement ou en partie pendant l'exécution du contrat de travail qu'avec l'accord de l'employeur. Dans ce cas, le salaire est maintenu par l'employeur pour les heures de formation suivies pendant l'exécution du contrat et lui est ensuite remboursé par le FAFSEA dans les limites fixées pour le CIF-CDI. Le coût pédagogique de la formation est pris en charge par le FAFSEA.

- Congé de formation professionnalisa

L'accord met en place un congé de formation professionnalisa dont l'objectif est de permettre aux personnes qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'un CIF de suivre une formation

technique et d'augmenter leurs connaissances. Ce congé s'adresse également aux personnes sans formation professionnelle ou sorties depuis longtemps de tout processus de formation. Il concerne les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE depuis plus de 6 mois ou ayant plus de 45 ans, les handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi et qui ont été titulaires d'un ou plusieurs CDD. Sa durée maximum est de 80 heures. Ce congé est financé sur les fonds affectés au CIF-CDD dans la limite d'un pourcentage fixé par la CPN-CIF.

- Accueil et information des salariés saisonniers

L'accord prévoit également un dispositif spécifique d'accueil et d'information des salariés sous CDD et en particulier des saisonniers :

- mise en place d'un tutorat-accompagnement,
- mise en place d'une action d'information-formation.

Ces mesures complètent les dispositions de l'Accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers et visent à permettre aux travailleurs saisonniers de mieux connaître les possibilités qui leur sont offertes, notamment en matière de formation professionnelle.

- Droit individuel à la formation dans le cadre du CIF-CDI

Le salarié à qui son employeur a refusé pendant 2 années consécutives le suivi d'une action de formation au titre de son droit au DIF, peut demander au FAFSEA que celui-ci prenne l'action en charge dans le cadre d'un CIF. Si la demande est acceptée, l'OPCA chargé de la collecte des contributions versées au titre du DIF verse au FAFSEA, à l'intention de l'employeur, le montant de l'allocation de formation dans la limite des droits acquis au DIF. Le salarié bénéficie d'une priorité de prise en charge par le FAFSEA au titre du CIF si les conditions de prise en charge d'une action de formation dans le cadre du DIF sont remplies.

Textes conclus en 2005 concernant la formation professionnelle

- *coopération agricole* accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie,
- *contrôle laitier* accord du 21 mai 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie,
- *Crédit agricole* accord du 14 mars 2005 sur la formation professionnelle,
- *coopératives laitières* accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation,
- *coopératives laitières* accord du 24 novembre 2005 relatif au développement du tutorat,

- *coopératives laitières* accord du 24 novembre 2005 relatif à la mise en œuvre du droit individuel à la formation,
- *coopératives laitières* accord du 15 décembre 2005 prorogeant les dispositions conventionnelles destinées à favoriser la mise en place de certificats de qualification professionnelle,
- *production agricole* avenant n° 1 du 29 novembre 2005 à l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture,
- *production agricole* avenant n° 2 du 29 novembre 2005 à l'accord national du 2 juin 2004 sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle en agriculture,
- *production agricole* avenant n° 21 à la Convention collective nationale du 23 novembre 1972 portant création d'un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles,
- *production agricole* avenant n° 6 à l'accord national du 24 mai 1983 concernant le financement du congé individuel de formation dans les exploitations et entreprises agricoles,
- *exploitations forestières-sciéries* avenant n° 1 du 27 avril 2005 à l'accord national du 5 mars 2002 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi,
- *entreprises paysagistes – encadrement* avenant 33 à la Convention collective nationale du 6 juin 1988 (taxe d'apprentissage),
- *entreprises paysagistes – personnel non cadre* avenant n° 17 à la Convention collective nationale du 23 mars 1999 (taxe d'apprentissage).

IV.3. LA REFONTE DES CLASSIFICATIONS

La négociation de branche sur les classifications professionnelles se maintient en 2005 au niveau atteint en 2004 avec la conclusion de 8 accords et avenants.

Ces 8 accords ou avenants ont apporté des modifications aux grilles de classification de 5 branches conventionnelles qui se situent majoritairement au niveau infranational puisque seules 2 branches nationales sont concernées. Ces deux dernières relèvent de la coopération.

IV.3.1. *La tendance*

La tendance qui se dégage de la négociation de branche sur les classifications professionnelles en 2005 résulte de la conclusion de deux types de textes conventionnels :

- 5 accords procèdent à des refontes de grilles existantes ou construisent de nouveaux systèmes de classement des emplois, qu'elles inter-

viennent dans le cadre de l'obligation légale quinquennale prévue en la matière ou que les partenaires sociaux se soient spontanément saisis de ce thème ;

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

Ces textes s'analysent comme suit.

IV.3.2. Analyse des accords et avenants

Les refontes des grilles de classification

2 avenants changent de principes de classement, les systèmes précédents ne permettant plus de classer des emplois correspondant à la réalité des techniques. C'est le cas des *coopératives bétail et viande* et des *coopératives agricoles de teillage du lin*.

Les négociateurs des *coopératives bétail et viandes* (avenant du 20 mai 2005) invoquent à l'appui de leur démarche l'inadaptation de l'ancienne grille qui date de 1987, à l'évolution des techniques et des métiers et aux nouvelles contraintes en matière de sécurité et d'hygiène. Ils ont donc estimé nécessaire une réforme de la classification professionnelle des emplois tenant compte des spécificités des entreprises de la branche eu égard à la diversité de leur taille, de leurs activités et de leurs modalités d'organisation du travail. La nouvelle classification doit donc, être adaptable à l'évolution des métiers, se référer au contenu réel des emplois, permettre une meilleure prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle.

La nouvelle classification conserve trois catégories d'emploi : ouvriers et employés, ETAM, cadres. Cinq critères classants "généraux" déterminent le niveau d'un emploi, la grille comptant neuf niveaux d'emplois. Des critères plus spécifiques, choisis par emploi, en fonction de l'organisation de l'entreprise, permettent de classer pour chaque niveau, les emplois sur trois échelons. Les entreprises pourront préciser ces critères spécifiques par accord.

Dans la branche des *coopératives agricoles de teillage du lin* (avenant du 8 juillet 2005), les signataires justifient la révision de la classification des postes par l'évolution des métiers et des fonctions, la classification existante jusqu'à maintenant étant devenue obsolète.

Cette nouvelle classification a pour objectif :

- de recenser tous les postes existant dans les *coopératives agricoles de teillage du lin* et de les définir,
- d'être facilement applicable dans toutes les entreprises puisqu'elle est parfaitement adaptée au fonctionnement et aux caractéristiques des coopératives,
- d'introduire une nouvelle dynamique dans le classement des emplois de nature à faciliter les évolutions de carrière.

La nouvelle classification répond à quelques principes généraux :

- à chaque poste est attribué, sous forme de points, un coefficient hiérarchique (à partir du coefficient 100 pour les ouvriers, employés et ETAM, et à partir du coefficient 630 pour les cadres),
- sa mise place ne pourra, en aucun cas, entraîner une diminution de la rémunération des salariés présents dans l'entreprise le jour de son entrée en vigueur,
- des modalités de mise en œuvre de la nouvelle classification ont été prévues afin de permettre l'information du salarié et des possibilités de recours de celui-ci.

Au niveau infranational, 3 conventions départementales de branche 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 :

- *entreprises agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture, pépinières, de travaux agricoles et CUMA de la Charente* (avenants du 23 mars 2005 et du 7 novembre 2005),
- *exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et d'arboriculture fruitière d'Eure-et-Loire* (avenant du 11 février 2005),
- *exploitations de polyculture - élevage, et coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de la Marne, entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Marne et de l'Aube*,

exploitations maraîchères, horticoles et de pépinières du département de la Marne (avenant du 13 juillet 2005).

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'intervention.

Au total, depuis la signature de l'accord de méthode du 18 décembre 1992, 98 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.

Aménagements à la marge

En 2004 les deux conventions concernant les cadres et les personnels non cadres des *établissements producteurs de graines de semences potagères et florales du Maine-et-Loire* avaient refondu totalement leurs classifications, tant pour les personnels d'exécution que pour les cadres et agents de maîtrise. Deux avenants aux dites conventions (n° 9 et 9 du 22 juin 2005) ont apporté des précisions complémentaires pour l'application des stipulations des accords précédents qui apparemment ont soulevé des difficultés d'interprétation. Les signataires rappellent que l'approche retenue a été celle d'une grille de classification à critères classants avec des métiers repères. Les entreprises positionnent leurs métiers, soit au niveau du métier repère quand celui-ci correspond au métier de l'entreprise, soit à un niveau plus élevé si les caractéristiques du métier exercé dans l'entreprise sont significativement différentes du métier repère conventionnel de rattachement.

IV.4. LE CHAMP DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Le champ professionnel d'une seule convention collective a été modifié.

Alors qu'en 2004, 5 conventions collectives et 2 accords nationaux avaient vu leur champ d'application territorial et/ou professionnel modifié de manière à y intégrer de nouvelles branches ou secteurs d'activité, 2005 marque une pause dans la généralisation de la couverture conventionnelle puisqu'une seule convention a modifié son champ d'intervention.

Il s'agit de la convention collective concernant les *entreprises et les exploitations de polyculture ou d'élevage ou d'aviculture ou de travaux agricoles* ainsi que les *CUMA de Seine-et-Marne* qui intègre désormais le secteur des *travaux agricoles ruraux et forestiers de la région Ile-de-France* (avenant du 17 octobre 2005).

IV.5. LA MISE À LA RETRAITE

La Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a reporté de 60 à 65 ans l'âge auquel un employeur peut mettre d'office à la retraite un salarié. La loi prévoit néanmoins qu'un âge inférieur peut être fixé par une convention ou un accord collectif étendu conclu avant le 1^{er} janvier 2008 et fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle. Le salarié ne peut toutefois être mis à la retraite que s'il remplit les conditions pour bénéficier d'une pension à taux plein dans un régime de base.

5 textes mettant en place ce dispositif ont été signés en 2005, tous au niveau national. Quatre de ces accords ont été conclus dans le secteur de la coopération.

Tous ces accords ont prévu des contreparties emploi et des contreparties formation professionnelle, et ont pu faire l'objet d'une mesure d'extension. Un accord impose le recours cumulatif à ces deux contreparties (*coopératives laitières*), pour les autres, les entreprises ont le choix entre l'une ou l'autre de ces contreparties.

Les contreparties en termes d'emploi prévues sont en règle générale, soit la conclusion d'un contrat de travail pour une ou plusieurs mises à la retraite (CDI, contrat de qualification, contrat de professionnalisation, titularisation par un contrat en CDI d'un emploi en CDD, contrat d'apprentissage), soit l'évitement d'un licenciement économique. Trois accords prévoient une embauche pour chaque mise à la retraite, les autres ne prévoient qu'une embauche pour trois mises à la retraite. Un accord intègre dans les contreparties une augmentation des horaires des salariés à temps partiel.

Les contreparties en termes de formation professionnelle prévues par les accords de mise à la retraite concernent principalement les salariés âgés (en général plus de 45 ans) ou à un stade avancé de leur carrière. La portée et la réalisation effective de cette garantie sont souvent imprécises, l'accord se bornant à inciter les entreprises de la branche à engager des négociations intégrant en matière de formation des dispositions spécifiques pour les salariés âgés de 45 ans et plus, ou bien envisageant la création d'un observatoire de l'évolution des carrières des

“seniors”. Quatre accords fixent un pourcentage (entre 10 et 30 %) des dépenses de formation professionnelle qui devra être consacré à des actions spécifiques en direction des salariés de plus de 45 ans. Un accord prévoit que le plan de formation devra notamment assurer aux nouveaux salariés un parcours de formation adapté, former le personnel à l’accompagnement, au tutorat et à la transmission du savoir. Un accord (*coopératives laitières*) prévoit à l’intention des salariés mis à la retraite des actions de préparation à la retraite financées par l’entreprise.

Enfin, 3 accords prévoient une majoration des indemnités conventionnelles de mise à la retraite qui est modulée en fonction de l’âge de cessation d’activité, par exemple de 40 % en cas de départ à 60 ans, de 35 % à 61 ans, de 30 % à 62 ans, de 25 % à 63 ans et de 20 % à 64 ans (*SAFER, coopératives et SICA bétail et viande, coopératives laitières*).

Ces accords sur la mise à la retraite avant 65 ans ont été négociés dans les branches suivantes :

- *caves coopératives vinicoles* (avenant n° 58 du 8 février 2005) ;
- *coopératives agricoles et unions de coopératives de fleurs, de fruits, de légumes et de pommes de terre* (avenant n° 61 du 30 mars 2005) ;
- *coopératives et SICA bétail et viande* (avenant n° 109 du 15 mars 2005) ;
- *sociétés d’aménagement foncier et d’établissement rural SAFER* (accord du 14 septembre 2005) ;
- *coopératives laitières* (accord du 30 septembre 2005) ;
- *coopératives et unions de coopératives et SICA de fleurs, légumes et pommes de terre* (avenant du 29 novembre 2005⁽²⁾).

IV.6. L’EMPLOI DES SENIORS ET LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

La Loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites invite les partenaires sociaux à engager une négociation interprofessionnelle sur l’emploi des seniors et la pénibilité au travail.

Un accord sur le travail des seniors dans les *coopératives laitières* a été conclu le 15 décembre 2005. Proche de celui de l’*industrie laitière* qui l’a précédé, cet accord est le premier à avoir été négocié dans le

2) Texte n’ayant pu être intégré aux différents chiffrages présentés dans ce document, en raison de son dépôt tardif.

secteur agricole. Il traite à la fois de la gestion de l'emploi et de la pénibilité au travail.

Cet accord réaffirme le principe de non-discrimination des seniors, tout critère d'âge étant supprimé des offres d'emploi ou de mutation. Par ailleurs, les entreprises doivent affecter à la formation des seniors au moins 10 % du financement du plan de formation. Les signataires soulignent la nécessité de développer une gestion des parcours professionnels et incitent les coopératives à élargir le recours à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le respect de la négociation triennale prévue par la loi de cohésion sociale. À partir du 45^e anniversaire, puis tous les 5 ans, chaque salarié bénéficiera d'un entretien préparant un programme de formation personnalisé. En complément, un bilan de compétence réalisable dans les 6 mois est proposé au salarié n'en ayant pas eu au cours des cinq années précédentes. La branche s'engage à développer les contrats de professionnalisation signés avec des chômeurs âgés.

Une information sur le travail des seniors complétera le rapport annuel du CHSCT. Celui-ci sera consulté pour identifier les facteurs de pénibilité et pour proposer des solutions d'adaptation des postes concernés, notamment lorsqu'ils sont confiés à des seniors. Les seniors affectés à des postes d'une pénibilité supérieure à la moyenne constatée par le CHSCT, bénéficieront d'une priorité d'affectation à un autre poste équivalent. Les salariés dont la santé ou la pénibilité du poste le justifient, bénéficieront d'un aménagement du temps de travail avec passage au temps partiel, avec une adaptation progressive sur un an de leur rémunération au nouvel horaire. Enfin, un congé de fin de carrière est institué pour les salariés de plus de 60 ans justifiant d'une carrière longue ou travaillant dans des conditions particulières, considérées comme pénibles (de nuit, en cave, à la chaîne ou en équipes successives).

IV.7. 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.

IV.7.1. La tendance en 2005

En 2005, la négociation collective au niveau des branches a abouti à la conclusion de 18 accords ou avenants à un texte préexistant dans 6 branches (dont 10 textes dans la production) traitant à quelque titre que ce soit des couvertures sociales complémentaires, ce qui traduit une légère baisse de l'activité de négociation par rapport à l'année 2004 (21 accords) et à 2003 où 24 textes avaient été signés, mais à un niveau plus élevé qu'en 2002 (16 accords) et qu'en 2001 (7 accords).

Au cours de cette même année 2005 un régime de prévoyance a été mis en place dans 6 branches ou secteurs d'activité qui n'en possédaient pas auparavant ou bien qui en comportaient un, mais de portée limitée.

- *coopératives d'utilisation de matériel agricole de Bretagne* (accord du 20 mai 2005),
- *scieries et exploitations forestières du Limousin* (avenant n° 10 du 21 avril 2005),
- *exploitations et entreprise sylvicoles dues Pays-de-la-Loire* (accord du 24 juin 2005),
- *exploitations agricole de Saône-et-Loire* (avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005),
- *exploitations de polyculture et d'élevage des Vosges* (avenant n° 100 du 10 mai 2005 et n° 102 du 24 juin 2005),
- *exploitations agricoles et CUMA des Bouches-du-Rhône - personnel non cadre* (avenant n° 31 du 3 mai 2005).

Contrairement aux années précédentes, aucun nouveau régime de prévoyance n'a été négocié au niveau national.

Les autres accords et avenants intervenus en 2005 aménagent les couvertures existantes, qu'il s'agisse de l'ajustement des taux de cotisations, de la modification du niveau des prestations ou de l'ajout de nouvelles garanties, notamment le risque décès.

Cinq accords ou conventions préexistants ont été entièrement révisés :

- accord de prévoyance interbranches de Loire-Atlantique avenant n° 2 du 9 novembre 2005,

- *exploitations agricoles de la Gironde* avenant n° 4 du 9 novembre 2005,
- *exploitations agricoles du Tarn*,
- *entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA du Tarn et de la Haute-Garonne*,
- *entreprises de travaux agricoles et ruraux de Basse-Normandie*.

La convention collective des *entreprises de déshydratation de Champagne-Ardenne* est complétée par une clause par laquelle les employeurs s'engagent à souscrire un régime de prévoyance garantissant l'invalidité et éventuellement la maladie au profit de leurs salariés (avenant n° 113 du 18 mai 2005).

Conséquence de la réforme de l'assurance maladie mise en place par la Loi du 13 août 2004 et son décret d'application du 29 septembre 2005, deux branches (*centre d'entraînement des chevaux de courses* avenant n° 6 du 21 septembre 2005 à l'Accord national du 8 juin 1989, *paysagistes non cadres* avenant n° 18 du 3 novembre 2005 et *paysagistes – personnel d'encadrement* avenant n° 35 du 3 novembre 2005) ont été amenées à réviser leur régime complémentaire maladie, les modalités de prise en charge des frais de santé étant alignées sur celles du régime légal. Ainsi, par exemple, les pénalités appliquées en cas de consultation d'un spécialiste hors du parcours de soins ne sont pas prises en charge.

Enfin, une convention a dénoncé l'accord relatif à la garantie invalidité et engagé des négociations en vue de la désignation d'un nouvel organisme assureur : *polyculture-élevage, horticultures, pépinières et CUMA de la Marne* et *entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Marne et de l'Aube* (avenant n° 52 du 16 novembre 2005).

Si on étudie l'état de la prévoyance dans les branches de la *polyculture-élevage, des élevages et cultures spécialisées*, on note l'existence de pas moins de 81 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 salaire 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 8 conventions collectives ou accords, dont 3 la réservent d'ailleurs aux seuls cadres. Dans 99 % des cas, les signataires ont choisi un organisme paritaire pour gérer leur régime de prévoyance.

Globalement au 31 décembre 2005, 121 régimes de prévoyance ont été mis en place dans les professions agricoles, dont plus des 3/4 ont été négociés au niveau infranational.

D'une manière générale, les partenaires sociaux éprouvent toujours des 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.

Ainsi, l'absence dans certains accords de clauses spécifiques organisant le maintien et la revalorisation des rentes en cours de service en cas de changement d'organisme assureur, ont conduit l'administration à différer l'extension de ces accords.

De même, les clauses devant organiser, en cas de changement de l'organisme assureur, le maintien de la garantie décès au profit des personnes en incapacité de travail ou en invalidité font encore souvent défaut.

Enfin selon certains accords de prévoyance, les garanties prévues cessent 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 entre salariés est prohibée par l'article L. 122-45 du Code du travail et systématiquement exclues. Ce dernier point fait d'ailleurs l'objet de débats au sein de la sous-commission agricole.

IV.8. 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.

En 2005, seules 9 conventions, une nationale, les autres départementales dans la branche de la *polyculture-élevage, cultures et élevages spécialisés*, ont abordé ce 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. Les branches ou secteurs conventionnels ayant négocié sur la journée de solidarité sont les suivants :

- *caisses régionales du Crédit agricole* (avenant du 9 novembre 2005) ;
- *personnel non-cadres des exploitations agricoles du Gard* (avenant n° 5 du 5 janvier 2005) ;
- *personnel d'encadrement des exploitations agricoles du Gard* (avenant n° 67 du 5 janvier 2005), *exploitations d'horticultures et de pépinières du Morbihan* (avenant n° 17 du 14 janvier 2005) *exploitations agricoles de la zone viticole de l'Aude* (avenant n° 15 du 18 janvier 2005) ;
- *exploitations d'horticulture, de pépinière et de maraîchage des Côtes d'Armor* (avenant n° 56 du 7 janvier 2005) ;
- *exploitations de polyculture et d'élevage, de cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et ruraux, CUMA et sylviculture de l'Aisne* (avenant n° 108 du 16 mars 2005) ;
- *exploitations de polyculture et d'élevage de l'Ille-et-Vilaine* (avenant n° 34 du 12 janvier 2005) ;
- *exploitations de polyculture et d'élevage, entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA de l'Oise* (avenant n° 121 du 4 avril 2005).

Si trois accords se limitent à rappeler la réglementation en fixant implicitement ou explicitement la journée de solidarité au lundi de Pentecôte, d'autres ont choisi une date différente, le lundi de Pâques, le jour de l'Ascension ou bien le jour de la fête locale. Enfin, trois textes ont renvoyé à l'employeur le soin de fixer la date de cette journée.

À noter que s'agissant de la fixation de la date de la journée de solidarité, l'avenant du 9 novembre 2005 sur l'épargne temps au *crédit agricole* renvoie implicitement à la réglementation. Il adapte les dispositions conventionnelles sur le temps de travail à la journée de solidarité, en majorant les durées annuelles de travail respectivement de 7 heures ou d'un jour. La durée du travail est donc portée à 1 606 heures par an (au lieu de 1 599 heures antérieurement). Cette durée de 1 606 heures est notamment applicable dans le cadre de la modulation du temps de

travail et elle constitue le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Le forfait en jours des responsables et chargés d'activité est désormais fixée à 206 jours (au lieu de 205 jours).

IV.9. 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.

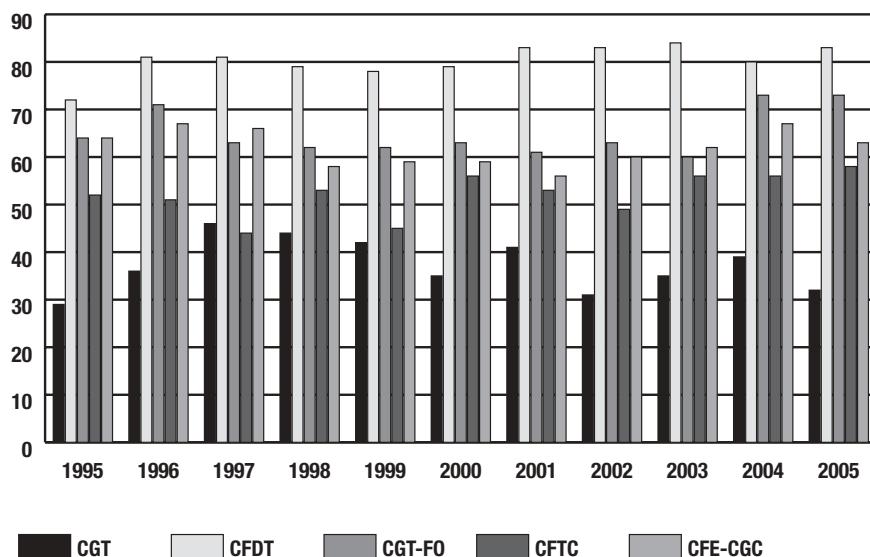
V. LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

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 (en %) des signatures sur l'ensemble des textes conclus de 1995 à 2005

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
CGT	29	36	46	44	42	35	41	31	35	39	32
CFDT	72	81	81	79	78	79	83	83	84	80	83
CGT-FO	64	71	63	62	62	63	61	63	60	73	73
CFTC	52	51	44	53	45	56	53	49	56	56	58
CFE-CGC	64	67	66	58	59	59	56	60	62	67	63

Taux de signature par organisation syndicale de 1995 à 2005



Globalement, et rapportée à la période des quatre dernières années, les pratiques syndicales en matière de signature d'accords restent assez stables, excepté pour la CGT-FO dont le taux de signature a nettement augmenté ces deux dernières années.

Cette quasi stabilité ne se retrouve pas à tous les niveaux de négociation. À cet égard, au plan national, le taux de signature par la CGT des textes nationaux est en diminution par rapport à 2004 et retrouve son niveau de 2003 (13,95 %). À l'inverse, toujours au plan national, la CFDT signe une proportion de textes nettement plus importante qu'en 2004, mais retrouve son taux de signature traditionnel (72,09 % en 2003, 83,02 % en 2002). La CGT-FO reste l'organisation qui signe le plus d'accords nationaux et progresse encore. Seules la CFTC et la CFE-CGC signent moins en 2005 qu'en 2004, la CFTC retrouvant son taux de signature de 2002 et 2003.

L'UNSA-AA, représentative dans les secteurs de la coopération, de la mutualité et du Crédit agricole voit son taux de signature presque doubler. Elle retrouve néanmoins le taux de signature de la FGSOA en 2002 (35,85 % des textes nationaux).

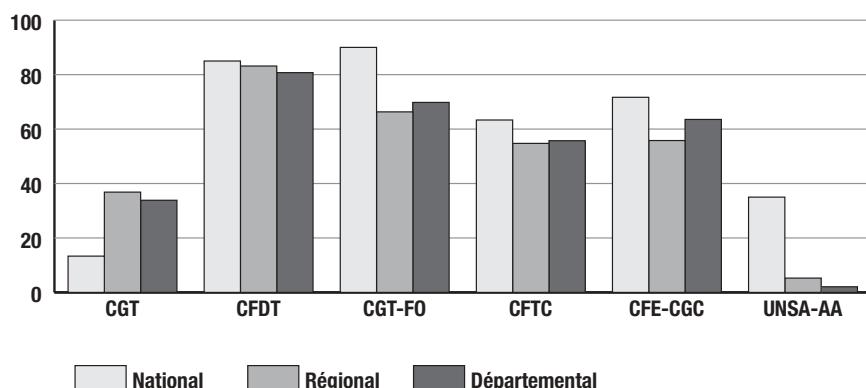
Ces chiffres appellent deux commentaires. D'une part, l'année 2004 apparaît rétrospectivement atypique en matière de signature par les organisations syndicales de salariés, 2005 revenant à des pratiques plus conformes à ce qui a été constaté les années précédentes. D'autre part,

le nombre élevé de textes conventionnels nationaux conclus en 2005 (un des plus importants de ces dix dernières années, dépassé uniquement en 1997) peut introduire un biais statistique. Il sera intéressant, lors du bilan 2006, de vérifier si les évolutions constatées en 2005 se confirment.

Répartition (en %) des signatures par niveaux de négociation en 2004 et 2005

	CGT		CFDT		CGT-FO		CFTC		CFE-CGC		UNSA-AA	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
National	21,54	13,33	58,46	85,00	83,08	90,00	73,85	63,33	84,62	71,67	18,46	35,00
Régional	39,39	36,84	82,83	83,16	66,32	66,32	55,79	54,74	63,64	55,79	6,06	5,26
Départemental	45,81	33,85	85,47	80,73	71,51	69,79	48,04	55,73	61,45	63,54	3,35	2,08

Répartition (en %) des signatures par niveaux de négociation en 2005



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 5 fois en 2005 pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement.

La sous-commission a par ailleurs été consultée 15 fois dans le cadre de la procédure accélérée pour ce qui concerne les avenants de salaires.

Au total, 376 demandes d'extension (contre 345 en 2004) ont été enregistrées au cours de l'année 2005 : soit un total de **161** textes examinés en réunion dans le cadre de la procédure normale (134 en 2003 et 2004) et **221** avenants de salaires nationaux, régionaux et départementaux (209 en 2004 et 215 en 2003) 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 63 % de l'ensemble (61 % en 2003, 53 % en 2002).

Après deux années de stabilité, on observe une augmentation en volume de l'activité de la sous-commission.

La sous-commission a donné un avis favorable à l'élargissement de 8 avenants à conventions élargies.

La sous-commission a donné un avis **défavorable à l'extension de 22 textes** (contre 11 en 2004) 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.

Quatre accords de salaire infranationaux ont fait l'objet d'une double, voire triple opposition à extension au motif du non respect de la procédure de négociation. Deux accords de prévoyance conclus également au niveau infranational n'ont pu être étendus, les membres de la sous-commission estimant que les exclusions proposées par l'administration étaient de nature à remettre en cause les engagements des signataires.

Par ailleurs, **150 oppositions** ont été formulées par les membres de la sous-commission lors de la consultation selon la procédure d'examen accéléré, toutes par la CGT.

Ces 150 oppositions montrent une nette progression par rapport à 2004 (124 oppositions) et 2003 (125 oppositions), et confirment la tendance observée 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 **397 commissions mixtes** (contre 356 en 2004, 371 en 2003).

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'accouvage 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 ou dont la brochure n'a pas encore été rééditée, Établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot.

Cette action de diffusion des conventions collectives 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 agricoles (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 5 réunions de la sous-commission et l'envoi de 15 séries de salaires (14 en 2004) pour des avenants nationaux, régionaux ou départementaux.

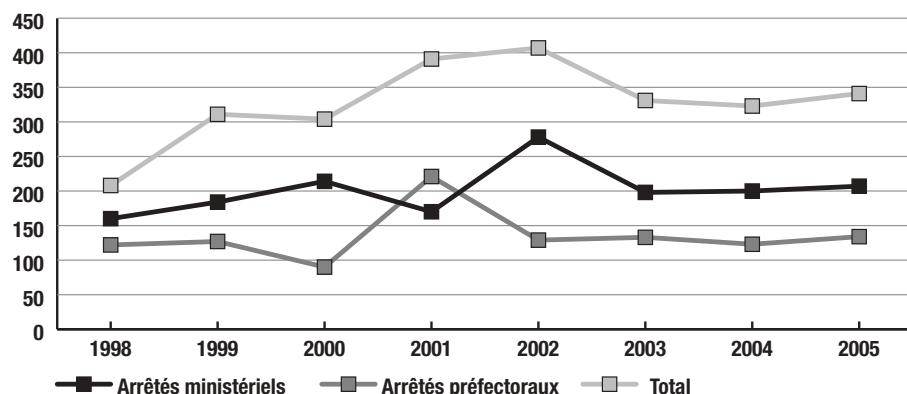
Suite à ces consultations, 341 arrêtés ont été pris :

207 arrêtés ministériels (65 portant sur des textes conclu en 2004) portant extension des avenants de fonds examinés en sous-commission et des avenants de salaires nationaux ou régionaux et 134 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.

L'évolution modeste du nombre d'arrêtés ministériels, malgré un effet report important de 2004 vers 2005 et une augmentation du nombre de textes signés en 2005, s'explique par une activité soutenue de négociation au second semestre : de nombreux accords 2005 n'ont pu être étendus qu'en 2006.

Nombre d'arrêtés pris par l'administration

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Arrêtés ministériels	184	214	170	278	198	200	207
Arrêtés préfectoraux	127	90	221	129	133	123	134
TOTAL	311	304	391	407	331	323	341



En outre, le Ministre chargé de l'agriculture a contresigné **44 arrêtés (16 en 2004)** 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 (*conchyliiculture, golf, artisanat du bâtiment, réparations de machines agricoles, rouissage teillage du lin, jardineries-graineteries...*).

VIII. LA LOI DU 4 MAI 2004 SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET SA MISE EN ŒUVRE

La réforme de la négociation collective comprend trois aspects principaux : instauration du principe majoritaire, généralisation de l'accord dérogatoire et capacité de négocier élargie.

VIII.1. INSTAURATION DU PRINCIPE MAJORITAIRE

Afin de renforcer la légitimité des accords conclus, la loi instaure le principe majoritaire, sous la forme, soit d'un engagement majoritaire, soit d'un droit d'opposition.

Pour être valide, **un accord interprofessionnel** ne doit pas avoir fait l'objet de l'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives (droit d'opposition).

Par accord étendu et non frappé d'un droit d'opposition, une branche pourra prévoir que la validité de ses futures **conventions ou accords de branche** est subordonnée à leur signature par une ou des organisations syndicales représentant la majorité des salariés de la branche. Cet accord dit accord de méthode doit définir les règles selon lesquelles cette majorité est appréciée en retenant les résultats, soit d'une consultation spécifique des salariés, soit des dernières élections professionnelles. À défaut d'un tel accord, c'est la règle de l'absence d'opposition majoritaire en nombre qui s'applique.

S'agissant des **accords d'entreprise ou d'établissement**, un accord de branche étendu (accord de méthode) conclu dans les conditions susmentionnées, pourra subordonner leur validité à la condition, soit d'être signés par un ou plusieurs syndicats représentatifs majoritaires dans l'entreprise ou à défaut approuvés par la majorité du personnel de l'entreprise, soit de ne pas avoir fait l'objet de l'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs majoritaires. Sont considérés comme syndicats représentatifs majoritaires, ceux ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles dans l'entreprise. À défaut d'accord de branche fixant ces règles, c'est l'absence d'opposition des organisations syndicales représentatives majoritaires qui s'impose.

En raison de la complexité de la fixation des règles de majorité (notamment l'organisation d'une consultation spécifique) ce nouveau dispositif paraît peu adapté au secteur agricole. À l'exception sans doute de la coopération et du crédit, il est probable que les branches ne se saisiront pas de la question de négocier des accords de méthode.

Les accords de branche relèveront donc par défaut du droit d'opposition. **En 2005, aucun accord de méthode n'a d'ailleurs été négocié dans le secteur agricole.**

Si en 2004, un accord de branche avait fait l'objet de l'opposition **à son entrée en vigueur** de la part d'une majorité en nombre de syndicats représentatifs, **cette situation ne s'est pas reproduite en 2005**, même si on peut relever que plusieurs accords de branche ont été signés par une minorité d'organisations syndicale représentatives, 2 sur 6 dans certains cas.

VIII.2. GÉNÉRALISATION DES ACCORDS DÉROGATOIRES

À l'exception de quatre domaines réservés (salaires minima, classifications, garanties collectives en matière de prévoyance et mutualisation des fonds de la formation), la Loi du 4 mai 2004 autorise les accords d'entreprise à déroger, y compris dans un sens moins favorable, aux dispositions des accords de branche, sauf si ces derniers en disposent autrement.

Les signataires des accords de branche disposent à cet égard d'une certaine latitude pour déterminer la portée exacte qu'ils entendent conférer aux accords qu'ils négocient. Ils peuvent notamment insérer dans leurs accords des **clauses impératives**, les dérogations au niveau de l'entreprise ne pouvant qu'être plus favorables, des **clauses d'ouverture** destinées à encadrer ces dérogations, des **clauses supplétives** applicables en cas d'absence d'accord d'entreprise.

Cette possibilité donnée aux signataires des accords de branche d'en "sécuriser" le contenu semble encore peu appréhendée par les partenaires sociaux puisqu'en 2005, 16 textes seulement accords et avenants à accords ou conventions (14 au niveau national et 2 au niveau infra national) se sont vus conférer une valeur impérative ou normative:

- *coopératives et SICA de fleurs, de fruits, de légumes et de pommes de terre* – avenant n° 61 du 30 mars 2005 (mise à la retraite) ;
- *coopératives et SICA bétail et viandes* - avenant n° 109 du 15 mars 2005 (mise à la retraite) ;
- *contrôle laitier* – accord du 21 mai 2005 (formation professionnelle) ;
- *coopératives agricoles de teillage du lin* - avenant n° 29 du 8 juillet 2005 (période d'essai, rémunérations, prime d'ancienneté, évaluation des salariés) ;
- *SAFER* – accord du 14 septembre 2005 (mise à la retraite) ;

- *coopération agricole* – accord du 25 mars 2005 (formation professionnelle) ;
- *coopératives laitières* – accord du 30 septembre 2005 (mise à la retraite) ;
- *Caisses régionale de Crédit agricole* – avenant du 9 novembre 2005 à l'accord national du 13 janvier 2000 sur la durée du travail (CET et journée de solidarité) ;
- *Caisses régionales de Crédit agricole* – avenant du 9 novembre 2005 à l'accord national du 13 janvier sur le temps partiel ;
- *coopératives laitières* – accord du 24 novembre 2005 (professionnalisation) ;
- *coopératives laitières* – accord du 24 novembre 2005 (développement du tutorat) ;
- *coopératives laitières* – accord du 24 novembre 2005 (droit individuel à la formation) ;
- *coopératives laitières* – accord du 15 décembre 2005 (travail des seniors) ;
- *Caisses régionales de Crédit agricole* – accord 14 mars 2005 (formation professionnelle) ;
- *CUMA de Bretagne et des Pays-de-la-Loire* – avenant n° 8 du 7 février 2005 (financement de la formation professionnelle continue) ;
- *exploitations agricoles et CUMA personnel NC du Pas-de-Calais* – avenant n° 51 du 12 octobre 2005.

Enfin, par deux avenants, l'un à la convention collective des *exploitations forestières de l'Aisne*, l'autre à la convention collective de *polyculture élevage, ETAR, CUMA, sylviculture* de ce même département, les signataires ont entendu exclure toutes possibilités de dérogation dans un sens moins favorable par accord d'entreprise.

VIII.3. NÉGOCIATION EN CAS D'ABSENCE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi du 4 mai 2004, un accord de branche étendu peut prévoir, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, la possibilité de négocier et de conclure des accords collectifs avec les représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés en cas de carence aux élections professionnelles.

En 2005, aucun accord n'a été négocié sur ce thème.

Partie 4

ANNEXES ET DOCUMENTS

IDENTIFIANT DES CONVENTIONS COLLECTIVES (IDCC)

L'Identifiant des conventions collectives (IDCC) correspond au numéro d'enregistrement d'une convention collective. Un IDCC est automatiquement attribué à toute nouvelle convention collective, que celle-ci se substitue à un texte existant ou qu'elle concerne un secteur jusqu'à non couvert par le droit conventionnel. Il s'agit d'un numéro d'ordre de un à quatre chiffres (les IDCC les plus élevés concernent les conventions les plus récentes) qui permet de repérer sans équivoque, ni confusion une convention, puisqu'un numéro correspond à une seule convention.

En effet, la mention obligatoire de la convention collective dans le bulletin de salaire n'est pas toujours suffisante pour déterminer la convention applicable. La rubrique est souvent réduite à une mention ambiguë (ex : Bâtiment) ou à un numéro de brochure des Journaux Officiels, qui peut regrouper plusieurs conventions. De plus, le numéro de brochure est largement insuffisant puisque toutes les conventions ne sont pas publiées à ce jour.

Pour les entreprises soumises à l'obligation de déclaration annuelle de données sociales (DADS), la norme en vigueur pour la période d'emploi de l'année 2005 (DADS-U) impose désormais à l'employeur d'indiquer, via l'IDCC, la convention collective applicable à chacun de ses salariés. La collecte de cette information devrait notamment permettre d'améliorer considérablement la connaissance statistique des effectifs salariés par regroupements de branches professionnelles.

Les brochures des conventions collectives qu'éditent les Journaux Officiels font mention de l'IDCC, comme c'est aussi le cas des informations disponibles sur le site de Légifrance (www.legifrance.gouv.fr/). Par ailleurs, un moteur de recherche, disponible sur le site Internet du ministère du travail (www.travail.gouv.fr/idcc/), permet de déterminer l'IDCC d'une convention collective donnée, à partir des mots de son titre.

L'attribution d'un IDCC pour chaque convention collective ne modifie en rien le processus d'application du droit conventionnel : la convention appliquée par l'employeur à un salarié constitue l'une des caractéristiques du contrat de travail sur laquelle l'administration n'est pas en mesure de se prononcer. Lorsqu'il cherche à déterminer quelle convention collective il doit appliquer à un salarié, l'employeur peut, à titre indicatif, se référer au code APE de son entreprise attribué par l'INSEE. Cette indication peut s'avérer néanmoins approximative car il n'y a pas de correspondance univoque entre l'APE et la convention collective.

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE ET DE BRANCHE

**ANNEXE 1-1 : NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES
ISSUES DE LA BDCC**

**ANNEXE 1-2 : TEXTES INTERPROFESSIONNELS
ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2004 :
RÉSULTATS DÉFINITIFS**

**ANNEXE 1-3 : LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES
SIGNÉES EN 2005**

**ANNEXE 1-4 : LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS
ET DES ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS
EN 2005**

**ANNEXE 1-5 : LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS
AYANT EU AU MOINS UN AVENANT
AU COURS DE L'ANNÉE 2005**

ANNEXE 1.1 •

NOTICE EXPLICATIVE DES DONNÉES ISSUES DE LA BASE DE DONNÉES DES CONVENTIONS COLLECTIVES (BDCC)

COLLECTE DES INFORMATIONS

Les textes conventionnels comptabilisés et analysés sont les textes signés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2005, déposés en Directions départementales du travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DDTEFP) conformément à l'article R.132-1 du Code du travail, et transmis à la Direction des relations du travail avant le 27 mars 2006.

Ils font alors l'objet d'un enregistrement dans la Base de données des conventions collectives (BDCC). Y sont notamment consignées les informations concernant la signature du texte (date de signature, organisations signataires...), sa forme juridique (accord, avenant... voir ci-après), son champ d'application géographique, les thèmes abordés, et le cas échéant la date de demande d'extension ainsi que les références de l'arrêté d'extension.

Lors de son enregistrement, chaque texte est identifié, soit comme un texte de base, soit comme un texte de rattachement, de manière à conserver l'architecture des textes conventionnels telle qu'elle a été conçue par les partenaires sociaux. À l'issue de ce processus, le texte est adressé aux Journaux Officiels, qui en assurent la publication.

LISTE DES SIGLES UTILISÉS

Type de texte :

- AI accord interprofessionnel
- AP accord professionnel
- CC convention collective
- AV avenant
- AIF avenant de niveau infranational (régional, départemental...) à un texte de base national

Niveau géographique :

- N national
 - R régional
 - D départemental
 - A arrondissement
 - E étendu
- IDCC : Identifiant des conventions collectives.
- N° de Brochure : numéro de brochure des éditions des Journaux Officiels.
- BOH : numéro de Bulletin officiel hebdomadaire des conventions collectives des éditions des Journaux Officiels.

ANNEXE 1.2 •**TEXTES INTERPROFESSIONNELS
ET DE BRANCHE SIGNÉS EN 2004 :
RÉSULTATS DÉFINITIFS**

Type de textes	Nombre de texte de base		Nombre d'avenants		Total	
	Provisoire	Definitif	Provisoire	Definitif	Provisoire	Definitif
Textes nationaux	61	68	759	780	820	848
Accords interprofessionnels	2	2	47	47	49	49
Accords professionnels	50	56	43	52	93	108
Conventions collectives	9	10	669	681	678	691
Textes régionaux	3	4	185	204	188	208
Accords interprofessionnels	0	0	0	0	0	0
Accords professionnels	2	3	0	0	2	3
Conventions collectives	1	1	185	204	186	205
Textes départementaux/locaux	2	3	86	97	88	100
Accords interprofessionnels	1	1	0	0	1	1
Accords professionnels	0	0	0	0	0	0
Conventions collectives	1	2	86	97	87	99
Total	66	75	1 030	1 081	1 096	1 156

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

Lecture : le nombre de texte provisoire est le nombre de texte annoncé dans le bilan 2004.

ANNEXE 1.3 • LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES EN 2005

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension
IDCC/TEXTES NATIONAUX			
2519 Chapiteaux propriétaires exploitants ETAM	12/07/2005	Brochure 3329	
2493 Coiffure Remplace : Coiffure (du 03/07/1980 – IDCC 1078)	18/03/2005	Brochure 3159	12/10/2005
2507 Cynégétiques structures associatives personnels	30/06/2005	Brochure 3327	
2543 Géomètres-experts, géomètres, topographes Remplace : Géometres Experts Topographes Photogrammètres (du 07/11/1990 – IDCC 1598)	13/10/2005	Brochure 3205	
2526 Habitat social organisations professionnelles	20/09/2005	Brochure 3330	
2528 Maroquinerie, articles voyage, cuir, sellerie	09/09/2005	Brochure 3157	
2511 Sport	07/07/2005	Brochure 3328	
IDCC/TEXTES DÉPARTEMENTAUX ET LOCAUX			
2542 Métallurgie Aisne Remplace : Métallurgie Aisne (du 23/10/1987 – IDCC 1479)	30/09/2005	Brochure 3331	

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

Lecture : l'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de rédaction de ce bilan.

ANNEXE 1.4 •

LISTE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET ACCORDS PROFESSIONNELS SIGNÉS EN 2005

		Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX				
AI**	Assurance chômage <i>Contrats d'accompagnement</i>	06/10/2005		
AI*	Convention de reclassement personnalisé	27/04/2005		
AI	Télétravail	19/07/2005	<i>B.O. Heb 2005/49</i>	
AP*	Aide à domicile <i>Champ d'application</i>	23/03/2005		
			Brochure 3321	
AP	Aide à domicile <i>Champ d'application</i> <i>Remplace : Aide à Domicile Champ d'application du 23/03/2005</i>	07/09/2005	<i>B.O. Heb 2005/43</i>	
			Brochure 3321	
AP	Aide à domicile <i>Indemnités kilométriques</i>	29/11/2005		
			Brochure 3321	
AP	Aide à domicile <i>Temps modulés</i>	25/10/2005		
			Brochure 3321	
AP	Alimentaire <i>Dialogue social négociation</i>	08/04/2005	<i>B.O. Heb 2005/23</i>	20/07/2005
			Brochure 3270	
AP**	Alimentaires industries <i>Droit individuel formation</i>	07/01/2005	<i>B.O. Heb 2005/16</i>	18/10/2005
			Brochure 3294	
AP	Alimentaires industries <i>Epargne salariale</i> <i>Remplace : Alimentaires industries épargne salariale du 05/02/2003</i>	12/10/2005	<i>B.O. Heb 2006/1</i>	
			Brochure 3270	
AP	Alimentaires industries <i>Taxe d'apprentissage</i>	17/05/2005	<i>B.O. Heb 2005/25</i>	
			Brochure 3179	

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP** Assurance Assistance <i>Formation apprentis OPCASSUR</i>	27/06/2005	<i>B.O. Heb 2005/40</i> Brochure 3110	
AP** Audiovisuel <i>Droit Individuel Formation (DIF)</i>	28/04/2005	<i>B.O. Heb 2005/25</i>	06/12/2005
AP Audiovisuel <i>Financement formation professionnelle</i>	17/01/2005	<i>B.O. Heb 2005/14</i>	06/12/2005
AP** Audiovisuel <i>Période de professionnalisation</i>	11/03/2005	<i>B.O. Heb 2005/20</i> Brochure 3219	
AP Banque <i>Retraites professionnelles</i>	25/02/2005	<i>B.O. Heb 2005/15</i> Brochure 3161	
AP Boulangerie-pâtisserie industrielle <i>Formation</i>	12/04/2005	<i>B.O. Heb 2005/40</i> Brochure 3102	
AP Casinos <i>Formation professionnelle</i>	31/10/2005	<i>B.O. Heb 2006/1</i> Brochure 3167	
AP Cinéma Doublage <i>Modèle du contrat de travail</i>	21/03/2005	<i>B.O. Heb 2005/23</i>	30/06/2005
AP Commissaires Priseurs <i>Formation continue</i>	06/07/2005	<i>B.O. Heb 2005/34</i> Brochure 3222	
AP Edition <i>Formation professionnelle</i>	09/09/2005	<i>B.O. Heb 2005/45</i>	
AP Edition phonographique <i>Champ d'application annexe</i>	22/11/2005	<i>B.O. Heb 2006/4</i>	
AP Edition phonographique <i>CPNEF / EP</i>	13/04/2005	<i>B.O. Heb 2005/26</i>	01/02/2006
AP Electriques gazières industries <i>Formation Professionnelle</i>	16/09/2005	<i>B.O. Heb 2005/44</i>	
AP* Electriques gazières industries <i>Salaires</i>	06/06/2005	<i>B.O. Heb 2005/27</i>	

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

		Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
AP	Électriques gazières industries <i>Journée solidarité</i>	31/03/2005	<i>B.O. Heb 2005/19</i>	
AP	Enseignement privé hors contrat <i>Emploi formation</i>	15/06/2005	<i>B.O. Heb 2005/30</i>	
AP	Enseignement privé sous contrat <i>CPNEFP</i>	26/05/2005	<i>B.O. Heb 2005/32</i> Brochure 3229	
AP	Enseignement privé sous contrat <i>Formation</i>	26/05/2005	<i>B.O. Heb 2005/32</i> Brochure 3229	
AP	Enseignement privé sous contrat <i>Prévoyance cadres</i>	28/11/2005	<i>B.O. Heb 2006/5</i> Brochure 3229	
AP	Enseignement sous contrat <i>Prévoyance non cadres</i>	28/11/2005	<i>B.O. Heb 2006/5</i> Brochure 3229	
AP	Hôtellerie de plein air <i>Chèques-vacances</i>	28/01/2005	<i>B.O. Heb 2005/15</i> Brochure 3271	
AP	Librairie commerce <i>Négociation frais</i>	28/04/2005	<i>B.O. Heb 2005/31</i>	
AP	Librairie <i>Développement négociation collective</i>	05/12/2005	<i>B.O. Heb 2006/3</i>	
AP	Librairie <i>Salaires et prime 2005</i>	13/10/2005	<i>B.O. Heb 2005/48</i>	17/02/2006
AP	Magasins grands populaires <i>Formation professionnelle</i>	12/01/2005	<i>B.O. Heb 2005/7</i> Brochure 3082	25/10/2005
AP**	Maroquinerie <i>Affectation fonds aux CFA</i>	23/06/2005	<i>B.O. Heb 2005/46</i> Brochure 3157	
AP	Maroquinerie <i>Classifications Des Salariés</i>	09/09/2005	Brochure 3157	

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

		Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)				
AP	Maroquinerie <i>Formation Professionnelle</i>	15/12/2005	<i>B.O. Heb 2006/3</i> Brochure 3157	
AP	Maroquinerie Industries <i>Salaires</i>	18/04/2005	<i>B.O. Heb 2005/20</i> Brochure 3157	
AP	Maroquinerie <i>Salaires minima</i>	09/09/2005		Brochure 3157
AP**	Métallurgie <i>Contrat mission exportation</i>	23/09/2005	<i>B.O. Heb 2005/42</i> Brochure 3109	
AP	Métallurgie <i>Information et communication</i>	25/11/2005	<i>B.O. Heb 2005/52</i> Brochure 3109	
AP	Papeterie <i>Salaires minima 2005</i>	05/07/2005	<i>B.O. Heb 2005/50</i>	
AP	Phonographique Édition <i>Participation négociations</i>	13/04/2005	<i>B.O. Heb 2005/26</i>	
AP	Presse <i>Formation Professionnelle</i>	29/03/2005	<i>B.O. Heb 2005/19</i> Brochure 3291	06/02/2006
AP	Presse Quotidienne Régionale <i>Salaires 2005</i>	14/03/2005	<i>B.O. Heb 2005/48</i> Brochure 3140	
AP	Professions libérales <i>Formation professionnelle</i> Remplace : <i>Professions libérales formation du 28/10/1992</i>	28/02/2005	<i>B.O. Heb 2005/22</i>	
AP	Restauration Collective <i>Formation professionnelle</i>	07/02/2005	<i>B.O. Heb 2005/21</i> Brochure 3225	04/10/2005
AP	Sanitaire Médico-sociale 2005-01 <i>Formation professionnelle</i>	07/01/2005	<i>B.O. Heb 2005/35</i>	06/02/2006

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP* Sanitaire Médico-sociale 2005-02 <i>Apprentissage tuteurs</i>	07/01/2005		
AP Sanitaire Médico-sociale 2005-03 <i>Champ d'application</i>	18/02/2005	<i>B.O. Heb 2005/14</i>	06/04/2005
AP Sanitaire Médico-sociale 2005-04 <i>Astreintes</i>	22/04/2005		
AP Sanitaire Médico-sociale 2005-05 <i>Modération Salariale</i>	22/04/2005		<i>Brochure 3201</i>
AP Sanitaire médico-sociale 2005-06 <i>Bilan de compétences, VAE</i>	22/04/2005		
AP Sanitaire médico-sociale 2005-07 <i>Mutualisation formation professionnelle</i>	23/06/2005		
AP Sanitaire médico-sociale 2005-08 <i>Apprentissage tuteur</i> <i>Remplace : Sanitaire Médico-sociale 2005-02</i> <i>apprentissage tuteurs du 07/01/2005</i>	23/06/2005	<i>B.O. Heb 2005/35</i>	
AP Services à la personne <i>Indemnisation Salariés</i>	18/05/2005	<i>B.O. Heb 2005/27</i>	
AP Spectacle vivant <i>Champ d'application public/privé</i>	22/03/2005	<i>B.O. Heb 2005/18</i> <i>Brochure 3268</i>	
AP Spectacle vivant <i>Formation professionnelle</i>	02/02/2005	<i>B.O. Heb 2005/14</i> <i>Brochure 3277</i>	
AP** Spectacle vivant <i>Indemnité journalière congé payé</i>	15/03/2005	<i>B.O. Heb 2005/17</i> <i>Brochure 3277</i>	
AP Spectacle vivant <i>Observatoire des métiers</i>	10/10/2005	<i>B.O. Heb 2006/2</i> <i>Brochure 3277</i>	
AP Travail temporaire <i>Mise en œuvre article L.124-2-1-1</i>	07/09/2005	<i>B.O. Heb 2005/42</i> <i>Brochure 3212</i>	28/11/2005

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

	Date signature	Publication	Date de l'arrêté d'extension ⁽¹⁾
TEXTES NATIONAUX (suite)			
AP Travail Temporaire <i>Modes de négociation</i>	13/07/2005	<i>B.O. Heb 2005/42</i> Brochure 3212	
AP Tribunaux De Commerce Greffes <i>CPNE</i>	16/03/2005	<i>B.O. Heb 2005/15</i>	
TEXTES RÉGIONAUX			
AI Chèques Vacances Rhône-Alpes <i>Moins de 50 salariés</i>	11/04/2005	<i>B.O. Heb 2006/9</i>	
AP Artisanat <i>Épargne salariale Alsace</i>	17/05/2005	<i>B.O. Heb 2005/29</i>	
TEXTES DEPARTEMENTAUX ET LOCAUX			
AP Coiffure Rhône <i>Chèques vacances moins de 50 Salariés</i>	16/06/2005	<i>B.O. Heb 2006/9</i> Brochure 3159	

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

(1) L'absence de date d'arrêté d'extension signifie soit que le texte n'a pas fait l'objet d'une demande d'extension, soit qu'il n'a pas été étendu à la date de la rédaction de ce tableau
* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

ANNEXE 1.5 • LISTE DES CONVENTIONS ET ACCORDS AYANT EU AU MOINS UN AVENANT AU COURS DE L'ANNÉE 2005

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX			
AINE Retraite - non cadres accord du 08/12/61 - ARRCO		B.O bis 1988/11	
valeur du point au 1 ^{er} avril 2005	21/03/2005		BOH 2005/16
suppression de la délibération 1 B	12/04/2005		BOH 2005/21
n ^o 87 modification article 23 annexe A	07/06/2005		BOH 2005/28
n ^o 88 sur l'article 10 de l'annexe A	07/06/2005		BOH 2005/28
modification de la délibération 18 B	22/09/2005		BOH 2005/44
modification délibération 23 B	22/09/2005		BOH 2005/44
n ^o 89 modification article 33 annexe A	22/09/2005		BOH 2005/44
n ^o 90 modification article 1 ^{er} de l'annexe A	22/09/2005		BOH 2005/44
n ^o 91 annexes A et D	22/09/2005		BOH 2005/44
modification de la délibération 20 B	02/12/2005		BOH 2006/1
modification de la délibération 22 B	02/12/2005		BOH 2006/1
n ^o 92 modification article 21 de l'annexe A	02/12/2005		BOH 2006/1
pourcentage d'appel des cotisations	02/12/2005		BOH 2006/1
modification délibération 18 B	20/12/2005		BOH 2006/2
AINE Perfectionnement et formation professionnels à l'accord formation du 20 septembre 2004	01/03/2005	B.O bis 1991/9	BOH 2005/23
AINE Retraite cadres - accord du 14/03/1947 - AGIRC			
A-230 commission paritaire	01/02/2005		BOH 2005/11
valeur du point 2005	21/03/2005		BOH 2005/17
A-223 article 36 annexe I	12/04/2005		BOH 2005/21
suppression de la délibération D 6	12/04/2005		BOH 2005/21
A-234 sur l'article 57 annexe I	07/06/2005		BOH 2005/28
A-235 sur l'article 8 bis de l'annexe I	07/06/2005		BOH 2005/28
A-236 article 2 de l'annexe I	22/09/2005		BOH 2005/44
A-237 modification d'articles	22/09/2005		BOH 2005/44
modification de la délibération D 19	22/09/2005		BOH 2005/44
modification délibération D 54	22/09/2005		BOH 2005/44
A-238 modification de l'article 3 de l'annexe 1	02/12/2005		BOH 2006/1
A-239 modification d'articles	02/12/2005		BOH 2006/1
A-240 modification article 2 de l'annexe III	02/12/2005		BOH 2006/1
limite supérieure tranche B des rémunérations 2006	02/12/2005		BOH 2006/1
modification de la délibération D 21	02/12/2005		BOH 2006/1
modification de la délibération D 5	02/12/2005		BOH 2006/1
modification délibération D 25	02/12/2005		BOH 2006/1
pourcentage d'appel des cotisations	02/12/2005		BOH 2006/1
modification de la délibération D 19	20/12/2005		BOH 2006/2

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
AIN* Aide au retour à l'emploi (2004-2005) chômage n° 1 à l'accord du 18 février 2004 point retraite n° 4 au règlement annexé n° 5 contribution licenciement économique prorogation des annexes 8 et 10 prorogation durée validité convention du 1 ^{er} janvier 2004	27/04/2005 27/04/2005 27/04/2005 22/12/2005 22/12/2005		
AIN Fonds d'assurance formation des salariés des PME à l'accord du 20 septembre 2004 sur la formation - DIF	21/03/2005		BOH 2005/22
CCNE Pétrole industrie (1388) salaires au 1 ^{er} janvier 2006	01/12/2005	3001	BOH 2006/2
CCNE Combustibles solides liquides gazeux négoce (1408) formation professionnelle tout au long de la vie salaires au 1 ^{er} mai 2005	17/03/2005 21/04/2005	3004	BOH 2005/17 BOH 2005/20
CCNE Travaux publics ouvriers (1702) indemnités petits déplacements 2005 Lorraine rémunérations minimales pour 2005 Pays-de-La-Loire barèmes annuels de minima pour 2005 Rhône-Alpes salaires 2005 Lorraine indemnités petits déplacements au 1 ^{er} février 2005 (2 CC) Provence-Alpes-Côte d'Azur indemnités petits déplacements au 1 ^{er} avril 2005 Drôme Ardèche salaires pour 2005 Provence-Alpes-Côte d'Azur salaires 2005 Bourgogne indemnités petits déplacements au 1 ^{er} avril 2005 Pays-de-La-Loire indemnités petits déplacements 2006 Drôme Ardèche indemnités de petits déplacements 2006 Ile-de-France salaires minima 2006 Ile-de-France indemnités petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2006 (2 CC) Midi-Pyrénées barèmes salaires minima 2006 Nord-Pas-De-Calais indemnités petits déplacements 1 ^{er} janvier 2006 Nord-Pas-de-Calais indemnités petits déplacements pour l'année 2006 Auvergne salaires minima pour 2006 Auvergne salaires minima pour l'année 2006 (2 CC) Basse-Normandie salaires minima pour l'année 2006 (2 CC) Haute-Normandie salaires minima pour l'année 2006 Aquitaine indemnités petits déplacements 2006 (2 CC) Provence-Alpes-Côte d'Azur salaires minima annuels pour 2006 Provence-Alpes-Côte d'Azur salaires pour l'année 2006 Poitou-Charentes indemnités petits déplacements année 2006 Franche-Comté salaires 2006 Franche-Comté rémunérations minimales pour l'année 2006 Pays-de-La-Loire	12/01/2005 19/01/2005 20/01/2005 20/01/2005 27/01/2005 27/01/2005 27/01/2005 27/01/2005 03/03/2005 25/03/2005 27/09/2005 21/10/2005 21/10/2005 09/11/2005 25/11/2005 25/11/2005 30/11/2005 30/11/2005 06/12/2005 06/12/2005 08/12/2005 12/12/2005 12/12/2005 14/12/2005 14/12/2005 16/12/2005	3005	BOH 2005/17 BOH 2005/11 BOH 2005/16 BOH 2005/22 BOH 2005/13 BOH 2005/20 BOH 2005/13 BOH 2005/22 BOH 2005/18 BOH 2006/3 BOH 2005/48 BOH 2005/48 BOH 2006/3 BOH 2006/3 BOH 2006/3 BOH 2006/3 BOH 2006/11 BOH 2006/4 BOH 2006/7 BOH 2006/7 BOH 2006/5 BOH 2006/7 BOH 2006/9 BOH 2006/8

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
barème annuel des minima pour 2006 Alsace	19/12/2005		BOH 2006/7
indemnités petits déplacements 2006 Alsace	19/12/2005		BOH 2006/7
indemnités petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2006 Limousin	19/12/2005		BOH 2006/10
salaires minima au 1 ^{er} janvier 2006 Limousin	19/12/2005		BOH 2006/10
CCNE Alimentation maison gérant succursales (1314)		3007	
n ^o 46 minima garantis, congés payés	10/01/2005		BOH 2005/14
CCNE Chaussures détaillants (733)		3008	
n ^o 55 complétant avenants n ^o 46 et 51	30/05/2005		BOH 2005/27
formation professionnelle	25/10/2005		BOH 2005/51
n ^o 56 salaire minima employés 1 ^{er} décembre /2005	25/10/2005		BOH 2005/51
n ^o 57 salaires minima cadres 1 ^{er} décembre 2005	25/10/2005		BOH 2005/51
CCNE Fleuristes animaux familiers (1978)		3010	
n ^o 8 sur l'apprentissage	27/01/2005		BOH 2005/10
formation professionnelle	05/07/2005		BOH 2005/33
salaires minima conventionnels	05/10/2005		BOH 2005/47
CCNE Jeunes travailleurs foyers et services organismes (2336)		3014	
n ^o 5 formation professionnelle	15/03/2005		BOH 2005/20
n ^o 6 contribution à la formation professionnelle	15/03/2005		BOH 2005/20
n ^o 8 travail de nuit	04/07/2005		BOH 2005/31
CCNE* Foyers de jeunes travailleurs (1196)		3014	
n ^o 7 création certificat qualification professionnelle (CQP)	22/06/2005		BOH 2005/31
CCNE Cordonnerie (1561)		3015	
formation professionnelle	07/12/2005		BOH 2006/10
CCNE Bureaux d'études techniques (1486)		3018	
disponibilités plan de formation - 10 salariés	22/02/2005		BOH 2005/14
abrogation de 2 accords formation	31/03/2005		BOH 2005/20
n ^o 31 révision de dispositions	31/03/2005		BOH 2005/19
nouvelle rédaction article sur l'OPCA	31/03/2005		BOH 2005/20
modification accord 14 décembre 1994 OPCA / FAFIEC	17/05/2005		BOH 2005/27
modification accord du 19 mai 1995 CPNE	17/05/2005		BOH 2005/27
n ^o 1 accord du 24 décembre 2004 formation professionnelle	12/07/2005		BOH 2005/34
observatoire paritaire de la négociation	15/09/2005		BOH 2005/42
n ^o 1 modification contrats de professionnalisation	20/10/2005		BOH 2005/48
n ^o 2 avenant du 27 décembre 2004 (formation professionnelle)	15/12/2005		BOH 2006/2
n ^o 31 valeur du point des IC au 1 ^{er} janvier 2006	15/12/2005		BOH 2006/2
n ^o 32 salaires minimaux conventionnels ETAM	15/12/2005		BOH 2006/2

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Aéraulique installation entretien réparation (1412) n° 35 conditions application avenant n° 34 (salaires) n° 36 condition application avenant n° 33 Délibération CPNI sur l'accord compte épargne temps (CET) n° 37 salaires minima au 1 ^{er} juillet 2005	17/05/2005 17/05/2005 08/06/2005 07/07/2005	3023	BOH 2005/23 BOH 2005/23 BOH 2005/31 BOH 2005/31
CCNE Métallurgie ingénieurs et cadres (650) barème appointements minimaux à partir de 2006	20/12/2005	3025	BOH 2006/3
CCNE Reprographie (706) salaire minimum professionnel au 1 ^{er} janvier 2006	28/11/2005	3027	BOH 2006/2
CCNE Vins cidres jus de fruits spiritueux (493) n° 23 annexe V retraite agents maîtrise et agents techniques n° 42 indemnité licenciement et indemnité retraite n° 56 à l'annexe I allocation retraite cadres n° 9 annexe IV salaires à compter du 1 ^{er} janvier 2005 correctifs d'avantages (date d'application) fixation contingent heures supplémentaires formation professionnelle n° 1 à l'accord créant les CQP correctif accord formation professionnelle commission répartition taxe d'apprentissage n° 1 à l'accord du 12 mai 2005 formation professionnelle	10/02/2005 10/02/2005 10/02/2005 10/02/2005 21/02/2005 12/05/2005 12/05/2005 19/05/2005 30/05/2005 19/10/2005 19/10/2005	3029	BOH 2005/14 BOH 2005/14 BOH 2005/13 BOH 2005/13 BOH 2005/13 BOH 2005/24 BOH 2005/24 BOH 2005/24 BOH 2005/27 BOH 2005/44 BOH 2005/44
CCNE Glaces sorbets crèmes glacées industrie (1941) n° 15 annexe IV salaires	07/01/2005	3030	BOH 2005/15
CCNE Médecine du travail services interentreprises (897) interprétation de la CPNI sur les rémunérations PV CPNI rémunération employés-cadres 2004-05 PV CPNI rémunération médecins 2004-05 revalorisation des bas salaires en 2005 salaires valeur du point au 1 ^{er} janvier 2006	01/02/2005 01/02/2005 01/02/2005 08/09/2005 03/11/2005	3031	BOH 2005/10 BOH 2005/21 BOH 2005/21 BOH 2005/47 BOH 2006/2
CCNE Automobile services (1090) travail du dimanche vendeurs Rennes	29/11/2005	3034	BOH 2006/6
CCNE Automobile services (1090) n° 42 bis dialogue social n° 44 salaires minima n° 45 modification articles régime protection sociale n° 9 accord du 16 décembre 2000 prévoyance délibération n° 13-05 mise à jour du RNC délibération n° 14-05 édition 2006 du RNQSA prévoyance complémentaire (au 16 novembre 2000)	19/04/2005 19/04/2005 13/09/2005 13/09/2005 14/12/2005 14/12/2005 14/12/2005	3034	BOH 2005/23 BOH 2005/23 BOH 2005/46 BOH 2005/46 BOH 2006/9 BOH 2006/9 BOH 2006/9

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Huissiers de justice (1921) <i>n° 20 formation professionnelle n° 21 allocation fin de carrière n° 22 allocation fin de carrière n° 23 modification article formation professionnelle</i>	08/07/2005 09/11/2005 22/12/2005 22/12/2005	3037	BOH 2005/33 BOH 2005/51 BOH 2006/3 BOH 2006/3
CCNE Bois scieries travail mécanique (158) <i>n° 10 salaires au 1^{er} avril 2005 (à l'avenant du 10 février 1992) n° 3 accord du 1^{er} mars 1986 classification emplois salaires minima brosserie au 1^{er} octobre 2005 n° 11 accord du 10 février 1992 - salaires 2006 n° 2 accord du 17 décembre 1996 - champ d'application</i>	05/01/2005 30/08/2005 30/08/2005 21/12/2005 21/12/2005	3041	BOH 2005/13 BOH 2005/43 BOH 2005/44 BOH 2006/9 BOH 2006/12
CCNE Thermiques équipements OETAM (998) <i>service d'interventions programmées n° 26 classification des emplois n° 27 notice nouvelle classification emplois n° 28 salaire minimum garanti salaires (SMMGB et RMAPG) année 2006 primes et indemnités au 1^{er} juillet 2005</i>	18/05/2005 16/06/2005 16/06/2005 16/06/2005 16/06/2005 08/07/2005	3042	BOH 2005/25 BOH 2005/27 BOH 2005/27 BOH 2005/27 BOH 2005/27 BOH 2005/34
CCNE Caoutchouc industrie (45) <i>salaires minima au 1^{er} avril 2005 formation professionnelle</i>	29/03/2005 21/11/2005	3046	BOH 2005/19 BOH 2005/50
CCNE Tissus tapis linge de maison commerce de gros (1761) <i>barème des salaires au 1^{er} janvier 2006</i>	14/12/2005	3047	BOH 2006/6
CCNE Sports articles et équipements de loisirs commerce (1557) <i>champ d'application CQP préparateur / réparateur véhicules de loisirs formation tout au long de la vie salaires minima conventionnels au 1^{er} juillet 2005 à l'accord du 26 avril 1993 sur travail à temps partiel mise à jour d'articles de la CC mise à jour de l'accord du 28 janvier 1994 - GRA n° 3 à l'accord du 28 janvier 1994 - prévoyance</i>	17/03/2005 12/05/2005 12/05/2005 12/05/2005 02/12/2005 02/12/2005 02/12/2005 02/12/2005	3049	BOH 2005/19 BOH 2005/27 BOH 2005/31 BOH 2005/24 BOH 2006/6 BOH 2006/6 BOH 2006/6 BOH 2006/7
CCNE Miroiterie transformation négoce du verre (1499) <i>salaires minimaux professionnels 2005 formation professionnelle</i>	28/06/2005 15/12/2005	3050	BOH 2005/30 BOH 2006/2

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Bijouterie joaillerie orfèvrerie (567) <i>annexe à l'accord régime de prévoyance formation professionnelle tout au long de la vie modification avenants mensuels et cadres protocole d'accord technique - prévoyance régime de prévoyance à l'accord formation professionnelle salaire minimaux au 1^{er} juillet 2005 plan d'épargne interentreprises (PEI)</i>	26/01/2005 26/01/2005 26/01/2005 26/01/2005 26/01/2005 26/01/2005 24/02/2005 04/05/2005 04/07/2005	3051	BOH 2005/10 BOH 2005/11 BOH 2005/10 BOH 2005/10 BOH 2005/10 BOH 2005/10 BOH 2005/15 BOH 2005/26 BOH 2005/30
CCNE Pharmacie d'officine (1996) <i>régime prévoyance personnel non cadre formation professionnelle salaire au 1^{er} juillet 2005 modification accord formation professionnelle congés exceptionnels régime prévoyance non cadre régime prévoyance personnel cadre</i>	14/02/2005 04/07/2005 04/07/2005 05/07/2005 17/10/2005 12/12/2005 12/12/2005	3052	BOH 2005/13 BOH 2005/48 BOH 2005/33 BOH 2005/48 BOH 2006/3 BOH 2006/7 BOH 2006/7
CCNE Papiers cartons distribution commerce ingénieurs et cadres (925) <i>départs à la retraite (2 CC)</i>	20/01/2005	3054	BOH 2005/14
CCNE Ameublement négoce (1880) <i>salaire minima à compter du 1^{er} juillet 2005 commission paritaire nationale</i>	23/05/2005 23/11/2005	3056	BOH 2005/25 BOH 2006/6
CCNE Cuir et peaux industrie (207) <i>n° 53 S salaires minima professionnels 2005</i>	05/07/2005	3058	BOH 2005/31
CCNE Meunerie (1930) <i>n° 22 salaires minima formation professionnelle</i>	13/04/2005 01/07/2005	3060	BOH 2005/21 BOH 2005/34
CCNE Voyages tourisme agences personnel (1710) <i>temps de préparation négociation 2005 salaire au 1^{er} juillet 2005</i>	07/07/2005 12/07/2005	3061	BOH 2005/31 BOH 2005/41
CCNE Architecture entreprises (2332) <i>valeur du point au 1^{er} janvier 2005 Bourgogne salaire 2005 Picardie formation professionnelle valeur du point au 1^{er} janvier 2005 Ile-de-France salaire 2005 Languedoc-Roussillon valeur du point au 1^{er} janvier 2004 et au 1^{er} janvier 2005 Rhône-Alpes valeur du point à compter du 1^{er} janvier 2005 Haute-Normandie valeur du point au 1^{er} janvier 2005 Provence-Alpes-Côte d'Azur</i>	10/01/2005 19/01/2005 20/01/2005 20/01/2005 25/01/2005 25/01/2005 15/02/2005 18/02/2005	3062	BOH 2005/38 BOH 2005/23 BOH 2005/5 BOH 2005/10 BOH 2005/16 BOH 2005/18 BOH 2005/22 BOH 2005/17

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
valeur du point au 1 ^{er} janvier 2005 Lorraine	04/03/2005		BOH 2005/32
salaires au 1 ^{er} janvier 2005 Champagne-Ardenne	10/03/2005		BOH 2005/17
salaires au 1 ^{er} avril 2005 Aquitaine	14/03/2005		BOH 2005/37
salaires 2005 Limousin	30/03/2005		BOH 2005/24
salaires 2005 Nord-Pas-de-Calais	07/04/2005		BOH 2005/21
salaires 2005 Alsace	07/04/2005		BOH 2005/21
salaires 2005 (valeur du point au 1 ^{er} janvier 2005) Pays-de-La-Loire	07/04/2005		BOH 2005/19
salaires à compter du 1 ^{er} janvier 2005 Franche-Comté	07/04/2005		BOH 2005/20
salaires (valeur du point) 2005 Poitou-Charentes	07/04/2005		BOH 2005/20
salaires à compter du 1 ^{er} avril 2005 Midi-Pyrénées	03/05/2005		BOH 2005/30
valeur du point au 1 ^{er} janvier 2005 Centre	13/05/2005		BOH 2005/39
valeur de point au 1 ^{er} janvier 2005 Auvergne	17/05/2005		BOH 2005/43
salaires 2005 Basse-Normandie	18/05/2005		BOH 2005/48
salaires 2005 Bretagne	14/06/2005		BOH 2005/37
valeur du point au 1 ^{er} janvier 2005 Corse	22/06/2005		BOH 2005/43
n ^o 1 formation professionnelle (CQP)	07/07/2005		BOH 2005/31
n ^o 1 bis formation professionnelle	08/09/2005		BOH 2005/42
salaires 2006 Bretagne	06/12/2005		BOH 2006/12
salaires 2006 Corse	09/12/2005		BOH 2006/9
valeur du point année 2006 Corse	09/12/2005		BOH 2006/8
salaires 2006 Centre	13/12/2005		BOH 2006/5
valeur du point au 1 ^{er} janvier 2006 Ile-de-France	14/12/2005		BOH 2006/2
valeur du point de salaire année 2006 Poitou-Charentes	22/12/2005		BOH 2006/5
CCNE Pharmaceutique produits fabrication commerce (1555)		3063	
formation professionnelle	06/01/2005		BOH 2005/8
rémunérations minimales conventionnelles 2005	06/01/2005		BOH 2005/13
mise à la retraite avant 65 ans	02/05/2005		BOH 2005/26
modification prévoyance (accord du 03 décembre 1992)	02/05/2005		BOH 2005/35
CCNE Chaux industrie cadres (1119)		3064	
salaires au 1 ^{er} mars 2005 et au 1 ^{er} juillet 2005 (3 CC)	12/04/2005		BOH 2005/30
CCNE Chaux industrie ETDAM (1178)		3064	
salaires au 1 ^{er} mars 2005 et au 1 ^{er} juillet 2005 (3 CC)	12/04/2005		BOH 2005/30
CCNE Chaux industrie ouvriers (1177)		3064	
salaires au 1 ^{er} mars 2005 et au 1 ^{er} juillet 2005 (3 CC)	12/04/2005		BOH 2005/30
CCNE Plasturgie (292)		3066	
adaptation des avenants	17/06/2005		BOH 2005/31
n ^o 1 accord du 26 octobre 1994 - observatoire métiers	30/11/2005		BOH 2006/5
n ^o 2 accord du 09 février 1995 sur OPCA PLASTIFAF	30/11/2005		BOH 2006/6
CCNE Fourrure industrie (673)		3067	
n ^o 60 salaires et annexe au 1 ^{er} septembre 2005	19/12/2005		BOH 2006/11
n ^o 61 salaires supérieurs au 1 ^{er} septembre 2005	19/12/2005		BOH 2006/11

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Publicité (86) n° 17 création et reconnaissance d'un CQP n° 18 périodes professionnalisation / observatoire	14/06/2005 18/10/2005	3073	BOH 2005/31 BOH 2005/50
CCNE Blanchisserie interrégionale (2002) élargissement du champ d'application	28/06/2005	3074	BOH 2005/32
CCNE Audiovisuel électronique équipement ménager commerce (1686) n° 29 formation tout au long de la vie n° 30 salaires n° 31 prévoyance n° 32 modification avenant n° 29	08/04/2005 13/10/2005 16/11/2005 16/11/2005	3076	BOH 2005/23 BOH 2005/49 BOH 2005/52 BOH 2005/52
CCNE Avocats salariés (1850) n° 9 bis formation professionnelle	04/03/2005	3078	BOH 2005/14
CCNE Avocats cabinets personnel salarié (1000) n° 75 bis formation professionnelle n° 80 création d'une caisse AGIRC avis CPNI n° 2005-01 indemnité fin carrière avis CPNI n° 2005-02 sur l'indemnité licenciement n° 79 indemnité de fin de carrière n° 81 minima conventionnels au 1 ^{er} janvier 2006	04/03/2005 27/04/2005 08/07/2005 22/07/2005 23/09/2005 14/10/2005	3078	BOH 2005/15 BOH 2005/34 BOH 2005/39 BOH 2005/33 BOH 2005/42 BOH 2005/47
CCNE Verre fabrication mécanique industries (669) formation professionnelle	13/10/2005	3079	BOH 2005/46
CCNE Carrières matériaux industrie ouvriers (87) salaires à compter du 1 ^{er} janvier 2005 Midi-Pyrénées salaires au 1 ^{er} juillet 2005 Champagne-Ardenne salaires minimaux au 1 ^{er} février 2005 Rhône-Alpes salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2005 Limousin salaires au 1 ^{er} juillet 2005 Nord-Pas-de-Calais salaires minimaux ouvriers au 1 ^{er} juillet 2005 Basse-Normandie salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2005 Limousin n° 26 salaires au 1 ^{er} septembre 2005 Bourgogne salaires au 1 ^{er} juillet 2005 Pays-de-La-Loire salaires ouvriers au 1 ^{er} juillet 2005 Alsace salaires 2005 Auvergne salaires au 1 ^{er} septembre 2005 Aquitaine salaires au 1 ^{er} octobre 2005 Picardie salaires au 1 ^{er} janvier 2006 Auvergne salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2006 Centre n° 31 salaires au 1 ^{er} décembre 2005 Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse salaires et indemnités ouvriers granit 1er décembre 2005 Bretagne	07/01/2005 07/01/2005 26/01/2005 16/02/2005 10/05/2005 19/05/2005 29/06/2005 30/06/2005 01/07/2005 01/07/2005 12/07/2005 13/07/2005 15/09/2005 08/11/2005 15/11/2005 25/11/2005 29/11/2005	3081	BOH 2005/8 BOH 2005/16 BOH 2005/25 BOH 2005/15 BOH 2005/29 BOH 2005/27 BOH 2005/42 BOH 2005/36 BOH 2005/30 BOH 2005/39 BOH 2005/40 BOH 2005/37 BOH 2005/49 BOH 2006/3 BOH 2006/5 BOH 2006/9 BOH 2006/6

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
salaires minimaux ouvriers 2005 Bretagne	29/11/2005		BOH 2006/6
n° 26 salaires au 1 ^{er} décembre 2005 Languedoc-Roussillon	02/12/2005		BOH 2006/3
salaires au 1 ^{er} janvier 2006 Région Parisienne	05/12/2005		BOH 2006/2
salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2006 Midi-Pyrénées	22/12/2005		BOH 2006/9
CCNE Optique lunetterie de détail (1431)		3084	
accès à la formation professionnelle continue	21/04/2005		BOH 2005/26
salaires minima 2005	03/06/2005		BOH 2005/31
modification CPNEFP (du 1 ^{er} décembre 1998)	17/11/2005		BOH 2006/2
à l'accord du 08 décembre 2004 financement paritarisme	08/12/2005		BOH 2006/8
CCNE Transports routiers (16)		3085	
n° 1 rémunérations 2005 (prestations logistiques)	01/06/2005		BOH 2005/30
n° 2 à l'accord du 1 ^{er} février 2003 rémunérations	12/07/2005		BOH 2005/35
temps de liaison et d'accompagnement	22/09/2005		BOH 2005/47
n° 48 annexe 1 - frais déplacement au 1er janvier 2006	27/10/2005		BOH 2005/52
épargne salariale (participation 2005)	09/11/2005		BOH 2005/52
n° 94 personnels coursiers	13/12/2005		BOH 2006/6
n° 3 accord RTT du 18 février 2002	21/12/2005		BOH 2006/5
n° 71 annexe 4 - rémunérations	21/12/2005		BOH 2006/5
n° 79 rémunérations techniciens agents maîtrise	21/12/2005		BOH 2006/5
n° 81 annexe 2 rémunérations	21/12/2005		BOH 2006/5
n° 95 rémunérations conventionnelles ouvriers	21/12/2005		BOH 2006/5
CCNE Tuiles et briques industrie (1170)		3086	
mise en place de CQP	25/05/2005		BOH 2005/30
CCNE Immobilier (1527)		3090	
n° 27 mise en oeuvre de l'avenant n° 26	30/05/2005		BOH 2005/35
n° 28 salaires 2005	06/07/2005		BOH 2005/34
n° 29 départ et mise à la retraite	23/09/2005		BOH 2005/44
formation professionnelle	17/10/2005		BOH 2005/50
n° 30 astreinte	20/10/2005		BOH 2005/51
CCNE Cinéma exploitation (1307)		3097	
création d'une CNPEF (3 CC)	05/01/2005		BOH 2005/45
formation continue (3 CC)	05/01/2005		BOH 2005/45
n° 35 journée de solidarité	05/01/2005		BOH 2005/12
n° 36 repos quotidien	05/01/2005		BOH 2005/12
n° 37 salaires 2005	14/04/2005		BOH 2005/24
CCNE Habillement industries (247)		3098	
n° 1 à l'accord formation professionnelle	18/10/2005		BOH 2005/47
départ et mise à la retraite	02/11/2005		BOH 2005/49

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Transports publics urbains de voyageurs (1424) <i>formation tout au long de la vie professionnelle</i> <i>salaires minima 2005</i> <i>modification annexe n° 6 formation professionnelle du 31 mars 2005</i>	31/03/2005 06/07/2005 19/10/2005	3099	BOH 2005/19 BOH 2005/37 BOH 2005/50
CCNE Importation exportation commission courtage (43) <i>droit syndical</i> <i>formation professionnelle</i> <i>appointements mensuels minima au 1^{er} janvier 2006</i> <i>négociation entreprise absence délégués syndicaux</i>	11/10/2005 11/10/2005 23/11/2005 23/11/2005	3100	BOH 2006/3 BOH 2006/3 BOH 2006/3 BOH 2006/3
CCNE Boucherie boucherie-charcuterie triperie (992) <i>n° 102 classification</i> <i>n° 103 salaires au 1^{er} février 2005</i> <i>n° 104 sur la professionnalisation</i> <i>n° 105 institution d'une rente éducation</i> <i>n° 106 revalorisation salariale au 1^{er} juin 2005</i> <i>n° 107 grille de classification</i> <i>n° 110 garantie rente éducation</i> <i>n° 109 salaires conventionnels au 1^{er} octobre 2005</i> <i>n° 111 désignation APGIS (mutualisation risques)</i> <i>n° 108 CQP "repreneur créateur responsable d'entreprise"</i>	13/01/2005 13/01/2005 18/05/2005 18/05/2005 18/05/2005 18/05/2005 18/05/2005 05/10/2005 05/10/2005 07/12/2005	3101	BOH 2005/11 BOH 2005/11 BOH 2005/23 BOH 2005/24 BOH 2005/23 BOH 2005/30 BOH 2005/48 BOH 2005/44 BOH 2005/48 BOH 2006/1
CCNE Boulangerie pâtisserie industrielles (1747) <i>financement formation professionnelle</i> <i>durée du travail et repos hebdomadaires Vendée</i> <i>création et reconnaissance des CQP</i> <i>n° 16 salaires à compter du 1^{er} décembre 2005</i>	04/01/2005 08/07/2005 19/10/2005 19/10/2005	3102	BOH 2005/14 BOH 2005/40 BOH 2005/50 BOH 2005/49
CCNE Édition (2121) <i>n° 2 indemnité de licenciement</i> <i>n° 3 articles 2 "salaires" annexes I et II</i> <i>n° 4 salaires minima au 1^{er} novembre 2004 et au 1^{er} février 2005</i>	11/02/2005 06/06/2005 06/06/2005	3103	BOH 2005/15 BOH 2005/28 BOH 2005/28
CCNE Pharmaceutique industrie (176) <i>frais visiteurs médicaux au 01 janvier 2005</i> <i>à l'accord sur l'apprentissage</i> <i>modification accord du 13 juin 1995 clauses statutaires</i> <i>apprentissage (CFA à l'avenant du 19 mars 1996)</i> <i>article 15 droit syndical</i> <i>droit syndical et institutions représentatives</i> <i>formation visiteurs médicaux</i> <i>salaires minima professionnels</i> <i>à l'avenant du 29 mai 2000 sur la prévoyance</i> <i>frais logement et nourriture visiteurs médicaux</i> <i>prévoyance (taux appel cotisation)</i>	27/01/2005 09/03/2005 18/04/2005 13/06/2005 01/07/2005 01/07/2005 01/07/2005 09/09/2005 12/12/2005 12/12/2005 12/12/2005	3104	BOH 2005/8 BOH 2005/15 BOH 2005/20 BOH 2005/27 BOH 2005/31 BOH 2005/31 BOH 2005/30 BOH 2005/42 BOH 2006/2 BOH 2006/1 BOH 2006/1

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Textile industrie (18) salaires minima au 1 ^{er} octobre 2005 Caudry	24/10/2005	3106	BOH 2005/47
CCNE Textile industrie (18) durée du travail-heures supplémentaires n° 40 annexe 4 – RMA au 1 ^{er} octobre 2005 n° 40 annexe 5 - RMA au 1 ^{er} octobre 2005 n° 40 annexe salaires au 1 ^{er} octobre 2005	12/05/2005 26/09/2005 26/09/2005 26/09/2005	3106	BOH 2005/29 BOH 2005/43 BOH 2005/43 BOH 2005/43
CCNE Chimie industrie (44) apprentissage	08/06/2005	3108	BOH 2005/29
CCNE Assurances réassurances courtage entreprises (2247) à l'avant du 08 novembre 2004 formation professionnelle salaires annuels minima au 1 ^{er} janvier 2006	27/07/2005 25/10/2005	3110	BOH 2005/34 BOH 2005/47
CCNE Volailles industries transformation (1938) salaires au 1 ^{er} juin 2006 et au 1 ^{er} novembre 2005 changement de dénomination de la CC professionnalisation droit individuel à la formation (DIF)	01/04/2005 30/09/2005 30/09/2005 16/12/2005	3111	BOH 2005/19 BOH 2005/44 BOH 2005/44 BOH 2006/2
CCNE Analyses médicales laboratoires extra-hospitaliers (959) travail de nuit et travail du dimanche salaires minima au 1 ^{er} juillet 2005 financement du paritarisme modification article 24 de la convention contrat de professionnalisation (article 24)	02/02/2005 12/05/2005 03/10/2005 10/10/2005 30/11/2005	3114	BOH 2005/14 BOH 2005/27 BOH 2005/49 BOH 2006/8 BOH 2006/8
CCNE Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) salaires au 1 ^{er} juillet 2005 Eure n° 41 salaire horaire à partir du 1 ^{er} octobre 2005 Région Parisienne	05/07/2005 15/09/2005	3117	BOH 2006/2 BOH 2005/42
CCNE Boulangerie pâtisserie entreprises artisanales (843) n° 76 formation professionnelle n° 77 CQP vendeur / vendeuse - conseil boulangerie n° 78 salaire horaire minimum au 1 ^{er} juillet 2005 n° 79 tutorat n° 80 fonds de péréquation n° 81 travail de nuit	14/02/2005 31/05/2005 28/06/2005 19/12/2005 19/12/2005 21/12/2005	3117	BOH 2005/15 BOH 2005/26 BOH 2005/30 BOH 2006/2 BOH 2006/2 BOH 2006/3
CCNE Chaussures commerce détail succursales employés (468) participation salariés aux réunions partaires	13/06/2005	3120	BOH 2005/32
CCNE Distributeurs conseils hors domicile (1536) formation professionnelle continue	15/11/2005	3121	BOH 2006/1

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Téléphériques et engins de remontées mécaniques (454) n° 30 article 21 bis - prévoyance n° 61 annexe n° 4 taux horaires minimaux garantis n° 65 annexe n° 3 taux horaires minimaux garantis n° 67 annexe n° 1 salaires au 1 ^{er} juin 2005 n° 67 annexe n° 2 taux horaires minimaux garantis n° 62 annexe n° 4 harmonisation rémunérations n° 66 annexe n° 3 harmonisation salaires n° 68 annexe n° 1 harmonisation rémunérations n° 68 annexe n° 2 salaires et primes	18/02/2005 20/06/2005 20/06/2005 20/06/2005 20/06/2005 23/11/2005 23/11/2005 23/11/2005 23/11/2005	3122	BOH 2005/16 BOH 2006/12 BOH 2006/12 BOH 2006/12 BOH 2006/12 BOH 2006/12 BOH 2006/12 BOH 2006/12 BOH 2006/12
CCNE Parfumerie esthétique (972) modification du terme "onglerie"	29/06/2005	3123	BOH 2005/35
CCNE Laitière industrie (112) mise à la retraite avant 65 ans n° 24 annexe II bis - salaires au 1 ^{er} novembre 2005 n° 36 annexe 1 salaires 1 ^{er} novembre 2005 temps complet n° 9 annexe ter prime ancienneté temps complet salaires mensuels minima conventionnels 2005 travail des seniors	11/07/2005 10/11/2005 10/11/2005 10/11/2005 10/11/2005 05/12/2005	3124	BOH 2005/31 BOH 2005/50 BOH 2005/50 BOH 2005/50 BOH 2005/50 BOH 2006/2
CCNE Charcutières industries (1586) salaires minima au 1 ^{er} avril 2005 et au 1 ^{er} octobre 2005 règles du dialogue social mise à la retraite avant 65 ans	01/03/2005 11/04/2005 14/04/2005	3125	BOH 2005/15 BOH 2005/20 BOH 2005/30
CCNE Produits alimentaires élaborés industries (1396) n° 72 salaires minima au 1 ^{er} mai 2005	10/05/2005	3127	BOH 2005/25
CCNE Jeux jouets industries (1607) n° 24 formation article II - 2 n° 25 formation article 5 : DIF n° 26 salaires minima au 1 ^{er} juillet 2005 n° 27 modification avenants 4 et 5 - prévoyance n° 4 modification protocole d'accord du 27 avril 1993	28/01/2005 21/06/2005 30/06/2005 15/12/2005 15/12/2005	3130	BOH 2005/24 BOH 2005/30 BOH 2005/37 BOH 2006/7 BOH 2006/7
CCNE Tracteurs matériels agricoles commerce réparation (1404) formation professionnelle observatoire des métiers et des qualifications n° 1 à l'accord du 29 juin 2004 gestion formation professionnelle fonction tutorale n° 76 salaires au 1 ^{er} septembre 2005	04/02/2005 04/02/2005 11/05/2005 28/06/2005 20/09/2005	3131	BOH 2005/14 BOH 2005/14 BOH 2005/27 BOH 2005/45 BOH 2005/45

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Charcuterie de détail (953) n° 104 modalités de la négociation collective n° 105 formation professionnelle n° 106 CQP "mention complémentaire charcuterie" n° 107 salaires à compter du 1 ^{er} juillet 2005	08/02/2005 08/02/2005 04/07/2005 04/07/2005	3133	BOH 2005/16 BOH 2005/16 BOH 2005/33 BOH 2005/33
CCNE Notariat (2205) n° 6 valeur du point au 1 ^{er} mars 2005	17/02/2005	3134	BOH 2005/13
CCNE Cartonnage industrie (489) n° 132 salaires minima professionnels au 1 ^{er} septembre 2005	19/07/2005	3135	BOH 2005/36
CCNE Journalistes (1480) salaires 2005 - presse quotidienne départementale salaires minima au 1 ^{er} avril 2005 presse information spécialisé n° 7 salaires 2005 (2 CC) barèmes minima / négociation 2005 (3 CC) n° 8 salaires à compter de novembre 2005 (2 CC)	02/03/2005 05/03/2005 27/04/2005 12/05/2005 19/10/2005	3136	BOH 2005/16 BOH 2005/19 BOH 2005/25 BOH 2005/40 BOH 2005/48
CCNE Sérigraphie industrie (614) salaires minima à compter du 1 ^{er} janvier 2005 adhésion à l'OPCA CGM salaires mensuels minima conventionnels	10/02/2005 24/05/2005 05/10/2005	3137	BOH 2005/13 BOH 2005/26 BOH 2005/47
CCNE Imprimerie de labeur et industries graphiques (184) salaires au 1 ^{er} juillet 2005 (reliure-brochure-dorure) régime de prévoyance cadres et agents de maîtrise politique salariale 2005 fixation du taux d'appel des cotisations 2006	17/03/2005 10/05/2005 16/06/2005 28/11/2005	3138	BOH 2005/15 BOH 2005/24 BOH 2005/27 BOH 2005/52
CCNE Ganterie de peau (354) avenant salaires n° 1 accord 35 heures - modalités RTT définitions des nouvelles classifications	14/10/2005 14/10/2005 04/11/2005	3139	BOH 2005/50 BOH 2005/50 BOH 2005/50
CCNE Gardiens concierges et employés d'immeubles (1043) calcul de la prime d'ancienneté Alpes-Maritimes n° 60 départ à la retraite n° 61 journée de solidarité n° 62 salaires au 1 ^{er} janvier 2006	09/11/2005 24/03/2005 24/03/2005 21/09/2005	3144	BOH 2005/50 BOH 2005/20 BOH 2005/21 BOH 2005/48
CCNE Photographie professions (2162) salaires au 1 ^{er} juillet 2005	17/11/2005	3150	BOH 2005/52

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Horlogerie (1044) CQP horloger montres complications CQP horloger-rhabilleur VAE, bilan de compétences et entretien professionnel n° 39 annexe III salaires au 1er septembre 2005 classification des emplois n° 13 modifications de la CC	31/05/2005 31/05/2005 31/05/2005 06/09/2005 10/11/2005 10/11/2005	3152	BOH 2005/35 BOH 2005/35 BOH 2005/35 BOH 2005/45 BOH 2006/5 BOH 2006/5
CCNE Navigation intérieure marchande personnel sédentaire (2174) mise à la retraite avant 60 ans et départ retraite	10/01/2005	3153	BOH 2005/7
CCNE Matériaux construction négoce ouvriers (398) à l'accord du 18 juin 2003 créant 3 CQP (3 CC)	05/04/2005	3154	BOH 2005/22
CCNE Matériaux construction négoce ETAM (533) à l'accord du 18 juin 2003 créant 3 CQP (3 CC)	05/04/2005	3154	BOH 2005/22
CCNE Matériaux construction négoce cadres (652) à l'accord du 18 juin 2003 créant 3 CQP (3 CC)	05/04/2005	3154	BOH 2005/22
CCNE Ameublement fabrication (1411) annexe 1 au régime de prévoyance annexe 2 à l'accord formation (guide entretien professionnel) régime de prévoyance annexe 3 à l'accord formation (passeport formation) n° 1 à l'accord du 26 avril 2005 prévoyance n° 6 à l'accord du 10 juillet 1996 prévoyance	26/04/2005 26/04/2005 26/04/2005 29/06/2005 09/09/2005 09/09/2005	3155	BOH 2005/25 BOH 2005/21 BOH 2005/25 BOH 2005/37 BOH 2005/45 BOH 2005/45
CCNE Déchet activités (2149) n° 13 salaire mensuel conventionnel n° 14 formation professionnelle n° 15 personnels non cadres et marché public	07/10/2005 13/12/2005 13/12/2005	3156	BOH 2005/49 BOH 2006/6 BOH 2006/6
CCNE Coiffure (2493) ouverture fêtes de fin d'année 2005 Région Ile-de-France	07/12/2005	3159	BOH 2006/2
CCNE Coiffure (2493) formation professionnelle n° 1 rémunérations n° 2 régime de prévoyance n° 3 régime soin santé n° 4 régime de prévoyance des salariés n° 5 taux d'appel du taux de cotisation INPCA n° 6 rémunérations formation professionnelle n° 7 soins santé	18/03/2005 18/03/2005 18/03/2005 18/03/2005 03/11/2005 03/11/2005 03/11/2005 13/12/2005 13/12/2005	3159	BOH 2005/32 BOH 2005/32 BOH 2005/32 BOH 2005/32 BOH 2005/50 BOH 2005/50 BOH 2005/50 BOH 2006/3 BOH 2006/3

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Banque (2120) salaires au 1 ^{er} février 2005 et indemnité départ retraite mise à la retraite transposition accord des 4 février 2005 et 29 mars 2005 formation tout au long de la vie transposition de l'accord sur la formation salaires au 1 ^{er} janvier 2006	04/02/2005 29/03/2005 29/03/2005 08/07/2005 08/07/2005 16/12/2005	3161	BOH 2005/10 BOH 2005/16 BOH 2005/17 BOH 2005/33 BOH 2005/33 BOH 2006/2
CCNE Chaussure industrie (1580) salaires au 1 ^{er} janvier 2005 Pays de la Loire	24/01/2005	3163	BOH 2005/9
CCNE Chaussure industrie (1580) salaires minima 2005 ETAM et cadres coef. > 200 salaires minima 2005 ouvriers employés coef. < 2000 n° 44 modification articles 5.12 et 5.14	13/05/2005 13/05/2005 27/06/2005	3163	BOH 2005/24 BOH 2005/24 BOH 2005/35
CCNE Produits du sol engrais négoce et industrie (1077) négociation collective n° 2 à l'accord FIMO-FCOS du 21 mai 1999 formation professionnelle droit individuel à la formation (DIF) n° 53 salaires au 1 ^{er} juillet 2005 Professionnalisation	04/03/2005 30/03/2005 26/04/2005 07/07/2005 07/07/2005 11/10/2005	3165	BOH 2005/22 BOH 2005/22 BOH 2005/22 BOH 2005/37 BOH 2005/37 BOH 2005/51
CCNE Casinos (2257) n° 3 grille de rémunération minimale au 1 ^{er} janvier 2005 n° 4 rémunérations minimales 2006	14/01/2005 24/11/2005	3167	BOH 2005/6 BOH 2006/2
CCNE Médicaux cabinets (1147) additif à l'avenant n° 40 clause impérative n° 42 salaires au 1 ^{er} janvier 2005 n° 43 formation professionnelle	14/01/2005 14/01/2005 01/07/2005	3168	BOH 2005/11 BOH 2005/11 BOH 2006/2
CCNE Métreurs vérificateurs (1726) n° 58 salaires à partir du 1 ^{er} janvier 2005 Région Parisienne n° 58 salaires au 1 ^{er} janvier 2005 n° 8 formation professionnelle n° 59 salaires au 1 ^{er} juillet 2005 n° 59 salaires au 1 ^{er} juillet 2005 Région Parisienne n° 9 formation professionnelle	12/01/2005 12/01/2005 25/03/2005 06/07/2005 06/07/2005 07/09/2005	3169	BOH 2005/5 BOH 2005/5 BOH 2005/17 BOH 2005/31 BOH 2005/31 BOH 2005/39
CCNE Manutention ferroviaire travaux connexes (538) n° 85 annexe III salaires et primes au 1 ^{er} juillet 2005 n° 85 annexe IV salaires et indemnités au 1 ^{er} juillet 2005 n° 85 salaires et primes au 1 ^{er} juillet 2005 (annexe II) n° 88 salaires et primes au 1 ^{er} juillet 2005 (annexe I)	14/04/2005 14/04/2005 14/04/2005 14/04/2005	3170	BOH 2005/22 BOH 2005/22 BOH 2005/22 BOH 2005/22

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Propriété entreprises (1810)		3173	
n° 3 à l'accord classifications (salaires au 1 ^{er} juillet 2005) modifications FAF propriété avis CNPI congés payés avis CNPI sur situation représentants personnel mise à la retraite avant 65 ans	16/03/2005 04/04/2005 09/05/2005 21/06/2005 26/10/2005		BOH 2005/15 BOH 2005/17 BOH 2005/31 BOH 2005/31 BOH 2005/52
CCNE Cinéma distribution employés et ouvriers (716)		3174	
création d'une CNPEF (3 CC) formation continue (3 CC) contreparties mise à la retraite (2 CC) modification avenant du 1 ^{er} avril 2004 classifications (2 CC) salaires 2005 (2 CC)	26/01/2005 26/01/2005 28/04/2005 28/04/2005 28/04/2005		BOH 2005/45 BOH 2005/45 BOH 2005/24 BOH 2005/24 BOH 2006/3
CCNE Cinéma distribution cadres et agents de maîtrise (892)		3174	
création d'une CNPEF (3 CC) formation continue (3 CC) contreparties mise à la retraite (2 CC) modification avenant du 1 ^{er} avril 2004 classifications (2 CC) salaires 2005 (2 CC)	26/01/2005 26/01/2005 28/04/2005 28/04/2005 28/04/2005		BOH 2005/45 BOH 2005/45 BOH 2005/24 BOH 2005/24 BOH 2006/3
CCNE Transport aérien personnel au sol (275)		3177	
départ et mise à la retraite n° 72 salaires - 1 ^{er} janvier 2005 et 1 ^{er} juillet 2005	13/04/2005 13/04/2005		BOH 2005/22 BOH 2005/22
CCNE Exploitations frigorifiques (200)		3178	
formation professionnelle n° 68 salaires au 1 ^{er} mars 2005 et au 1 ^{er} juillet 2005 n° 68 salaires minima au 1 ^{er} juillet 2005	28/04/2005 28/04/2005 04/07/2005		BOH 2005/30 BOH 2005/27 BOH 2005/41
CCNE Viandes industrie commerces en gros (1534)		3179	
accès à la formation tout au long de la vie n° 61 salaires 2005 n° 62 régime de prévoyance n° 64 mise à la retraite salariés moins de 65 ans	07/04/2005 26/04/2005 16/12/2005 16/12/2005		BOH 2005/28 BOH 2005/28 BOH 2006/9 BOH 2006/11
CCNE Particulier employeur salariés (2111)		3180	
n° S 34 salaires	05/07/2005		BOH 2005/30
CCNE Édition de musique cadre agent de maîtrise (1016)		3181	
n° 38 salaires au 1 ^{er} avril 2005 et au 1 ^{er} septembre 2005	29/04/2005		BOH 2005/27
CCNE Édition de musique employés (1194)		3181	
n° 25 salaires au 1 ^{er} avril 2005 et au 1 ^{er} septembre 2005	29/04/2005		BOH 2005/27

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Ports de plaisance (1182) n° 56 remplacement temporaire n° 58 primes travaux pénibles, dangereux et insalubres n° 60 prime d'ancienneté	12/04/2005 12/04/2005 12/04/2005	3183	BOH 2005/20 BOH 2005/20 BOH 2005/20
CCNE Oeufs conditionnement commercialisation transformation (2075) modification relative à la mise à la retraite salaires au 1 ^{er} juillet 2005	07/04/2005 12/07/2005	3184	BOH 2005/39 BOH 2005/38
CCNE Navigation de plaisance (1423) n° 34 rémunérations minimales au 1 ^{er} juillet 2005 n° 3 à l'annexe n° 1 relative aux ouvriers n° 4 annexe n° 1 – CQP vernisseur nautique	22/06/2005 01/09/2005 24/11/2005	3187	BOH 2005/30 BOH 2005/39 BOH 2006/5
CCNE HLM sociétés anonymes et fondations personnels (2150) formation professionnelle n° 4 rémunérations minimales	30/05/2005 12/12/2005	3190	BOH 2005/26 BOH 2006/1
CCNE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) (1596) indemnités petits déplacements 2005 (2 CC) Franche-Comté salaires 1 ^{er} janvier 2005 et 1 ^{er} juin 2005 (2 CC) Franche-Comté indemnités petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2005 (2 CC) Limousin primes conventionnel, outillage au 1 ^{er} janvier 2005 (2 CC) Limousin salaires au 1 ^{er} janvier 2005 et au 1 ^{er} septembre 2005 (3 CC) Limousin indemnités petits déplacements 2005 (2 CC) Lorraine indemnités petits déplacements 1 ^{er} avril 2005 (2 CC) Drôme-Ardèche n° 12 salaires 1 ^{er} mai 2005 et 1 ^{er} octobre 2005 (2 CC) Basse-Normandie indemnités petits déplacements au 1 ^{er} avril 2005 (2 CC) Picardie indemnités petits déplacements au 1 ^{er} avril 2005 Picardie indemnité petits déplacements 1 ^{er} avril 2005-31 mars 2006 Bretagne salaires du 1 ^{er} avril 2005 au 31 mars 2006 Bretagne salaires et indemnités au 1 ^{er} avril 2005 (2 CC) Alsace salaires minima au 1 ^{er} avril 2005 (2 CC) Lorraine indemnité petits déplacements au 1 ^{er} mai 2005 Midi-Pyrénées salaires minimaux en 2005 Midi-Pyrénées indemnités petits déplacements au 1 ^{er} août 2005 Nord-Pas-de-Calais salaires au 1 ^{er} août 2005 Nord-Pas-de-Calais salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2005 Aquitaine indemnités petits déplacements au 1 ^{er} juillet /2005 Centre salaires au 1 ^{er} juillet 2005 Centre indemnités petits déplacements au 1 ^{er} juillet 2005 Poitou-Charentes salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2005 Poitou-Charentes n° 2 à l'accord du 17 novembre 1992 salaires apprentis (2 CC) Limousin salaires minimaux au 1 ^{er} octobre 2005 (2 CC) Pays-de-la-Loire	3193	BOH 2005/15 BOH 2005/22 BOH 2005/6 BOH 2005/6 BOH 2005/6 BOH 2005/6 BOH 2005/9 BOH 2005/20 BOH 2005/16 BOH 2005/21 BOH 2005/23 BOH 2005/23 BOH 2005/25 BOH 2005/25 BOH 2005/49 BOH 2005/21 BOH 2005/26 BOH 2005/26 BOH 2005/29 BOH 2005/29 BOH 2005/30 BOH 2005/30 BOH 2005/30 BOH 2005/30 BOH 2005/45 BOH 2005/45 BOH 2005/45 BOH 2005/42 BOH 2005/45	

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
indemnités petits déplacements 1 ^{er} mars 2006 (2 CC) Languedoc-Roussillon	22/09/2005		BOH 2005/49
salaires minimaux 2006 (2 CC) Languedoc-Roussillon	22/09/2005		BOH 2005/49
indemnités petits déplacements 2006 (2 CC) Drôme-Ardèche	27/09/2005		BOH 2006/3
indemnités repas et petits déplacements 1 ^{er} octobre 2005 Auvergne	10/10/2005		BOH 2005/48
salaires minima au 1 ^{er} octobre 2005 Auvergne	10/10/2005		BOH 2005/48
n ^o 19 indemnités petits déplacements Bourgogne	12/10/2005		BOH 2006/7
n ^o 9 salaires minimaux Bourgogne	12/10/2005		BOH 2006/7
prime d'outillage au 1 ^{er} octobre 2005 (2 CC) Picardie	13/10/2005		BOH 2005/46
salaires au 1 ^{er} octobre 2005 (2 CC) Picardie	13/10/2005		BOH 2005/45
salaires minimaux 2006-2007 (3 CC) Seine-et-Marne	07/12/2005		BOH 2006/3
indemnités petits déplacements 2006 (2 CC) Limousin	15/12/2005		BOH 2006/11
primes conventionnelles et outillage 2006 (2 CC) Limousin	15/12/2005		BOH 2006/11
primes travaux occasionnels au 1 ^{er} janvier 2006 (2 CC) Aquitaine	15/12/2005		BOH 2006/5
salaires au 1 ^{er} janvier 2006 et au 1 ^{er} juillet 2006 Aquitaine	15/12/2005		BOH 2006/6
salaires minima au 1 ^{er} janvier 2006 et au 1 ^{er} septembre 2006 (3 CC) Limousin	15/12/2005		BOH 2006/11
CCNE Prévention sécurité entreprises (1351)		3196	
avis CPNI prime annuelle de sûreté aéroportuaire	18/04/2005		BOH 2005/31
formation professionnelle	28/06/2005		BOH 2005/32
CCNE* Géomètres experts topographes photogrammetres (1598)		3205	
salaires au 1 ^{er} janvier 2005	18/01/2005		BOH 2005/10
professionnalisation	12/07/2005		BOH 2005/31
salaires au 1 ^{er} juillet 2005	12/07/2005		BOH 2005/31
CCNE Pâtisserie (1267)		3215	
n ^o 53 actualisation de la convention	03/02/2005		BOH 2005/14
n ^o 3 contributions à la formation professionnelle (2 CC)	16/06/2005		BOH 2005/31
n ^o 4 mutualisation plan de formation (2 CC)	16/06/2005		BOH 2005/31
n ^o 54 CQP gestionnaire d'entreprise	08/09/2005		BOH 2005/40
n ^o 55 formation professionnelle	08/09/2005		BOH 2005/40
n ^o 56 salaires au 1 ^{er} octobre 2005	08/09/2005		BOH 2005/40
CCNE Sociaux socioculturels centres (1261)		3218	
formation professionnelle	14/01/2005		BOH 2005/10
protocole d'accord - création annexe VI	14/01/2005		BOH 2005/8
protocole d'accord modifiant la convention	14/01/2005		BOH 2005/8
n ^o 5-05 journée de solidarité	18/03/2005		BOH 2005/22
n ^o 6-05 à l'accord régime prévoyance du 5 février 2004	20/05/2005		BOH 2005/29
n ^o 7-05 contrat de garanties collectives	20/05/2005		BOH 2005/29
n ^o 8-05 protocole d'accord technique	20/05/2005		BOH 2005/29
indemnités kilométriques	27/09/2005		BOH 2005/46
11-05 fonds d'aide au paritarisme	10/11/2005		BOH 2006/12
n ^o 10-05 salaires au 1 ^{er} janvier 2005	10/11/2005		BOH 2006/12

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants (1286) n° 3 contributions à la formation professionnelle (2 CC) n° 4 mutualisation plan de formation (2 CC) création CPNEFP n° 24 annexe 3 salaires 1 ^{er} juillet 2005-30 juin 2006	16/06/2005 16/06/2005 30/06/2005 30/06/2005	3224	BOH 2005/31 BOH 2005/31 BOH 2006/10 BOH 2005/35
CCNE Restauration de collectivités (1266) n° 37 minima conventionnels au 1 ^{er} juillet 2005	30/06/2005	3225	BOH 2005/31
CCNE Artistiques culturelles entreprises (1285) salaires pour l'année 2005	11/04/2005	3226	BOH 2005/20
CCNE Récupération industries et commerces (637) n° 5 à l'accord FIMO / FCOS salaires au 1 ^{er} février 2005 avis commission paritaire accord du 5 janvier 2005 réécriture du champ d'application modification indemnité départ en retraite salaires au 1 ^{er} novembre 2005	05/01/2005 05/01/2005 02/02/2005 02/02/2005 01/06/2005 19/10/2005	3228	BOH 2005/11 BOH 2005/11 BOH 2005/19 BOH 2005/19 BOH 2005/38 BOH 2006/3
CCNE Bricolage vente au détail en libre-service (1606) salaires minimaux	24/10/2005	3232	BOH 2005/47
CCNE Fruits légumes expédition exportation (1405) taux de cotisation "indemnité départ en retraite"	21/10/2005	3233	BOH 2006/7
CCNE Enseignement privé à distance (2101) n° 9 salaires au 1 ^{er} juillet 2005	30/06/2005	3235	BOH 2005/36
CCNE Céramiques industries (1558) décision de la CNP sur l'apprentissage financement CFA fonds consacrés à la professionnalisation	29/04/2005 29/04/2005	3238	BOH 2005/22 BOH 2005/22
CCNE Horlogerie-bijouterie commerce de détail (1487) n° 13 formation professionnelle n° 11 salaires (annexe III) n° 14 certificats de qualification professionnelle (CQP) n° 15 révision régime prévoyance	15/03/2005 10/06/2005 24/11/2005 24/11/2005	3240	BOH 2005/19 BOH 2005/30 BOH 2006/1 BOH 2006/1
CCNE Habillement articles textiles commerce de détail (1483) réforme formation professionnelle continue n° 4 à l'accord du 23 avril 1996 négociation	19/04/2005 14/12/2005	3241	BOH 2005/22 BOH 2006/3
CCNE Papiers cartons production OEDTAM (1492) n° 23 indemnité de panier de nuit	13/01/2005	3242	BOH 2005/9

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Poissonnerie (1504)		3243	
n° 48 prévoyance garantie dépendance collective	07/07/2005		BOH 2005/33
n° 49 CQP gestionnaire d'entreprise(s)	07/07/2005		BOH 2005/33
n° 50 salaires au 1 ^{er} septembre 2005	07/07/2005		BOH 2005/31
n° 51 formations prioritaires	06/10/2005		BOH 2005/48
n° 47 condition de validité et d'impérativité	27/10/2005		BOH 2005/48
CCNE Fruits légumes épicerie produits laitiers commerce (1505)		3244	
n° 67 certificats qualification professionnelle (CQP)	07/04/2005		BOH 2005/20
n° 68 CQP vendeur-conseil produits biologiques	07/04/2005		BOH 2005/20
n° 69 CQP vendeur conseil adjoint responsable	07/04/2005		BOH 2005/20
n° 70 CQP vendeur-conseil crèmerie-fromagerie	07/04/2005		BOH 2005/20
n° 71 CQP vendeur conseil principal crèmerie	07/04/2005		BOH 2005/20
n° 72 CQP gestionnaire d'entreprise(s)	07/04/2005		BOH 2005/35
n° 73 formation professionnelle	07/04/2005		BOH 2005/20
n° 76 grille de salaires au 1 ^{er} juillet 2005	12/07/2005		BOH 2005/35
n° 77 prévoyance / départ et mise à la retraite 13	13/10/2005		BOH 2005/47
CCNE Restauration rapide (1501)		3245	
n° 38 minima conventionnels au 1 ^{er} juillet 2005	06/07/2005		BOH 2005/31
à l'avantage n° 21 régime de prévoyance	21/12/2005		BOH 2006/3
CCNE Animation (1518)		3246	
n° 87 classification	02/03/2005		BOH 2005/14
n° 88 modification des articles 7 formation professionnelle	15/06/2005		BOH 2005/28
n° 89 valeur du point au 1 ^{er} septembre 2005	15/06/2005		BOH 2005/28
n° 90 modification d'articles	15/06/2005		BOH 2005/28
n° 91 modification d'articles	07/09/2005		BOH 2005/39
n° 92 formation professionnelle	07/09/2005		BOH 2005/39
n° 93 modification d'articles	07/09/2005		BOH 2005/39
n° 94 modification d'article	03/11/2005		BOH 2005/49
n° 95 modification d' article	03/11/2005		BOH 2005/49
CCNE Eaux boissons sans alcool production (1513)		3247	
formation professionnelle	14/02/2005		BOH 2005/13
classifications	16/03/2005		BOH 2005/19
financement CQP et reconnaissances formation	02/05/2005		BOH 2005/25
n° 14 maladie et accident	16/05/2005		BOH 2005/25
à l'accord formation professionnelle	28/06/2005		BOH 2005/30
salaires minima 1 ^{er} juillet et 1 ^{er} novembre 2005	28/06/2005		BOH 2005/37
départ / mise à la retraite	16/09/2005		BOH 2005/45
modifications accord formation professionnelle	29/11/2005		BOH 2006/5

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Promotion construction (1512) création d'un PEI et d'un PERCO-I formation professionnelle n° 20 salaires minima à compter du 1 ^{er} juillet 2005 n° 21 organisation temps du travail section professionnelle paritaire	01/06/2005 10/11/2005 10/11/2005 16/11/2005 08/12/2005	3248	BOH 2005/26 BOH 2005/49 BOH 2005/49 BOH 2005/50 BOH 2006/3
CCNE Formation organismes (1516) salaires au 1 ^{er} janvier 2005 et au 1 ^{er} juillet 2005 à l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 salaires et prime exceptionnelle 2006	20/01/2005 13/09/2005 15/12/2005	3249	BOH 2005/8 BOH 2005/44 BOH 2006/6
CCNE Papiers cartons transformation OEDTAM (1495) n° 22 indemnité de panier de nuit création de 3 CQP	13/01/2005 23/11/2005	3250	BOH 2005/8 BOH 2006/2
CCNE Commerces de détail non alimentaires (1517) n° 14 salaires minima mensuels 2006	30/11/2005	3251	BOH 2006/3
CCNE Boyaudeerie (1543) n° 11 rémunérations minimales au 1 ^{er} juillet 2005	01/07/2005	3253	BOH 2005/44
CCNE Dentaire laboratoires prothèses (993) actualisation articles 3, 9, 12, 24, 37, 42 et 43 actualisation des annexes 1 et 3 n° 4 (protocole d'accord) prévoyance grille des salaires au 1 ^{er} avril 2005 indemnité de licenciement (article 18)	04/01/2005 04/01/2005 04/01/2005 04/02/2005 15/11/2005	3254	BOH 2005/5 BOH 2005/5 BOH 2005/13 BOH 2005/12 BOH 2005/49
CCNE Dentaires cabinets (1619) enseignement cadre professionnalisation modification congés maladie enfant - 12 ans salaires à partir du 1 ^{er} octobre 2004 ajout à l'accord formation du 1 ^{er} octobre 2004 ajouts accord formation professionnelle absence maladie, accident..., maternité adoption modification articles financement formation professionnelle salaires 2005 formation professionnelle (article 7.5)	07/01/2005 07/01/2005 07/01/2005 25/02/2005 25/02/2005 08/07/2005 08/07/2005 08/07/2005 02/12/2005	3255	BOH 2005/8 BOH 2005/13 BOH 2005/8 BOH 2005/15 BOH 2005/15 BOH 2005/32 BOH 2005/39 BOH 2005/32 BOH 2006/2
CCNE Mareyeurs-expéditeurs (1589) modifications diverses (dont classifications) n° 17 salaires minima au 1 ^{er} juillet 2005 modification accord 27 octobre 2000 ARTT - marée modification accord ARTT 20 octobre 2000 - CET	18/03/2005 01/07/2005 25/11/2005 25/11/2005	3256	BOH 2005/19 BOH 2005/30 BOH 2005/51 BOH 2005/51

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Bourse (1601) revalorisation salaires minima au 1 ^{er} janvier 2005 DIF et professionnalisation	07/01/2005 08/07/2005	3257	BOH 2005/31 BOH 2005/33
CCNE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) (1597) indemnités petits déplacements 2005 (2 CC) Franche-Comté salaires 1 ^{er} janvier 2005 et 1 ^{er} juin 2005 (2 CC) Franche-Comté indemnités petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2005 (2 CC) Limousin primes conventionnel, outillage au 1 ^{er} janvier 2005 (2 CC) Limousin salaires au 1 ^{er} janvier 2005 et au 1 ^{er} septembre 2005 (3 CC) Limousin indemnités petits déplacements 2005 (2 CC) Lorraine indemnités petits déplacements 1 ^{er} avril 2005 (2 CC) Drôme Ardèche n° 12 salaires 1 ^{er} mai 2005 et 1 ^{er} octobre 2005 (2 CC) Basse-Normandie indemnités petits déplacements au 1 ^{er} avril 2005 Nord-Pas-de-Calais salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2005 Nord-Pas-de-Calais indemnités petits déplacements au 1 ^{er} avril 2005 (2 CC) Picardie indemnités petits déplacements 1 ^{er} avril 2005-31 mars 2006 Bretagne salaires du 1 ^{er} avril 2005 au 31 mars 2006 Bretagne salaires et indemnités au 1 ^{er} avril 2005 (2 CC) Alsace salaires minima au 1 ^{er} avril 2005 (2 CC) Lorraine indemnité petits déplacements au 1 ^{er} mai 2005 Midi-Pyrénées salaires minimaux en 2005 Midi-Pyrénées salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2005 Aquitaine indemnités petits déplacements au 1 ^{er} juillet 2005 Poitou-Charentes salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2005 Poitou-Charentes indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} septembre 2005 Centre salaires minimaux au 1 ^{er} septembre 2005 Centre n° 2 à l'accord du 17 novembre 1992 salaires apprentis (2 CC) Limousin salaires minimaux au 1 ^{er} octobre 2005 (2 CC) Pays-de-la-Loire indemnités petits déplacements 1 ^{er} mars 2006 (2 CC) Languedoc-Roussillon salaires minimaux 2006 (2 CC) Languedoc-Roussillon indemnités petits déplacements 2006 (2 CC) Drôme Ardèche indemnité repas et petits déplacements 1 ^{er} octobre 2005 Auvergne salaires minima au 1 ^{er} octobre 2005 Auvergne n° 19 bis indemnités petits déplacements Bourgogne n° 9 bis salaires minimaux Bourgogne prime d'outillage au 1 ^{er} octobre 2005 (2 CC) Picardie salaires au 1 ^{er} octobre 2005 (2 CC) Picardie indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2006 Nord-Pas-de-Calais salaires minimaux à compter du 1 ^{er} janvier 2006 Nord-Pas-de-Calais salaires minimaux 2006-2007 (3 CC) Seine-et-Marne indemnités petits déplacements 2006 (2 CC) Limousin primes conventionnelles et outillage 2006 (2 CC) Limousin primes travaux occasionnels au 1 ^{er} avril 2006 (2 CC) Aquitaine salaires minima au 1 ^{er} janvier 2006 et 1 ^{er} septembre 2006 (3 CC) Limousin salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2006 Aquitaine	3258	BOH 2005/15 BOH 2005/22 BOH 2005/6 BOH 2005/6 BOH 2005/6 BOH 2005/6 BOH 2005/9 BOH 2005/20 BOH 2005/16 BOH 2005/19 BOH 2005/19 BOH 2005/21 BOH 2005/25 BOH 2005/22 BOH 2005/49 BOH 2005/21 BOH 2005/19 BOH 2005/26 BOH 2005/26 BOH 2005/30 BOH 2005/45 BOH 2005/45 BOH 2005/38 BOH 2005/38 BOH 2005/42 BOH 2005/45 BOH 2005/49 BOH 2005/49 BOH 2006/3 BOH 2005/48 BOH 2005/48 BOH 2006/7 BOH 2006/7 BOH 2005/46 BOH 2005/45 BOH 2006/7 BOH 2006/7 BOH 2006/3 BOH 2006/11 BOH 2006/11 BOH 2006/5 BOH 2006/11 BOH 2006/5	

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Désinfection, désinsectisation, dératisation (3 D) (1605) révision CC / minima conventionnels au 1 ^{er} septembre 2005	11/07/2005	3260	BOH 2005/40
CCNE Publicité directe entreprises de logistique (1611) revalorisation minima mensuels au 1 ^{er} juillet 2005	30/03/2005	3261	BOH 2005/19
CCNE Pharmaceutique répartition (1621) salaires 2005 mixité et égalité professionnelle femmes-hommes modification indemnité licenciement modification accord prévoyance de 1994	13/01/2005 09/02/2005 28/09/2005 21/10/2005	3262	BOH 2005/13 BOH 2005/19 BOH 2005/45 BOH 2005/52
CCNE Charbon importation commerce gros ouvriers (1816) n° 11 salaires au 1 ^{er} avril 2005 n° 12 valeur du point du 1 ^{er} octobre 2005	15/04/2005 04/11/2005	3263	BOH 2005/23 BOH 2005/51
CCNE Lin rouissement teillage (1659) n° 16 annexes salaires au 1 ^{er} mai 2005 n° 17 annexes salaires au 1 ^{er} juillet 2005 n° 17 départ en retraite	28/04/2005 12/07/2005 12/07/2005	3264	BOH 2005/42 BOH 2005/42 BOH 2005/42
CCNE Assurances sociétés (1672) rémunérations minimales 2005 réforme des retraites (2 CC) assurance maladie des allocataires	05/04/2005 21/04/2005 28/12/2005	3265	BOH 2005/25 BOH 2005/28 BOH 2006/8
CCNE Assurances sociétés inspection (1679) rémunérations minimales 2005 réforme des retraites (2 CC)	08/04/2005 21/04/2005	3267	BOH 2005/25 BOH 2005/28
CCNE Théâtres privés (951) salaires minima au 1 ^{er} avril 2005 salaires minima au 1 ^{er} octobre 2005	07/04/2005 19/10/2005	3268	BOH 2005/22 BOH 2005/47
CCNE Pompes funèbres (759) instances paritaires accès à la formation salaires à compter du 1 ^{er} octobre 2005	31/01/2005 23/06/2005 08/09/2005	3269	BOH 2005/9 BOH 2005/30 BOH 2005/44
CCNE* Biscuiteries chocolateries entremets industries (1736) n° 15 nouvelle annexe VI "salaires"	07/01/2005	3270	BOH 2005/8
CCNE Biscuiteries chocolateries entremets industries (2410) PV d'interprétation avenant mise à la retraite salaires au 1 ^{er} janvier 2005	25/01/2005 08/04/2005	3270	BOH 2005/7 BOH 2005/22
CCNE Hôtellerie de plein air (1631) n° 18 sur les salaires	15/03/2005	3271	BOH 2005/15

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Jardineries graineteries (1760) <i>formation professionnelle</i>	29/03/2005	3272	BOH 2005/21
CCNE Manutention portuaire (1763) <i>périodicité de la visite médicale</i> <i>journée de solidarité</i> <i>formation professionnelle</i> <i>n° 27 salaires minimaux garantis au 1^{er} juillet 2005</i> <i>n° 28 salaires minimaux garantis au 1^{er} janvier 2006</i>	25/01/2005 11/05/2005 06/07/2005 06/09/2005 15/12/2005	3273	BOH 2005/10 BOH 2005/26 BOH 2005/35 BOH 2005/44 BOH 2006/11
CCNE Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (1790) <i>n° 20 formation professionnelle</i> <i>n° 21 salaire minimum 1^{er} juillet 2005 et au 1^{er} janvier 2006</i> <i>n° 22 modifications relatives à la prévoyance</i>	13/04/2005 26/07/2005 21/09/2005	3275	BOH 2005/23 BOH 2005/36 BOH 2005/45
CCNE Retraites complémentaires institutions (1794) <i>salaires au 1^{er} octobre 2005</i> <i>n° 6 observatoire métiers et qualifications</i>	18/10/2005 06/12/2005	3276	BOH 2005/47 BOH 2006/3
CCNE Spectacles entrepreneurs artistes de variété (2310) <i>modifications diverses</i> <i>salaires et indemnités du 1^{er} novembre 2005 au 30 septembre 2006</i>	16/06/2005 13/10/2005	3277	BOH 2005/32 BOH 2005/45
CCNE Télévision émissions artistes interprètes (1734) <i>rémunérations au 1^{er} janvier 2006</i>	20/12/2005	3278	BOH 2006/7
CCNE Assistance sociétés (1801) <i>réforme de la formation professionnelle</i> <i>n° 18 rémunérations au 1^{er} janvier 2005</i>	20/07/2005 21/12/2005	3279	BOH 2005/41 BOH 2006/5
CCNE Ciments industries fabrication ETDAM (833) <i>indemnités diverses + contingent heures supplémentaires (2 CC)</i> <i>modification classification des emplois</i>	07/04/2005 30/06/2005	3280	BOH 2005/21 BOH 2005/39
CCNE Ciments industries fabrication ouvriers (832) <i>indemnités diverses + contingent heures supplémentaires (2 CC)</i>	07/04/2005	3280	BOH 2005/21
CCNE Verre fabrication main semi-automatique (1821) <i>n°4 salaires minima garantis au 1^{er} juillet 2005</i>	17/06/2005	3281	BOH 2005/30
CCNE Vétérinaires cabinets et cliniques (1875) <i>n° 18 valeur du point</i> <i>n° 19 à l'annexe 1 classification des emplois</i>	01/03/2005 01/03/2005	3282	BOH 2005/15 BOH 2005/15
CCNE Golf (2021) <i>n° 31 prévoyance des cadres</i> <i>n° 32 formation professionnelle</i> <i>n° 33 additif à l'avenant n° 29 classifications</i> <i>n° 34 salaires au 1^{er} janvier 2006</i>	17/03/2005 01/07/2005 09/11/2005 09/11/2005	3283	BOH 2005/21 BOH 2005/34 BOH 2005/49 BOH 2006/2

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Radiodiffusion (1922) n° 7 salaires 2005 (2 CC) n° 8 salaires à compter de novembre 2005 (2 CC)	27/04/2005 19/10/2005	3285	BOH 2005/25 BOH 2005/48
CCNE Médico-techniques négoce et prestations de service (1982) aide à la négociation modification champ d'application de la CC négociations conventionnelles salaires minima (annexe II)	18/10/2005 18/10/2005 18/10/2005 18/10/2005	3286	BOH 2006/6 BOH 2006/6 BOH 2006/6 BOH 2006/6
CCNE Bois d'oeuvre et produits dérivés négoce (1947) n° 6 salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2005 n° 2 à l'accord du 11 janvier 2001 FIMO / FCOS mise à la retraite avant 65 ans création de CQP n° 1 accord du 29 novembre 2004 formation professionnelle	20/07/2005 21/09/2005 02/11/2005 22/12/2005 22/12/2005	3287	BOH 2005/37 BOH 2005/47 BOH 2006/3 BOH 2006/8 BOH 2006/8
CCNE Hélicoptères personnel navigant technique (1944) n° 6 salaires au 1 ^{er} janvier 2005	11/04/2005	3288	BOH 2005/30
CCNE Hôtels cafés restaurants HCR (1979) n° 2 salaires	19/12/2005	3292	BOH 2006/8
CCNE Navigation intérieure passagers ETAM cadre (1974) contrat à durée déterminée n° 2 délibération CPNEFP capitaine bateau fluvial (2 CC)	10/01/2005 26/09/2005	3293	BOH 2005/7 BOH 2005/49
CCNE Pâtes alimentaires sèches couscous industrie (1987) n° 2005-01 création et reconnaissance des CQP n° 2005-02 salaires minima horaires au 1 ^{er} juillet 2005	14/04/2005 14/04/2005	3294	BOH 2005/26 BOH 2005/26
CCNE Automobile cabinets d'expertises (1951) n° 20 salaires minima au 1 ^{er} juillet 2005 correctif à l'avantage n° 20 avis d'interprétation n° 7 classification	05/07/2005 07/09/2005 22/11/2005	3295	BOH 2005/35 BOH 2005/39 BOH 2005/50
CCNE Cafétérias et assimilés chaînes (2060) n° 2 grille de classification cadres n° 3 grille de salaire (salaires minima garantis)	02/05/2005 09/05/2005	3297	BOH 2005/22 BOH 2005/22
CCNE Mutualité (2128) n° 9 mise à la retraite avant 65 ans politique salariale pour l'année 2006	29/03/2005 07/12/2005	3300	BOH 2005/19 BOH 2006/1

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Prestataires de services secteur tertiaire (2098) <i>modification du champ d'application</i> <i>salaires (valeur du point)</i> <i>formation professionnelle</i> <i>n° 3 accord du 13 août 1999 - prévoyance</i> <i>n° 3 régime de prévoyance</i>	24/03/2005 20/06/2005 11/07/2005 11/07/2005 11/07/2005	3301	BOH 2005/30 BOH 2005/33 BOH 2005/48 BOH 2006/9 BOH 2006/9
CCNE Eau et assainissement (entreprises des services) (2147) <i>formation professionnelle</i> <i>n° 4 salaires minimaux</i>	14/01/2005 05/09/2005	3302	BOH 2005/8 BOH 2005/40
CCNE Télécommunications (2148) <i>salaires minima 2005</i> <i>CQP conseiller clientèle (distance et point vente)</i> <i>égalité professionnelle hommes femmes</i> <i>missions de l'observatoire des métiers</i>	28/01/2005 23/09/2005 23/09/2005 23/09/2005	3303	BOH 2005/13 BOH 2005/44 BOH 2005/48 BOH 2005/48
CCNE Missions locales et PAIO (2190) <i>n° 23 valeur du point au 1^{er} juillet 2005</i>	15/06/2005	3304	BOH 2005/35
CCNE Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (2216) <i>n° 11 DIF et forfaits de prise en charge horaires</i> <i>n° 12 classifications et rémunérations</i> <i>n° 13 salaires minimaux au 1^{er} juin 2006</i> <i>liste des qualifications professionnelles</i>	21/01/2005 02/05/2005 25/10/2005 23/11/2005	3305	BOH 2005/13 BOH 2005/23 BOH 2005/52 BOH 2006/1
CCNE Hospitalisation privée (2264) <i>n° 16-2005 valeur du point au 1^{er} juillet 2005</i> <i>n° 6 à l'annexe diverses modifications</i> <i>n° 7 valeur du point au 1^{er} janvier 2006</i> <i>n° 8 salaire de référence</i>	03/05/2005 17/05/2005 21/12/2005 21/12/2005	3307	BOH 2005/25 BOH 2005/43 BOH 2006/7 BOH 2006/7
CCNE Assainissement et maintenance industrielle (2272) <i>n° 6 salaires et indemnités au 1^{er} janvier 2005</i> <i>n° 7 salaires et indemnités 2006 et 2007</i>	13/01/2005 09/12/2005	3309	BOH 2005/16 BOH 2006/5
CCNE Verre métiers union chambre syndicale (2306) <i>n° 4 modifications de la convention</i>	08/02/2005	3310	BOH 2005/14
CCNE Production de films d'animation (2412) <i>annexe régime de prévoyance</i>	30/06/2005	3314	BOH 2005/38
CCNE Distribution directe entreprises (2372) <i>n° IV accès formation tout au long de la vie professionnelle</i> <i>n° V définition des garanties prévoyance</i> <i>n° 6 rectification erreur matérielle (articles 2.3 et 6)</i>	20/04/2005 20/04/2005 19/10/2005	3316	BOH 2005/21 BOH 2005/21 BOH 2005/47

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCNE Mannequins agences (2397) diverses modifications + rémunérations 2005	22/06/2005	3318	BOH 2005/30
CCNE Chaînes thématiques (2411) n° 1 régime de prévoyance salaires mensuels garantis au 1 ^{er} septembre 2005	16/12/2005 16/12/2005	3319	BOH 2006/5 BOH 2006/5
CCNE Vente à distance entreprises (2198) formation professionnelle gestion des parcours professionnels rémunérations minimales garanties au 1 ^{er} septembre 2005	24/03/2005 24/05/2005 16/09/2005	3333	BOH 2005/27 BOH 2005/38 BOH 2005/48
CCNE Navigation intérieure marchandises ouvriers (3) n° 2 délibération CPNEFP capitaine bateau fluvial (2 CC)	26/09/2005		BOH 2005/49
CCN Sidérurgie (2344) diverses modifications avec annexe	23/02/2005	B.O bis 2003/12	BOH 2005/17
CCN Centres de gestion agréés et habilités (2316) rémunérations à compter du 1 ^{er} janvier 2006	21/09/2005	B.O bis 2003/4	BOH 2005/44
CCN Travaux publics cadres (2409) salaires minima annuels 2006	19/10/2005	B.O bis 2004/8	BOH 2005/47
CCN Bâtiment ETAM (255) salaires au 1 ^{er} janvier 2005 et au 1 ^{er} septembre 2005 (3 CC) Limousin salaires du 1 ^{er} avril 2005 au 31 mars 2006 Bretagne salaires minima au 1 ^{er} avril 2005 Lorraine valeurs du point en 2005 Midi-Pyrénées n° 31 salaires au 1 ^{er} janvier 2006 Bourgogne valeur du point au 1 ^{er} octobre 2005 Picardie appointements minimaux au 1 ^{er} janvier 2006 Nord-Pas-de-Calais salaires minima au 1 ^{er} janvier 2006 et au 1 ^{er} septembre 2006 (3 CC) Limousin valeur du point au 1 ^{er} janvier 2006 et au 1 ^{er} juillet 2006 Aquitaine	10/01/2005 05/04/2005 13/04/2005 18/05/2005 12/10/2005 13/10/2005 09/12/2005 15/12/2005 15/12/2005	3002	BOH 2005/6 BOH 2005/22 BOH 2005/21 BOH 2005/26 BOH 2006/7 BOH 2005/44 BOH 2006/7 BOH 2006/11 BOH 2006/6

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)		Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)				
CCN	Travaux publics ETAM (403)		3005	
	rémunérations minimales pour 2005 Pays-de-La-Loire	19/01/2005		BOH 2005/11
	barèmes annuels des minima 2005 Rhône-Alpes	20/01/2005		BOH 2005/16
	salaires minima pour l'année 2005 Provence-Alpes-Côte d'Azur	26/01/2005		BOH 2005/13
	indemnités petits déplacements au 1 ^{er} février 2005 (2 CC)	27/01/2005		BOH 2005/13
	Provence-Alpes-Côte d'Azur			
	salaires 2005 Bourgogne	03/03/2005		BOH 2005/22
	salaires minima 2006 Ile-de-France	21/10/2005		BOH 2005/48
	indemnités petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2006 (2 CC) Midi-Pyrénées	09/11/2005		BOH 2006/3
	indemnité petits déplacements 2006 non sédentaires Nord-Pas-de-Calais	25/11/2005		BOH 2006/3
	salaires minima pour l'année 2006 (2 CC) Haute-Normandie	06/12/2005		BOH 2006/11
	salaires minima pour l'année 2006 (2 CC) Basse-Normandie	06/12/2005		BOH 2006/11
	salaires minima pour 2006 Aquitaine	08/12/2005		BOH 2006/4
	indemnités petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2006 (2 CC)	12/12/2005		BOH 2006/7
	Provence-Alpes-Côte d'Azur			
	minima annuels pour l'année 2006 Provence-Alpes-Côte d'Azur	12/12/2005		BOH 2006/7
	appoiments minima 2006 Nord-Pas-de-Calais	14/12/2005		BOH 2006/3
	rémunérations minimales pour l'année 2006 Pays-de-La-Loire	16/12/2005		BOH 2006/8
	salaires au 1 ^{er} janvier 2006 Alsace	19/12/2005		BOH 2006/7
	salaires minima au 1 ^{er} janvier 2006 Limousin	19/12/2005		BOH 2006/10
CCN	Sucrier distillerie (1436)		3026	
	formation, santé et sécurité au travail	14/06/2005		BOH 2005/28
	rémunérations minimales 2005	14/06/2005		BOH 2005/28
	sur l'emploi	14/06/2005		BOH 2005/28
	n ^o 1 accord formation santé sécurité travail	26/10/2005		BOH 2005/47
	n ^o 1 accord sur les rémunérations minimales 2005	26/10/2005		BOH 2005/47
	n ^o 1 à l'accord relatif à l'emploi	26/10/2005		BOH 2005/47
CCN	Cinéma production techniciens (14)		3048	
	salaires au 1 ^{er} juillet 2005 (35 heures)	01/07/2005		BOH 2005/30
	salaires au 1 ^{er} juillet 2005 (39 heures)	01/07/2005		BOH 2005/30
CCN	Cinéma production ouvriers agents de maîtrise indépendants (294)		3048	
	salaires équipe de tournage au 1 ^{er} juillet 2005 (35 heures)	01/07/2005		BOH 2005/30
	salaires équipe de tournage au 1 ^{er} juillet 2005 (39 heures)	01/07/2005		BOH 2005/30
CCN	Cinéma production acteurs (435)		3048	
	plafonds de congés année 2005/2006	04/03/2005		BOH 2005/15
	annexe "salaires" au 1 ^{er} juillet 2005	06/07/2005		BOH 2005/31
	salaires acteurs de complément au 1 ^{er} juillet 2005	06/07/2005		BOH 2005/31
CCN	Autoroutes sociétés d'économie mixte (1014)		3055	
	n ^o 11 commissions groupes travail paritaires	17/06/2005		BOH 2005/30
	n ^o 12 et n ^o 13 mesures salariales 2005	01/07/2005		BOH 2005/30

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCN Sociétés financières (478) salaires au 1 ^{er} février 2005 accord méthode négociations sur la formation création observatoire prospectif des métiers qualifications contrat de professionnalisation droit individuel à la formation (DIF)	11/01/2005 25/02/2005 24/03/2005 13/07/2005 15/12/2005	3059	BOH 2005/4 BOH 2005/15 BOH 2005/16 BOH 2005/31 BOH 2006/2
CCN Voyages tourisme agences guides accompagnateurs (412) salaires forfaitaires au 1 ^{er} janvier 2005	10/01/2005	3061	BOH 2005/8
CCN Alimentaires diverses industries (504) n° 51 ressources garanties et primes au 1 ^{er} janvier 2006	13/12/2005	3092	BOH 2006/6
CCN Personnes inadaptées et handicapées établissements (413) n° 298 salaires 2005 n° 299 contrat d'avenir et d'accompagnement n° 300 régime de prévoyance / annexe à l'avenant	10/05/2005 05/07/2005 30/09/2005	3116	BOH 2005/35 BOH 2005/43 BOH 2005/48
CCN Presse quotidienne départementale employés (693) salaires 2005 (4 CC)	16/03/2005	3140	BOH 2005/16
CCN Presse quotidienne départementale ouvriers (1083) salaires 2005 (4 CC)	16/03/2005	3140	BOH 2005/16
CCN Presse quotidienne départementale cadres administratifs (781) salaires 2005 (4 CC)	16/03/2005	3141	BOH 2005/16
CCN Presse quotidienne départementale cadres techniques (1018) salaires 2005 (4 CC)	16/03/2005	3141	BOH 2005/16
CCN Crédit immobilier (1511) formation professionnelle	25/11/2005	3188	BOH 2006/2
CCN HLM sociétés coopératives (1588) formation professionnelle continue valeur du point au 1 ^{er} janvier 2006	30/06/2005 08/12/2005	3191	BOH 2005/30 BOH 2006/12
CCN Hospitalisation à but non lucratif FEHAP (29) n° 2005-01 salaires au 1 ^{er} février 2005 n° 2005-02 valeur du point au 1 ^{er} juillet 2005 n° 2005-08 valeur du point au 1 ^{er} novembre 2005	12/05/2005 12/05/2005 13/09/2005	3198	BOH 2005/32 BOH 2005/35 BOH 2006/5
CCN Cancer centres de lutte (2046) n° 2005-01 modification retraite et licenciement n° 2005-02 mesures salariales 2005 n° 2005-03 seuil d'éligibilité pour la VAE	23/05/2005 23/05/2005 23/05/2005	3201	BOH 2005/32 BOH 2005/32 BOH 2005/32

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCN Géometres-experts, géomètres, topographes (2543) salaires à compter du 1 ^{er} janvier 2006	07/12/2005	3205	BOH 2006/11
CCN Enseignement technique hors contrat personnel enseignant (1446) rémunérations au 1 ^{er} septembre 2005 modification d'articles	10/02/2005 18/03/2005	3209	BOH 2005/30 BOH 2005/31
CCN Centres de gestion agréés (1237) salaires au 1 ^{er} octobre 2005	27/09/2005	3220	BOH 2005/42
CCN Commissaires priseurs (1282) titre XVI formation professionnelle	18/01/2005	3222	BOH 2005/5
CCN Charbon importation commerce gros cadres (1591) n° 75 valeur du point au 1 ^{er} avril 2005 n° 76 valeur du point au 1 ^{er} octobre 2005	15/04/2005 04/11/2005	3263	BOH 2005/23 BOH 2005/51
CCN Charbon importation commerce gros ETAM (1622) n° 76 salaires au 1 ^{er} avril 2005 n° 77 salaire minimum mensuel au 1 ^{er} octobre 2005	15/04/2005 04/11/2005	3263	BOH 2005/23 BOH 2005/51
CCN Presse information spécialisée employés (1871) salaires au 1 ^{er} avril 2005	05/03/2005	3289	BOH 2005/19
CCN Presse information spécialisée cadres ETAM (1874) salaires au 1 ^{er} avril 2005	05/03/2005	3290	BOH 2005/19
CCN Presse magazine et d'information employés (1972) barèmes minima / négociation 2005 (3 CC)	12/05/2005	3299	BOH 2005/40
CCN Presse magazine et d'information cadres (2018) barèmes minima / négociation 2005 (3 CC)	12/05/2005	3299	BOH 2005/40
CCN Enseignement privé administratif et documentaliste (2408) salaires au 1 ^{er} juillet 2005	03/06/2005	3320	BOH 2006/7
CCN Coopération maritime salariés non navigants (2494) n° 1 classification des cadres	14/11/2005	3326	BOH 2006/3
CCN Chapiteaux propriétaires exploitants ETAM (2519) prévoyance fonds d'action sociale	12/07/2005	3329	BOH 2005/39
CCN Habitat social organisations professionnelles (2526) formation professionnelle	20/09/2005	3330	BOH 2005/52
CCN Ports autonomes (11) taux salaires horaire au 1 ^{er} janvier 2005 journée de solidarité salaire national horaire 2006 salaires au 1 ^{er} juillet 2005	17/03/2005 10/05/2005 29/11/2005 29/11/2005		BOH 2006/1 BOH 2006/6

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
CCN Tribunaux de commerce greffes (240) n° 62 valeur du point à compter du 1 ^{er} février 2005 modification des titres IV, VIII et XI	26/01/2005 10/05/2005		
CCN Avoués cours d'appel (277) salaires au 1 ^{er} janvier 2005 modification régime de dépendance	06/01/2005 12/05/2005		BOH 2005/13 BOH 2005/24
CCN Médico-sociaux établissements FFESCPE (405) 01-2005 valeur du point au 1 ^{er} février 2005 04-2005 valeur du point au 1 ^{er} juillet 2005 05-2005 maîtresse de maison (groupe 2) 07-2005 classification groupe 2 08-2005 classification groupe A4 09-2005 valeur du point 1 ^{er} juillet 2005 et 1 ^{er} novembre 2005 10-2005 coefficients des groupes S et 1 11-2005 complément article 22-1	21/01/2005 08/04/2005 08/04/2005 08/04/2005 08/04/2005 08/07/2005 08/07/2005 08/07/2005		BOH 2005/14 BOH 2005/35 BOH 2005/48 BOH 2005/43 BOH 2005/43 BOH 2005/35 BOH 2005/43 BOH 2005/43
CCN Produits exotiques industries (506) n° 51 salaires au 1 ^{er} janvier 2006	13/12/2005		BOH 2006/6
CCN Cinéma services administratifs cadres agents de maîtrise (625) n° 2 journée de solidarité	05/01/2005		BOH 2005/14
CCN Cinéma exploitations services employés techniciens (889) n° 2 journée de solidarité	05/01/2005		BOH 2005/14
CCN Crédit mutuel (1468) mise à la retraite à 60 ans salaires au 1 ^{er} avril 2005	09/03/2005 10/03/2005		BOH 2005/15 BOH 2005/19
CCN Enseignement écoles supérieures ingénieurs (FESIC) (2163) n° 4 modifications diverses	25/02/2005		BOH 2005/13
CCN Avocats au conseil d'état et la cour de cassation (2329) n° 1 accord du 09 novembre 2000 prévoyance	26/07/2005		BOH 2006/5
APNE Bâtiment personnel associations gestion des CFA formation professionnelle	05/07/2005	3002	BOH 2005/39
APNE Hôtel industrie formation jeunes affectation de fonds aux CFA pour l'année 2005	28/06/2005	3003	BOH 2005/30
APNE Bâtiment travaux publics formation conducteurs n° 4 modification d'articles	15/03/2005	3005	BOH 2005/23

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
APNE Papier cartons industries commerce OPCA FORMAPAP n° 6 dépenses de fonctionnement des CFA	23/11/2005	3019	BOH 2005/52
APNE Papier cartons formation professionnelle n° 1 durée action contrat de professionnalisation	23/11/2005	3019	BOH 2005/52
APNE Automobile services OPCA ANFA n° 7 modification des statuts de l'ANFA (formation professionnelle)	24/03/2005	3034	BOH 2005/40
APNE Bois emballage industrie classifications salaires additif n° 13 salaires au 1 ^{er} avril 2005 n° 14 salaires minima 2006	05/01/2005 21/12/2005	3041	BOH 2005/12 BOH 2006/9
APNE Bois industrie classification salaires ouvriers n° 16 salaires pour 2005 n° 17 salaires minima et valeur du point 2006	05/01/2005 21/12/2005	3041	BOH 2005/13 BOH 2006/9
APNE Bois industrie classifications salaires ETAM cadre n° 14 champ d'application et salaires au 1 ^{er} avril 2005 n° 15 classifications salaires 2006	05/01/2005 21/12/2005	3041	BOH 2005/13 BOH 2006/9
APNE Equipements thermiques formation professionnelle modification du contrat de professionnalisation	21/09/2005	3042	BOH 2005/42
APNE Ameublement négoce prévoyance n° 2 révision accord prévoyance du 29 mai 1989	21/06/2005	3056	BOH 2005/30
APNE Transports de fonds et valeurs conditions d'emploi n° 11 salaires minimaux et prime de risques	25/03/2005	3085	BOH 2005/20
APNE Habillement ceinture-bretelle régime prévoyance n° 2 modification article 2	28/09/2005	3098	BOH 2005/44
APNE** bâtiment travaux publics épargne salariale modification du règlement PEI -BTP modification PERCO - BTP interentreprises modifications diverses	22/11/2005 22/11/2005 22/11/2005	3107	BOH 2005/51 BOH 2005/51 BOH 2005/51
APNE Bâtiment travaux publics financement formation n° 1 - modification article 1	20/12/2005	3107	BOH 2006/11
APNE Bâtiment travaux publics 6 axes progrès formation initiale apprenti statut de l'apprenti	08/02/2005	3107	BOH 2005/15
APNE Bâtiment travaux publics formation professionnelle n° 2 forfaits horaires contrats professionnalisation n° 3 champ d'application n° 4 forfaits horaires OPCA professionnalisation n° 5 forfaits horaires OPCA professionnalisation	11/01/2005 11/01/2005 07/07/2005 20/12/2005	3107	BOH 2005/6 BOH 2005/6 BOH 2005/35 BOH 2006/11

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
APNE Métallurgie formation objectifs et moyens avenant interprétatif	20/12/2005	3109	BOH 2006/2
APNE Casinos répartition des pourboires n° 7 salaires au 1 ^{er} janvier 2005 n° 8 salaires au 1 ^{er} janvier 2005 n° 10 grille des rémunérations 2006 n° 9 salaires au 1 ^{er} janvier 2006	14/01/2005 14/01/2005 24/11/2005 24/11/2005	3167	BOH 2005/6 BOH 2005/6 BOH 2006/3 BOH 2006/2
APNE** Alimentaires industries CQP n° 1 champ d'application	25/07/2005	3179	BOH 2005/37
APNE Alimentaires industries formation professionnelle AGEFAFORIA n° 1 champ d'application	25/07/2005	3179	BOH 2005/37
APNE Travail temporaire permanents salaires au 1 ^{er} janvier 2005	21/03/2005	3212	BOH 2005/22
APNE Travail temporaire prévoyance intérimaires cadres prorogation de l'accord	05/07/2005	3212	BOH 2005/41
APNE Travail temporaire prévoyance intérimaires non cadres prorogation de l'accord	05/07/2005	3212	BOH 2005/45
APNE Presse périodique régionale ARTT salaires 1 ^{er} mars 2005, 1 ^{er} juillet 2005, 1 ^{er} octobre 2005	20/01/2005	3291	BOH 2006/12
APNE** Alimentaires industries observatoire des métiers n° 1 champ d'application	25/07/2005	3294	BOH 2005/37
APNE** Alimentaires industries droit individuel formation n° 1 champ d'application	25/07/2005	3294	BOH 2005/37
APNE Alimentaires industries professionnalisation n° 1 champ d'application	25/07/2005	3294	BOH 2005/37
APNE Alimentaires industries tutorat n° 1 champ d'application	25/07/2005	3294	BOH 2005/37
APNE Distribution directe négociation indemnisation n° 2 prise en charge frais salariés délégation	20/04/2005	3316	BOH 2005/21
APNE Aide à domicile emplois et rémunérations n° 5 définition auxiliaire de vie sociale n° 1 à l'avenant n° 4 - champ d'application n° 7 salaires au 1 ^{er} juillet 2005	13/01/2005 04/02/2005 07/09/2005	3321	BOH 2005/28 BOH 2005/14 BOH 2005/46
APNE** Audiovisuel contrats de professionnalisation n° 1 contrats de professionnalisation - champ d'application	21/03/2005		BOH 2005/21

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
APNE** Cinéma doublage salaires modification des articles 1, 2 et 3 titre 3 modification d'article	28/07/2005 17/11/2005		BOH 2005/35 BOH 2005/50
APNE Artisanat formation OPCA MULTIFAF n° 4 abrogation avenant n° 2	06/04/2005		BOH 2005/20
APNE Audiovisuelle production salariés intermittents techniques (accord étape partiel) salaires techniciens ouvriers au 1 ^{er} juin 2005	01/06/2005		BOH 2005/31
APNE Enseignement privé hors contrat n° 12 adhésion à un OPCA	23/03/2005		BOH 2005/19
APNE Audiovisuel CPNEF / AV financement du paritarisme	04/02/2005		BOH 2005/14
APNE Sanitaire 2005-01 formation professionnelle n° 1 champ d'application n° 2 modifications diverses	18/02/2005 23/06/2005		BOH 2005/35 BOH 2005/35
APNE Sanitaire sociale 2005-03 champ d'application n° 1 modification	23/06/2005		BOH 2005/35
APN** Bâtiment travaux publics participation salariés n° 1 modifications	25/04/2005	3107	BOH 2005/26
APN Métallurgie ADTT 35 heures plan de formation	20/12/2005	3109	BOH 2006/2
APN** Assurance assistance formation apprentis OPCASSUR affectation pour l'année 2005	27/06/2005	3110	BOH 2005/40
APN Maroquinerie classifications des salariés n° 1 champ d'application	08/11/2005	3157	BOH 2005/47
APN Maroquinerie salaires minima n° 1 champ d'application	08/11/2005	3157	BOH 2005/47
APN Casinos formation professionnelle n° 1 observatoire métiers et des qualifications	31/10/2005	3167	BOH 2006/1
APN Alimentaires industries taxe d'apprentissage n° 1 champ d'application	25/07/2005	3179	BOH 2005/37
APN Commissaires priseurs salaires salaires au 1 ^{er} janvier 2005 salaires au 1 ^{er} juillet 2005	18/01/2005 06/07/2005	3222	BOH 2005/5 BOH 2005/31
APN Assurances sociétés retraite prévoyance régime professionnel de prévoyance	05/12/2005	3265	BOH 2006/5

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES NATIONAUX (SUITE)			
APN* Audiovisuel public télécommunications OPCA AUVICOM auvicom	28/01/2005	3303	BOH 2005/17
APN Aide à domicile formation et professionnalisation n° 1 modification articles DIF/taux contribution n° 2 contrat de professionnalisation / priorités d'action	07/09/2005 25/10/2005	3321	BOH 2005/43 BOH 2006/12
APN Bâtiment travaux publics salaires ingénieurs et cadres n° 58 salaires (appointements minimaux)	22/11/2005	3322	BOH 2006/3
APN** Autoroutes concédées commissions paritaires prorogation du protocole d'accord n° 2 nouvelle prorogation n° 3 prorogation de 3 mois	16/03/2005 21/09/2005 15/12/2005		BOH 2005/15 BOH 2005/42 BOH 2006/2
APN Spectacle AFDAS modifications relatives à la loi du 4 mai 2004	25/05/2005		BOH 2005/42

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES RÉGIONAUX			
CCRE Métallurgie Hérault Aude Pyrénées-Orientales (1577) RMH, RAG et prime de panier de nuit 2005	22/06/2005	B.0 bis 1990/11	BOH 2005/32
CCRE Métallurgie Gironde Landes (1635) RAG pour l'année 2005	14/12/2005	B.0 bis 1991/4	BOH 2006/5
CCRE Métallurgie Bouches-du-Rhône Alpes-Haute-Provence (1625) TGA à compter de 2005 et RME au 1 ^{er} janvier 2006	08/12/2005	B.0 bis 1991/8	BOH 2006/10
CCRE Bâtiment ouvriers Basse-Normandie (1785) n° 6 prime d'outillage au 1 ^{er} juillet 2005 n° 7 indemnités petits déplacements au 1 ^{er} juillet 2005	11/02/2005 11/02/2005	B.0 bis 1994/5	BOH 2005/16 BOH 2005/16
CCRE Métallurgie Drôme Ardèche (1867) n° 44 fixation TEGA et RMH 2004-2005 n° 45 fixation TEGA et RMH 2005-2006	05/01/2005 16/12/2005	B.0 bis 1995/1	BOH 2005/42 BOH 2006/12
CCRE Commissionnaires en douane Martinique (1980) n° 6 prime de transport et salaires au 1 ^{er} mai 2005	19/05/2005	B.0 bis 1997/12	BOH 2005/27
CCRE Bâtiment ouvriers (jusqu'a 10 salariés) Aquitaine (2194) indemnités petit déplacements au 1 ^{er} janvier 2006 primes travaux occasionnels au 1 ^{er} janvier 2006 (2 CC)	15/12/2005 15/12/2005	B.0 bis 2001/2	BOH 2006/6 BOH 2006/5
CCRE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Aquitaine (2195) indemnités petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2006 primes travaux occasionnels au 1 ^{er} avril 2006 (2 CC)	15/12/2005 15/12/2005	B.0 bis 2001/3	BOH 2006/5 BOH 2006/5
CCRE Bâtiment ouvriers région parisienne (1740) indemnité petits déplacements 1 ^{er} avril 2005 Seine-et-Marne indemnité petits déplacements 1 ^{er} février 2006 Seine-et-Marne salaire minimaux 2006-2007 (3 CC) Seine et Marne	14/02/2005 07/12/2005 07/12/2005	3032	BOH 2005/26 BOH 2006/3 BOH 2006/3
CCRE Métallurgie OETAM région parisienne (54) TGA 2005 valeur point pour 2006	08/12/2005	3126	BOH 2006/1
CCRE Papiers carton distribution commerce gros OETDAM (802) départs à la retraite (2 CC)	20/01/2005	3158	BOH 2005/14
CCRE Manutention nettoyage aéroports région parisienne (1391) formation professionnelle n° 35 salaires minima au 1 ^{er} juillet 2005	26/01/2005 17/05/2005	3234	BOH 2005/13 BOH 2005/31
CCRE Blanchisserie Nord et Pas-de-Calais (528) classification n° 9 barèmes de rémunération minima 01/01/06	16/11/2005 16/11/2005		BOH 2006/7 BOH 2006/7
CCRE Bois pin maritime Gascogne (172) n° 2 salaires / prime ancienneté	30/06/2005		BOH 2006/3

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES RÉGIONAUX (SUITE)			
CCRE Métallurgie Morbihan Ille-et-Vilaine (863) RAG pour l'année 2005 RMH 2006	27/06/2005 09/12/2005		BOH 2005/40 BOH 2006/6
CCRE Métallurgie Limousin (Creuse Haute-Vienne) (937) taux garantis annuels 2005	10/05/2005		BOH 2005/25
CCRE Métallurgie Midi-Pyrénées (1059) barèmes RMH au 1 ^{er} avril 2005 fixation barèmes taux effectifs pour 2005 avenant à l'avantage du 18 février 2005 barèmes des TEG barèmes RMH au 1 ^{er} avril 2006 barèmes TEG 2006	18/02/2005 18/02/2005 12/10/2005 20/12/2005 20/12/2005		BOH 2005/16 BOH 2005/16 BOH 2005/47 BOH 2006/9 BOH 2006/9
CCRE Métallurgie Haute-Marne et Meuse (1315) congés exceptionnels pour événements familiaux rémunérations effectives garanties annuelles RMH au 1 ^{er} mai 2005	26/04/2005 26/04/2005 26/04/2005		BOH 2005/27 BOH 2005/27 BOH 2005/27
CCRE Vins de champagne (1384) contrats à durée indéterminée "intermittents" salaires au 1 ^{er} janvier 2005 taxe d'apprentissage	24/01/2005 31/01/2005 21/03/2005		BOH 2005/9 BOH 2005/16 BOH 2005/18
CCRE Bâtiment ouvriers Alsace (1668) salaires et indemnités au 1 ^{er} avril 2005	07/04/2005		
CCR Voyages agences guides interprètes région parisienne (349) salaires forfaitaires au 1 ^{er} janvier 2005	10/01/2005	3094	BOH 2005/8
CCR Métallurgie Pyrénées-Atlantiques régions limitrophes (1139) REG pour l'exercice 2005 RMH à compter du 1 ^{er} juillet 2005	29/06/2005 29/06/2005		BOH 2005/44 BOH 2005/44
CCR Crédit mutuel Anjou (2505) avenant à l'annexe 1 classification	13/01/2005		
APR Habillement industrie prévoyance Rhône-Alpes modification article	29/04/2005		BOH 2006/9

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX			
CCDE Métallurgie Loire-Atlantique (1369) TEG personnel non cadre à partir de 2005	30/09/2005	B.O bis 1986/50	BOH 2005/44
CCDE Métallurgie Var (965) salaires à compter de l'année 2005	20/09/2005	B.O bis 1987/7	BOH 2005/42
CCDE Métallurgie Indre-et-Loire (1470) RAG à partir de l'année 2005	07/10/2005	B.O bis 1988/7	BOH 2005/50
CCDE Métallurgie Pas-de-Calais (1472) montant prime spéciale au 1 ^{er} septembre 2005 REMA 2005 salaires au 1 ^{er} septembre 2005	18/07/2005 18/07/2005 18/07/2005	B.O bis 1988/8	BOH 2005/43 BOH 2005/43 BOH 2005/43
CCDE Métallurgie Alpes-Maritimes (1560) RMH au 1 ^{er} septembre 2005 et TGA 2005	27/07/2005	B.O bis 1990/2	BOH 2005/38
CCDE Métallurgie Cher (1576) prévoyance garantie de rémunération effective au 1 ^{er} janvier 2005 valeur du point à partir du 1 ^{er} janvier 2006	12/10/2005 05/12/2005 05/12/2005	B.O bis 1990/7	BOH 2006/4 BOH 2006/3 BOH 2006/3
CCDE Métallurgie Côtes d'Armor (1634) taux effectifs garantis annuels 2005	28/11/2005	B.O bis 1991/11	BOH 2006/8
CCDE Métallurgie Deux-Sèvres (1628) TEGA 2005 et valeur du point	06/07/2005	B.O bis 1992/10	BOH 2005/32
CCDE Métallurgie Clermont-Ferrand Puy-de-Dôme (1627) salaires minimaux hiérarchiques au 1 ^{er} novembre 2005 TEG à compter du 1 ^{er} janvier 2005	07/11/2005 07/11/2005	B.O bis 1992/11	BOH 2005/50 BOH 2005/50
CCDE Métallurgie Hautes-Pyrénées (1626) salaires RMH à compter du 1 ^{er} juin 2005 salaires TEG pour l'année 2005	13/05/2005 13/05/2005	B.O bis 1992/12	BOH 2005/27 BOH 2005/27
CCDE Métallurgie Somme (1797) n ^o 11 REAG 2005 et valeur du point au 1 ^{er} juillet 2005	13/06/2005	B.O bis 1994/10	BOH 2005/44
CCDE Métallurgie Jura (1809) salaires au 1 ^{er} janvier 2005	29/04/2005	B.O bis 1994/17	BOH 2005/21
CCDE Métallurgie Maubeuge (Nord) (1813) prime de vacances période 1 ^{er} juin 2004-31 mai 2005 RMH, REAG et prime de panier au 1 ^{er} juillet 2005	05/04/2005 07/07/2005	B.O bis 1994/4	BOH 2005/23 BOH 2005/36
CCDE Métallurgie Finistère (860) n ^o 31 taux effectifs garantis annuels (TEGA)	01/07/2005	B.O bis 1994/6	BOH 2005/31

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Métallurgie Côte-d'Or (1885) salaires 2005	14/11/2005	B.O bis 1996/2	BOH 2006/12
CCDE Métallurgie Maine-et-Loire (1902) RMH / TEGA / indemnité panier	12/10/2005	B.O bis 1996/3	BOH 2005/45
CCDE Métallurgie Haut-Rhin (1912) rémunérations et primes 2005	30/06/2005	B.O bis 1996/6	BOH 2005/32
CCDE Métallurgie Bas-Rhin (1967) RMH au 1 ^{er} mars 2005 et primes 2005 RMH 2006, RAEG 2005 et primes CA 2006	21/03/2005 06/12/2005	B.O bis 1997/4	BOH 2005/17 BOH 2006/2
CCDE Métallurgie Lot-et-Garonne (1960) REG à compter du 1 ^{er} janvier 2004	31/01/2005	B.O bis 1997/5	BOH 2005/22
CCDE Métallurgie Vosges (2003) rémunérations et primes ancienneté au 1 ^{er} juin 2005	19/05/2005	B.O bis 1998/1	BOH 2005/25
CCDE Métaux industries mensuels Isère Hautes-Alpes (2221) TEGA 2005 et RMH au 1 ^{er} septembre 2004	21/07/2005	B.O bis 2002/2	BOH 2005/38
CCDE Métallurgie Mayenne (2266) modifications de la convention annexe salaires A.2-6 pour l'année 2005	24/01/2005 27/06/2005	B.O bis 2002/6	BOH 2005/25 BOH 2005/43
CCDE Bâtiment travaux publics ouvriers Guadeloupe (2328) primes à compter du 1 ^{er} janvier 2005 salaires à compter du 1 ^{er} janvier 2005	21/04/2005 21/04/2005	B.O bis 2003/7	BOH 2005/46 BOH 2005/46
CCDE Bâtiment travaux publics ouvriers La Réunion (2389) salaires au 1 ^{er} mai 2005 (3 CC)	31/05/2005	B.O bis 2004/3	BOH 2005/28
CCDE* Métallurgie Aisne (1479) prime de vacances 2005 salaires (GRE 2005)	15/04/2005 15/04/2005		BOH 2005/22 BOH 2005/22
CCDE Bâtiment travaux publics ETAM La Réunion (627) salaires au 1 ^{er} mai 2005 (3 CC)	31/05/2005		BOH 2005/28
CCDE Bâtiment travaux publics ouvriers Guyane (686) n° 26 salaires au 1 ^{er} juillet 2005	10/10/2005		BOH 2005/47
CCDE Bâtiment travaux publics ouvriers Martinique (749) salaires à compter du 1 ^{er} mars 2005 salaires au 1 ^{er} octobre 2005	18/02/2005 16/09/2005		BOH 2005/16 BOH 2005/47
CCDE Bâtiment Travaux Publics ingénieurs et cadres La Réunion (771) salaires au 1 ^{er} mai 2005 (3 CC)	31/05/2005		BOH 2005/28

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Métallurgie Savoie (822) barèmes REGA 2005 et RMH	14/03/2005		BOH 2005/26
CCDE Métallurgie Ardennes (827) rémunérations personnel non cadre	19/12/2005		BOH 2006/12
CCDE Métallurgie Manche (828) n° 28 rémunérations minimales hiérarchiques 2006	08/12/2005		BOH 2006/3
CCDE Métallurgie Vaucluse (829) n° 52 valeur du point et TGA 2005	22/07/2005		BOH 2006/4
CCDE Métallurgie Meurthe-et-Moselle (1365) salaires 2005	30/05/2005		BOH 2005/30
CCDE Métallurgie Haute-Savoie (836) REGA et RMH 2005	04/07/2005		BOH 2005/38
CCDE Métallurgie Vendée (853) résiliation de la convention collective de 1976	21/06/2005		
CCDE Métallurgie Rhône (878) rémunérations annuelles garanties RMH 2005	26/09/2005		BOH 2006/10
CCDE Métallurgie Eure (887) rémunérations 2005 indemnité panier régime de prévoyance / garantie décès rémunérations 2006	09/05/2005 12/07/2005 13/12/2005		BOH 2005/31 BOH 2005/38 BOH 2006/6
CCDE Métallurgie Allier (898) TEGA et valeur du point pour 2005	14/10/2005		BOH 2005/48
CCDE Métallurgie Marne (899) RAG au 1 ^{er} janvier 2005 et valeur du point	18/11/2005		BOH 2006/5
CCDE Métallurgie Seine-et-Marne (911) salaires 2005 (TGA, valeur du point) et primes	31/01/2005		BOH 2005/21
CCDE Métallurgie Ain (914) annexe II salaires 2005	07/01/2005		BOH 2005/14
CCDE Métallurgie Charente-Maritime (923) RAEG 2005 et valeur du point au 1 ^{er} janvier 2006	15/12/2005		BOH 2006/7
CCDE Métallurgie Sarthe (930) REGA 2005 et RMH à compter du 1 ^{er} juillet 2006	15/11/2005		BOH 2005/51
CCDE Métallurgie Indre (934) salaires (RMH) au 1 ^{er} décembre 2005 salaires (TEGA) pour l'année 2005	16/12/2005 16/12/2005		BOH 2006/3 BOH 2006/3

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCDE Métallurgie Orne (948) <i>TEGA à partir de l'année 2005 valeur du point et RMH au 1^{er} novembre 2005</i>	18/07/2005 03/11/2005		BOH 2005/42 BOH 2005/49
CCDE Métallurgie Nièvre (1159) <i>rémunérations 2005 + prime panier de nuit</i>	17/11/2005		BOH 2006/3
CCDE Métallurgie Corrèze (1274) <i>modification d'articles n° 64 salaires RAG, RMH primes au 1^{er} novembre 2005</i>	05/09/2005 02/11/2005		BOH 2005/40 BOH 2005/50
CCDE Agroalimentaire industries La Réunion (1341) <i>salaires au 1^{er} février 2006</i>	08/12/2005		BOH 2006/2
CCDE Métallurgie Doubs (1375) <i>salaires (RMH et RAG) et primes 2005</i>	24/06/2005		BOH 2005/32
CCDE Métallurgie Saône-et-Loire (1564) <i>salaires (RAG et RMH) et primes 2005</i>	21/06/2005		BOH 2005/32
CCDE Mines Guyane (2025) <i>n° 1 temps de travail effectif</i>	03/05/2005		BOH 2005/48
CCDE Bâtiment ouvriers (jusqu'à 10 salariés) Isère (2032) <i>indemnité repas de nuit et petits déplacements</i>	05/12/2005		BOH 2006/6
CCDE Bâtiment ouvriers (plus de 10 salariés) Isère (2033) <i>indemnités repas et petits déplacements 2006</i>	05/12/2005		BOH 2006/6
CCDE Travaux publics ouvriers Isère (2034) <i>indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2006</i>	05/12/2005		BOH 2006/5
CCD Métallurgie Vendée (2489) <i>RMH personnel non cadre au 1^{er} mai 2005 résiliation de la CC du 1^{er} avril 1976</i>	19/04/2005 21/06/2005	3325	BOH 2005/23 BOH 2005/46
CCD Métallurgie Belfort-Montbéliard (82) <i>salaires et primes 2005 indemnisation maladie maternité</i>	23/06/2005 20/07/2005		BOH 2005/41 BOH 2005/41
CCD Métallurgie Haute-Saône (119) <i>RMH, valeur du point et primes au 1^{er} août 2005</i>	05/07/2005		BOH 2005/42
CCD Métallurgie Loir-et-Cher (902) <i>RAG et RMH 2005</i>	30/09/2005		BOH 2005/43
CCD Métallurgie Vienne (920) <i>REGA à compter de l'année 2005</i>	05/01/2005		BOH 2005/43

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

Intitulé (IDCC)	Signature	N° de Brochure	BOH
TEXTES DÉPARTEMENTAUX/LOCAUX (SUITE)			
CCAЕ Métallurgie Valenciennois Cambresis (Nord) (1592) Modification régime prévoyance / garanties employeur RAHG pour l'année 2005 valeur du point au 1 ^{er} septembre 2005 et prime panier nuit	01/07/2005 01/07/2005 01/07/2005	B.O bis 1990/17	BOH 2005/36 BOH 2005/36 BOH 2005/36
CCAЕ Métallurgie Rouen Dieppe (Seine-Maritime) (1604) appointements minimaux garantis 2005 REAG, primes et indemnités 2005	01/09/2005 01/09/2005	B.O bis 1991/6	BOH 2005/42 BOH 2005/48
CCAЕ Métallurgie Vallée de l'Oise (2054) rémunérations minimales au 1 ^{er} juin 2005 rémunérations minimales à partir de l'année 2006	12/05/2005 13/12/2005	B.O bis 1999/8	BOH 2005/50 BOH 2006/9
CCAЕ Métallurgie Le Havre (Seine-Maritime) (979) annexe 2 : tarif primes et indemnités en euros RMH, RAG et indemnités de panier 2005	13/04/2005 13/05/2005		BOH 2005/23 BOH 2005/25
CCAЕ Métallurgie Thiers (Puy-de-Dôme) (1007) n° 45 RAG 2005 n° 46 barème rémunérations hiérarchiques 1 ^{er} octobre 2005 n° 47 salaire horaire travailleurs à domicile 2005	26/09/2005 26/09/2005 26/09/2005		BOH 2006/3 BOH 2006/3 BOH 2006/3
CCAЕ Métallurgie Flandres Douaisis (1387) accord salaires 2005	04/07/2005		BOH 2005/29
CCAЕ Métallurgie Dunkerque (Nord) (1525) RMH / REGA 2005	10/10/2005		BOH 2005/48
CCAЕ Métallurgie Oise Beauvais-Clermont (1573) RMH au 1 ^{er} juin 2005 rémunérations minimales à compter de 2006	12/05/2005 13/12/2005		BOH 2005/48 BOH 2006/9
CCA Métallurgie Somme Vimeu (1164) PV de désaccord sur la valeur du point rémunérations annuelles garanties 2005	21/06/2005 21/06/2005		BOH 2005/36 BOH 2005/36

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

* texte archivé - ** texte avec une date de fin prévue

LA NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES

**ANNEXE 2.1 : MÉTHODOLOGIE UTILISÉE POUR L'ANALYSE
DES SALAIRES CONVENTIONNELS DANS
LES BRANCHES**

**ANNEXE 2.2 : TABLEAU DE BORD DES SALAIRES
DANS LES BRANCHES CONVENTIONNELLES
DE PLUS DE 5 000 SALARIÉS EN 2005**

ANNEXE 2.1 • MÉTHODOLOGIE UTILISÉE POUR L'ANALYSE DES SALAIRES CONVENTIONNELS DANS LES BRANCHES

L'analyse des salaires minima figurant dans ce bilan est effectuée à partir de la base de données informatisée des conventions collectives de la Direction des relations du travail. Cette analyse repose sur les critères suivants :

L'échantillon

Les effectifs utilisés résultent d'une enquête DARES effectuée en 1998 et actualisée pour partie jusqu'en 2001.

L'échantillon est constitué des conventions collectives ou accords professionnels couvrant plus de **5 000 salariés**.

Toutefois, ont été exclues de l'échantillon un certain nombre de branches où les grilles hiérarchiques multiples et complexes ne peuvent faire l'objet de regroupements cohérents, telles les journalistes, ainsi que les branches du secteur sanitaire et social dont les accords salariaux relèvent d'un agrément du Ministre en charge de la santé et non du Ministre en charge du travail.

L'échantillon est ainsi composé de **274 branches** conventionnelles.

- En ce qui concerne le suivi de l'activité conventionnelle, le montant des relèvements et leur calendrier, l'échantillon est réparti en :
 - 157 branches nationales, soit 154 branches du secteur *GÉNÉRAL*, la convention *ingénieurs et cadres de la métallurgie* et les deux conventions *ingénieurs et cadres du bâtiment et des travaux publics* ;
 - 117 branches infranationales, soit 67 conventions de la *MÉTALLURGIE*, 46 textes régionaux du *BÂTIMENT* ou des *TRAVAUX PUBLICS*⁽¹⁾ et les *architectes de la région parisienne, la manutention et le nettoyage sur les aéroports de la région parisienne, la convention interrégionale du commerce de la quincaillerie et les vins de Champagne*.

⁽¹⁾ La structure conventionnelle des secteurs du bâtiment et des travaux publics n'est pas identique à celle des autres secteurs infranationaux, notamment la métallurgie, puisqu'il n'existe pas autant de conventions collectives que de régions ; il a donc été décidé, afin de procéder à un suivi aussi complet que possible, d'analyser tous les accords de salaires applicables au niveau régional, dès lors qu'ils concernent plus de 5 000 salariés, soit 32 accords dans le bâtiment (21 concernant les ouvriers et 11 concernant les ETAM) et 14 dans les travaux publics (12 pour les ouvriers et 2 pour les ETAM).

Nombre de textes (conventions et accords professionnels) couvrant plus de 5 000 salariés et effectifs salariés concernés répartis en niveau national et infranational

Niveau national		Niveau infranational		Total	
Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
157	9 492 587	117	2 499 402	274	11 991 989

- En ce qui concerne l'analyse de la conformité des accords de branches au SMIC et à la garantie ainsi que la mesure des éventails de salaires, ce même échantillon de 274 branches est réparti en trois secteurs :
 - le secteur GÉNÉRAL qui comprend 158 branches soit 154 branches nationales (les 157 branches nationales ci-dessus moins les conventions *ingénieurs et cadres du bâtiment, des travaux publics et de la métallurgie*) et 4 conventions infranationales (*architectes de la région parisienne, manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne, commerce de la quincaillerie et vins de Champagne*) ;
 - le secteur de la MÉTALLURGIE qui comprend 68 branches (dont 67 conventions infranationales et la convention nationale des *ingénieurs et cadres de la métallurgie*) ;
 - le secteur du BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS qui comprend 48 branches (dont 46 infranationales et les deux conventions nationales des *ingénieurs et cadres*).

Nombre de textes (conventions et accords professionnels) couvrant plus de 5 000 salariés et effectifs salariés concernés répartis en secteurs d'activité

Secteur général		Secteur de la Métallurgie		Secteur du Bâtiment et des Travaux Publics		Total	
Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts	Nombre de textes	Salariés couverts
158	9 034 289	68	1 920 328	48	1 037 372	274	11 991 989

Les sources

La base de données est mise à jour essentiellement à partir des **avenants de salaires** déposés auprès des Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Les **recommandations patronales** connues soit par contacts téléphoniques avec les branches, soit à la suite de leur publication, sont également prises en compte lorsqu'elles ont force obligatoire.

Les niveaux de qualification retenus

Huit niveaux de qualification sont suivis correspondant aux coefficients minimum et maximum de chacune des quatre PCS (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres).

A l'aide de la nomenclature PCS, une analyse des grilles de classification de l'ensemble des branches a été effectuée afin de repérer des positions comparables d'une branche à l'autre. Ainsi, à titre d'exemple, le personnel de manutention et d'entretien a systématiquement été classé en catégorie ouvrier et les assistantes de direction et les comptables deuxième échelon ont été classés en début de la catégorie des professions intermédiaires (alors qu'un certain nombre de grilles de classification qualifient ces personnels d'employés).

A ces huit niveaux de qualification sont affectés les valeurs de salaires et les effectifs correspondants afin de réaliser une pondération des résultats.

Il convient de préciser que la valeur du premier niveau des grilles salariales correspondant aux salaires d'embauche n'est pas prise en compte lorsqu'elle est applicable moins de 6 mois.

Les types de salaires négociés dans les branches

La base de données permet de prendre en compte la nature des salaires négociés dans les branches, classés selon la typologie suivante :

- **salaires minima hiérarchiques** ;
- **salaires minima garantis mensuels ou annuels** ;
- **salaires réels**.

Cependant, on constate d'une branche à l'autre des disparités dans la qualification des types de salaires; aussi, préalablement à la saisie des valeurs de salaires, a t'il fallu effectuer une opération préliminaire visant à qualifier d'une façon homogène le ou les types de salaires négociés dans chaque branche. Pour ce faire, le texte de base et les avenants de salaires de chaque convention ont fait l'objet d'une analyse détaillée qui a permis d'établir les définitions suivantes :

- sont des salaires hiérarchiques les salaires minima, horaires ou mensuels dont l'assiette est celle du SMIC – ou en est très proche – (c'est-à-dire essentiellement salaire de base, primes de production ou de rendement individuelles et avantages en nature) ;
- sont des salaires garantis les salaires minima, mensuels ou annuels, dont l'assiette est plus large que la précédente. Il faut en effet rappeler que, par application de l'article D141-3 du Code du travail, qui est parfois contesté, le SMIC ne comprend pas tous les éléments de la rémunération (sont ainsi exclues les primes forfaitaires, les primes

d'ancienneté, primes liées à la situation géographique ou à des conditions de travail particulières qui ne constituent pas une contrepartie directe du travail fourni). Les situations sont d'ailleurs très variables d'une branche à l'autre puisque les minima garantis peuvent inclure l'ensemble des éléments de rémunération ou seulement le salaire de base et quelques éléments de salaire cités dans la convention collective. En tout état de cause, dès lors que l'assiette est plus large que celle du SMIC, il s'agit d'un salaire garanti.

L'application de ces règles a conduit, dans certains cas, à exclure de la base, des salaires qualifiés "hiérarchiques" par les conventions, mais qui en réalité, ne correspondent pas vraiment à des rémunérations minimales et ne servent plus que de base de calcul à la prime d'ancienneté.

A la suite de l'accord national du 17 janvier 1991, les grilles de salaires hiérarchiques des branches de la MÉTALLURGIE se situent dans ce cas et n'ont donc pas été saisies dans la base. Dans la MÉTALLURGIE, seules les rémunérations annuelles garanties ont été saisies.

De même, dans certaines branches, qui négocient des salaires hiérarchiques hors primes et ont introduit pour le ou les plus bas niveaux de la grille une ou des valeurs de salaires appelées salaires "garantis" visant à porter le bas de grille au niveau du SMIC, l'appellation "garantis" n'a pas été retenue lorsque l'assiette de ces nouvelles valeurs ne diffère pas de l'assiette des salaires hiérarchiques définie auparavant et n'inclut par conséquent aucune prime. Dans ce cas, les nouvelles valeurs ont été requalifiées "hiérarchiques" et saisies en bas de la grille des salaires hiérarchiques de la branche. Elles se substituent aux anciennes valeurs hiérarchiques qui elles, servant uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté, ne constituent plus des références salariales et sont donc exclues de la base de données.

A chaque relèvement salarial dans une branche, sont saisies les valeurs absolues de salaire correspondant à chacun des 8 coefficients retenus et ceci pour chacun des types de salaires visés par le relèvement (en ce qui concerne les salaires réels, il est saisi seulement un pourcentage d'augmentation et non une valeur absolue).

Mode de calcul des évolutions de salaire

En 2003 et 2004, les branches qui ne disposaient encore comme unique référence salariale que d'un barème 39 heures ont été comptabilisées dans l'activité conventionnelle, mais neutralisées en ce qui concerne le calcul des pourcentages d'augmentation. Les calculs présentés ne concernaient donc que les salaires base 35 heures.

En 2005, la durée légale du travail étant fixée à 35 heures depuis plusieurs années (1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés), presque toutes les branches disposent désormais d'un barème base 35 heures. Toutefois, quelques branches ne disposent encore que de barèmes base 39 heures et le montant des salaires minima dans ces branches a été proratisé afin de reconstituer des salaires base 35 heures pour toutes les branches. Cette proratation a également été effectuée rétroactivement pour 2004 lorsque cela était possible, mais pas pour les années antérieures, le nombre de branches n'ayant pas de barèmes 35 heures étant encore trop élevé à l'époque.

La saisie des valeurs de salaires base 35 heures, prenant en compte les effectifs réactualisés ainsi que la nouvelle analyse des grilles de classification sur la base de huit niveaux, a débuté pour chaque branche au premier relèvement salarial immédiatement antérieur au 1^{er} janvier 2003, ceci devant permettre d'exploiter des séries statistiques à partir de l'année 2003. Les calculs d'évolution de salaires pour 2002 n'ont pu être reconstitués car en 2001 (point de départ nécessaire de la saisie pour calculer une évolution pour 2002) seulement la moitié des branches disposaient d'un barème base 35 heures.

Des calculs d'évolution des salaires se font distinctement pour les salaires minima hiérarchiques et pour les salaires minima garantis. Chaque année, sont pris en compte les relèvements salariaux prenant effet entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année.

Les calculs des augmentations de salaires se font uniquement sur les branches ayant bénéficié d'un relèvement de salaires pendant la période de référence analysée. Ainsi, les effectifs des branches qui n'ont pas eu d'augmentation durant cette période ne sont pas pris en compte dans le calcul des moyennes pondérées.

Mode de calcul des éventails de salaires

L'éventail mesuré est le rapport moyen, pondéré par les effectifs des différentes branches, entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum d'une catégorie donnée.

Toutefois, si le salaire minimum d'une branche est inférieur au montant du SMIC pour 35 heures hebdomadaires, ce salaire minimum est alors remplacé par le montant du SMIC applicable à la date considérée. Il s'agit en effet d'appréhender l'éventail des salaires conventionnels en fonction des minima non pas théoriques mais directement applicables dans la branche.

Si plusieurs types de salaires minima sont négociés dans la branche (hiérarchiques, garantis mensuels ou garantis annuels), c'est, pour chaque niveau, minimum ou maximum, celui dont la valeur est la plus élevée qui est pris en compte.

Analyse de la conformité des accords

Cette analyse prolonge l'éclairage qui a été porté sur les minima de branches tout au long de l'opération bas et moyens salaires, lancée en 1990, et dont les conclusions ont été tirées à l'occasion de la CNNC exceptionnelle du 11 mai 2001 et publiées dans le bilan global de l'opération bas et moyens salaires, couvrant la période de 1990 à 2000 et figurant dans le Tome III du bilan de la négociation collective en 2000.

Pour mémoire, le premier objectif de cette opération était "d'assurer à chaque salarié une garantie de rémunération dont le niveau soit supérieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance".

Pour être conformes, les rémunérations garanties aux salariés doivent de plus assurer un déroulement de carrière. Ainsi, s'agissant des salaires minima garantis, on ne peut considérer qu'ils sont conformes que s'ils sont hiérarchisés et offrent ainsi aux salariés la perspective d'une progression. La fixation par les accords d'un plancher garanti unique ne correspond pas à cet objectif et ne peut donc compenser l'existence de minima hiérarchiques inférieurs au SMIC.

Pour le bilan 2005, l'analyse de conformité prend en compte les textes salariaux en vigueur au 31 décembre 2005 ainsi que les valeurs de salaires prenant effet au 1^{er} janvier 2006 (sauf s'il s'agit de rémunérations annuelles garanties), si elles résultent d'un accord conclu en 2005.

Jusqu'au bilan 2004, les rémunérations garanties aux salariés étaient considérées comme conformes si elles étaient supérieures à la garantie mensuelle de rémunération instituée par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 appréciée sur la base de sa plus haute valeur (soit la GMR 5 : 1 197,37 € depuis le 1^{er} juillet 2004) afin de couvrir toutes les situations des entreprises de la branche (sauf pour les branches dont la durée conventionnelle de travail avait été fixée explicitement à 35 heures à une date antérieure au 01/07/2002, la conformité des barèmes 35 heures à la garantie étant alors appréciée sur la base du montant de la garantie au moment du passage à 35 heures, augmenté des revalorisations légales). Cette comparaison à la GMR 5 étant particulièrement exigeante, la situation des minima était complétée d'une analyse du degré de non conformité. Jusqu'en 2004 également, les branches qui ne disposaient encore comme unique référence salariale

que d'un barème 39 heures étaient neutralisées en ce qui concerne l'appréciation de la conformité.

En 2005, avec la disparition des garanties mensuelles de rémunération et le retour à un SMIC unique, la conformité des salaires minima de branche s'apprécie désormais en comparant le premier niveau de chaque grille avec le montant du SMIC en vigueur depuis le 01/07/05.

De plus, afin d'éviter de neutraliser certaines branches et pour que l'ensemble de l'échantillon fasse l'objet de cette analyse de conformité, les salaires minima des branches ne disposant encore que de barèmes base 39 heures ont été proratisés afin de reconstituer des salaires minima base 35 heures pour toutes les branches. Il n'y a donc plus de branches neutralisées.

Pour rendre les résultats comparables avec ceux de 2004, la conformité des minima de branche en 2004 a été appréciée à nouveau en les comparant au SMIC au 01/07/04 (et non plus à la GMR 5 comme dans le bilan 2004). Le nombre de branches conformes ou non conformes est donc comparable en 2004 et 2005, mais pas avec les années antérieures du fait de l'existence de branches neutralisées.

Par ailleurs, comme l'année précédente, pour tenir compte du fait que les négociations salariales dans certaines branches se sont tenues avant l'augmentation du SMIC du 1^{er} juillet de l'année en cours, et donc sur la base d'une valeur antérieure du SMIC, il est indiqué, toujours dans la colonne concernant la conformité, sur une deuxième ligne, quel était, au moment de la signature de l'accord, la situation de conformité ou non par rapport au SMIC de l'année précédente. Toutefois, cette information n'est affichée que si la prise en compte de la date de signature change le degré de non conformité et à condition que la négociation ait eu lieu entre le 1^{er} juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours (les négociations remontant à plusieurs années et relevant donc de SMIC antérieurs n'étant bien sûr pas prises en compte).

Par ailleurs, la valeur des salaires garantis est exprimée, soit sur une base mensuelle, soit sur une base annuelle. La comparaison avec le SMIC des rémunérations annuelles garanties (RAG) prévues par certains accords est très difficile pour deux raisons : la première est que le SMIC se définit comme un taux horaire brut dont la vérification s'apprécie mensuellement ; la deuxième est que son assiette de calcul est définie par la réglementation et exclut un certain nombre d'éléments de rémunération. Les partenaires sociaux qui concluent des accords instituant des rémunérations annuelles garanties posent le principe d'une vérification annuelle de l'application de la RAG sur la base d'une définition d'éléments constitutifs qui leur est propre et sous une forme ne permettant pas à l'administration d'établir une compa-

raison précise avec l'assiette du SMIC et notamment une comparaison chiffrée. Les RAG sont, en effet, définies par la plupart des accords comme comprenant l'ensemble des éléments de la rémunération du salarié à l'exception de certains éléments dont la liste est fixée par l'accord mais qui ne peuvent être chiffrés à la lecture de celui-ci.

Pour les besoins de ce bilan, la conformité des rémunérations annuelles garanties a été appréciée en comparant leur premier niveau avec le SMIC en vigueur sur l'ensemble de la période considérée, obtenu en additionnant les SMIC mensuels des six premiers mois de l'année et ceux des six derniers mois, le SMIC étant revalorisé au 1er juillet de chaque année.

ANNEXE 2.2 • TABLEAU DE BORD DES SALAIRES DANS LES BRANCHES CONVENTIONNELLES DE PLUS DE 5 000 SALARIÉS EN 2005

Notice explicative du tableau de bord des salaires conventionnels de branche.

Le tableau de bord “salaires” est un tableau de suivi des salaires minima conventionnels dans les branches couvrant plus de 5 000 salariés. Il concerne **274 conventions** et est divisé en trois parties correspondant aux trois secteurs suivants :

- le **secteur GÉNÉRAL** composé de **158 branches** (dont 154 nationales et 4 infra nationales),
- le secteur de la **MÉTALLURGIE** qui comprend **68 branches** (dont la branche nationale des *ingénieurs et cadres de la métallurgie* et 67 branches infranationales),
- le secteur du **BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS** dans lequel la situation des salaires est analysée à partir de **48 accords salariaux** applicables au niveau national (ingénieurs et cadres) ou régional.

Le tableau est établi à partir des accords de salaires déposés dans les directions départementales du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle. Il mentionne également les recommandations patronales connues soit par contacts téléphoniques avec les branches, soit à la suite de leur publication, lorsqu’elles ont force obligatoire.

Le tableau de bord présente les informations suivantes, dans l'ordre des colonnes :

1 - Nom et effectifs salariés des branches conventionnelles couvrant plus de 5 000 salariés.

“CM” = branches qui négocient les salaires dans le cadre d'une commission mixte paritaire.

Cette colonne mentionne également l'identifiant (IDCC) de chaque convention qui figure dans la base de données des conventions collectives.

2 - Rappel de la situation antérieure concernant l'année précédent l'année en cours :

• les dates de signature

des accords (A) ou des recommandations patronales (RP) signés dans l'année ou produisant effet dans l'année. Les dates de signature antérieures à l'année, mais produisant des effets dans l'année sont imprimées en italique.

Sous les dates de signature sont indiquées les dates d'effet des relèvements entrant en application dans l'année ou prévus par un accord signé dans l'année. Les dates d'effet postérieures à l'année mais prévues par un accord signé dans l'année sont imprimées en italique.

• les types de salaires négociés dans la branche

et ayant servi de point de comparaison avec le SMIC ou la GMR. Les différents types de salaires sont :

- **SMH** : salaire minimum hiérarchique
- **RMG** : rémunération mensuelle garantie
- **RAG** : rémunération annuelle garantie

Les rémunérations garanties, mensuelles ou annuelles, peuvent être hiérarchisées (H) ou non hiérarchisées (NH) selon qu'elles concernent l'ensemble de la grille de qualification ou seulement le plus bas niveau.

• la valeur absolue en euros du salaire

correspondant au niveau le plus bas de la classification, pour chacun des types de salaires négociés dans la branche.

• les pourcentages d'augmentation accordés dans l'année

pour l'ensemble des catégories socioprofessionnelles (CSP) de la branche. Il s'agit ici, pour chaque relèvement, d'une moyenne des pourcentages d'augmentation calculés pour chacune des CSP de la branche, pondérée par les effectifs de chacune de ces CSP.

Un astérisque suivant un pourcentage d'augmentation signale que seul le plus bas niveau de la grille (ouvrier ou employé) bénéficie de cette augmentation et non pas l'ensemble des catégories.

• **la colonne conformité**

précise par la mention “<SMIC 35 h” et le grisé de la case que le salaire minimum correspondant au premier niveau de la grille de classification de la branche est inférieur au SMIC au 01/07/05. En cas de conformité de ce premier niveau au SMIC, la case reste blanche et sans mention.

Par ailleurs, pour tenir compte du fait que les négociations salariales dans certaines branches se sont tenues avant l'augmentation du SMIC du 1^{er} juillet de l'année en cours, il est indiqué sur une deuxième ligne (par la mention “S : conforme”) quel était, au moment de la signature de l'accord, la situation de conformité par rapport au SMIC du 1^{er} juillet de l'année précédente. Toutefois, cette information n'est affichée que si la prise en compte de la date de signature change la conformité et à condition que la négociation ait eu lieu entre le 1^{er} juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours (les négociations remontant à plusieurs années et relevant donc de SMIC antérieurs n'étant bien sûr pas prises en compte).

• **l'éventail des salaires dans la branche**

pour les catégories ouvriers et employés ainsi que pour l'ensemble de la grille de classification de la branche. L'éventail mesuré pour une catégorie est le rapport entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum de cette catégorie. “L'éventail total” de la branche est le rapport entre le salaire conventionnel maximum des cadres et le salaire conventionnel minimum le plus bas de la branche (ouvrier ou employé). Toutefois, si le salaire minimum d'une catégorie est inférieur au montant du SMIC pour 35 heures hebdomadaires, il est remplacé par le montant du SMIC à la date considérée. Il s'agit en effet d'appréhender l'éventail des salaires conventionnels en fonction des minima non pas théoriques mais directement applicables dans la branche. Si plusieurs types de salaires sont négociés dans la branche, est pris en compte, pour chaque niveau, minimum ou maximum, celui dont la valeur est la plus élevée.

3 - La situation de l'année en cours fait apparaître :

- **les dates de signature**

des accords (A) ou des recommandations patronales (RP) signés pendant l'année en cours (ou l'année précédente mais prévoyant des relèvements prenant effet pendant l'année en cours et affichés alors en italique).

- **les dates d'effet**

des relèvements de salaires prenant effet pendant l'année en cours (ou prenant effet ultérieurement mais prévus par des accords ou RP signés pendant l'année en cours et affichés alors en italique).

- **la situation des salaires minima hiérarchiques** qui précise pour l'année en cours:

- **la valeur absolue en euros du salaire minimum hiérarchique du plus bas niveau** de qualification de la branche.

- **la catégorie socioprofessionnelle concernée :**

- "O" si le plus bas niveau de la branche appartient à la catégorie ouvriers,

- "E" s'il appartient à la catégorie employés

- "O, E" si le plus bas niveau de la catégorie ouvriers est identique à celui de la catégorie employés.

- **le pourcentage d'augmentation du SMH du plus bas niveau de qualification de la branche**, pour chaque relèvement.

- **le pourcentage d'augmentation de l'ensemble des CSP de la branche**, pour chaque relèvement (voir définition dans le point 2 sur la situation de l'année précédant l'année en cours).

- **le pourcentage d'augmentation total** des salaires minima hiérarchiques accordé dans la branche **sur l'année** en cours.

- **la situation des salaires garantis mensuels** dont les colonnes reprennent les mêmes rubriques que pour les salaires minima hiérarchiques.

- **la situation des salaires garantis annuels** qui reprend également les mêmes rubriques.

- **la conformité ou non de la branche** (voir explication dans le point 2).

- **le nombre de coefficients inférieurs au SMIC 35 heures** qui indique, lorsque la branche est non conforme, le nombre de coefficients de la grille de classification inférieurs au SMIC. Ce nombre peut être détaillé pour les catégories ouvriers et

employés si le nombre de coefficients non conformes est différent pour ces deux catégories.

• **l'éventail des salaires** après prise en compte des relèvements de salaires prenant effet pendant l'année en cours (voir définition dans le point 2).

4 - Observations

Des observations diverses peuvent apparaître dans cette colonne telles que l'indication d'un changement de classification dans la branche, l'existence d'une clause de rendez-vous, l'existence d'une négociation sur les salaires réels dans la branche, la dénonciation éventuelle de la convention collective existante....

Dans cette colonne sont fournies également des informations sur les dernières références salariales applicables dans la branche lorsque aucun accord de salaires n'a été conclu dans l'année en cours, ni dans l'année précédente (ce sont alors ces valeurs qui permettent d'apprécier la conformité de la branche au SMIC).

Tout au long du tableau, les cases blanches correspondent aux situations de conformité par rapport au SMIC et les cases grises aux situations de non conformité.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Aérauliques CC 1412 10 565	A 14/06/04 01/07/04	SMH : (base 35 heures)	1 205,07 €	1,1 %		0 : 1,10 E : 1,10 Tot : 3,41	A 07/07/05 (base 35 heures)	01/07/05
Alimentaires Diverses Industries CC 504 10 722	A 18/12/03 01/01/04	RAG : RMG :	14 963,00 € 1 174,00 €	2,1 % 2,2 %		0 : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46	A 21/12/04 A 13/12/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/01/06
Alimentation (commerces à prédominance alimentaire) CC 2216 565 953				< SMIC 35 h		0 : 1,05 E : 1,00 Tot : 2,17	A 02/05/05 A 25/10/05 (base 35 heures)	01/11/05 01/01/06 01/06/06
Ameublement Fabrication CC 1411 CM 74 524				< SMIC 35 h		0 : 1,11 E : 1,00 Tot : 2,82		
Ameublement Négoce CC 1880 51 070				< SMIC 35 h		0 : 1,02 E : 1,02 Tot : 2,73	A 23/05/05 (base 35 heures)	01/07/05
Analyses médicales Laboratoires CC 959 CM 32 991	A 05/05/04 01/07/04 A 01/12/04 01/02/05	SMH : (base 35 heures)	1 154,27 € 1 167,71 €	4,2 % 1,6 %		0 : 1,03 E : 1,09 Tot : 3,66	A 01/12/04 A 12/05/05 (base 35 heures)	01/02/05 01/07/05

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
1 222,00 € (0, E) 1,4 %	1,4 %	1,4 %									O : 1,06 E : 1,06 Tot : 3,28

Observation : Refonte de la grille de classification en cours.

		1 198,16 € (0, E) 2,1 %	2,0 %	2,0 %	15 247,60 € (0, E) 1,9 %	1,9 %	1,9 %	1,9 %			O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46
		1 221,03 € (0, E) 1,9 %	1,9 %		15 522,06 € (0, E) 1,8 %	1,8 %	1,8 %				

Observation :

1 171,00 € (0) 8,6 %	7,0 %	7,0 %							< SMIC 35 h	3 K et 2 K d'embauche	O : 1,07 E : 1,00 Tot : 2,16
1 176,00 € (0) 0,4 %	0,5 %										
(coef. d'embauche : 1 167 €)											
1 194,00 € (0) 1,5 %	1,6 %										

Observation : Accord de classification du 25/03/04. Rappel : accord du 04/10/02 : SMH : 1 078,37 € au 01/04/03 (**35 h**) (coefficient d'embauche : 1 069,27 €). Salaires annuels pour les cadres.

									< SMIC 35 h	0 : 7 K sur 8 E : 10 K (toute la grille)	O : 1,05 E : 1,00 Tot : 2,67

Observation : Maintien des minima sur valeurs de 09/98. RMG : 1 036,35 € (**35 h**). Accord du 23/04/03 signé par CFE-CGC représentative seulement pour cadres (1^{er} K : 1 071 € non applicable).

1 220,00 € (0,E) 14,6 %	12,0 %	12,0 %									O : 1,07 E : 1,07 Tot : 2,95

Observation : Rappel : accord du 17/01/01 : SMH : 1 064,40 € au 26/07/02 (**35 h**).

1 167,71 € (0) 1,2 %	1,6 %										O : 1,02 E : 1,10 Tot : 3,55
1 226,56 € (0) 5,0 %	2,3 %	3,9 %									

Observations :

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Animation socioculturelle CC 1518 CM 109 854	A 25/09/02 01/05/04 01/01/05	SMH : 1 165,08 € SMH : 1 171,92 € (base 35 heures)	1,4 % 0,6 %			O : 1,23 E : 1,23 Tot : 2,19	A 25/09/02 A 15/06/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/01/06 01/09/06 01/01/07
Architectes Ile-de-France CC 2332 Ile-de-France 6 989 toutes régions 26 534	A 17/03/04 01/01/04	SMH : 1 226,00 € (base 35 heures)	premier barème 35 h			O : 1,35 E : 1,35 Tot : 3,00	A 20/01/05 A 14/12/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/01/06
Artistiques culturelles entreprises CC 1285 CM 21 520	A 05/02/04 01/01/04 01/04/04	SMH : 1 122,60 € SMH : 1 145,61 € (base 35 heures)	Tot : 3,7 % 1,6 % 2,1 %	< SMIC 35 h S : conforme		O : 1,06 E : 1,06 Tot : 2,55	A 11/04/05 (base 35 heures)	01/01/05
Assurances Agences générales CC 2335 25 665	CC 02/06/03 01/01/04 A 01/12/04 01/01/05	RAG : 14 500 € (base 35 heures) RAG : 14 800 €	premier barème 35 h			O : 1,10 E : 1,10 Tot : 2,07	A 01/12/04 (base 35 heures)	01/01/05
Assurances Courtage CC 2247 20 970	A 24/06/04 01/07/04	RAG : 15 640 € (base 35 heures)	0,9 %			O : 1,13 E : 1,13 Tot : 2,53	A 25/10/05 (base 35 heures)	01/01/06
Assurances Sociétés CC 1672 115 216	A 27/04/04 01/01/04	RAG : 14 760 € (base 35 heures)	1,7 %			O : 1,07 E : 1,07 Tot : 3,11	A 05/04/05 (base 35 heures)	01/01/05
Audiovisuel Communication Production Public CC 1297 15 226				< SMIC 35 h		O : 1,00 E : 1,03 Tot : 3,76		

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	< SMIC 35 h	1 K	O : 1,18 E : 1,18 Tot : 2,11
1 171,92 € (0, E)	0,6 %	0,6 %							S : conforme		
1 197,00 € (0, E)	2,1 %	2,1 %									
1 208,40 € (0, E)	1,0 %	1,0 %									
1 219,80 € (0, E)	0,9 %	0,9 %									

Observations : Accord classification du 02/03/05 (effet à l'extension).

1 288,00 € (0, E)	5,1 %	5,1 %	5,1 %								
1 354,00 € (0, E)	5,1 %	5,1 %									

Observations : Salaires négociés au niveau infranational. La région suivie est la Région Parisienne (seule région > 5 000 sal) zone 1.

1 204,76 € (0, E)	5,2 %	2,9 %	2,9 %								

Observations : Salaires réels : + 0,7 % au 01/01/05 et + 0,7 % au 01/07/05.

						14 800 € (0, E)	2,1 %	1,9 %	1,9 %		

Observations :

						16 031 € (0, E)	2,5 %	2,5 %			

Observations :

						15 100 € (0, E)	2,3 %	2,1 %	2,1 %		

Observations : L'accord RTT prévoyait 1 580 h mais annulé d'où **incertitude sur la durée** car CC prévoit 1 712 h (**non conforme sur 39 h**).

										< SMIC 35 h toute la grille O et E	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 3,57

Observations : RP du 31/12/97 : 955,92 € au 31/12/97. Courrier de la branche précisant que ces valeurs valent pour 35 h.

Redéfinition du champ d'application en cours.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2004		SMIC 35 h au 01/07/04 = 1 154,18 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau	% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires		
		Type salaire	Valeur				
Audiovisuel Électronique équipement ménager CC 1686 CM	A 29/10/04 01/11/04	SMH : (base 35 heures)	1 154,21 €	3,8 %		0 : 1,24 E : 1,20 Tot : 2,41	A 13/10/05 (base 35 heures) à l'extension en 2006
71 656							
Automobile services CC 1090	A 06/12/02 01/07/04 A 28/09/04 01/02/05	RMG : (base 35 heures)	1 155,00 €	5,9 % sur 1 ^{er} coef. 2,0 %		0 : 1,30 E : 1,30 Tot : 3,46	A 28/09/04 A 19/04/05 (base 35 heures) 01/02/05 01/10/05
402 771							
Autoroutes sociétés d'économie mixte CC 1014				< SMIC 35h		0 : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,99	A 01/07/05 (base 35 heures) 01/07/05
13 598							
Avocats (personnel salarié) CC 1000	A 21/11/03 01/01/04 01/07/04 A 03/12/04 01/01/05	SMH : SMH : SMH : (base 35 heures)	1 145,04 € 1 162,04 € 1 188,37 €	3,0 % 1,5 % 1,5 % 2,3 %		0 : 1,01 E : 1,11 Tot : 2,58	A 03/12/04 A 14/10/05 (base 35 heures) 01/01/05
CM	32 806						
Banques CC 2120	A 20/10/03 01/01/04	RAG : (base 35 heures)	14 605 €	3,0 %		0 : 1,04 E : 1,04 Tot : 2,92	A 04/02/05 A 16/12/05 (base 35 heures) 01/02/05 01/01/06
235 570							
Bijouterie Joaillerie CC 567				< SMIC 35h		0 : 1,55 E : 1,00 Tot : 3,27	A 04/05/05 (base 35 heures) 01/07/05 01/01/06
24 264							
Biscuiterie chocolaterie (alliance 7) CC 2410	A 14/01/04 01/01/04 01/01/04	RAG : RMG : (base 35 heures)	14 963 € 1 174,46 €	2,1 % 2,2 %		0 : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46	A 08/04/05 (base 35 heures) 01/01/05
42 773							

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
1 220,00 € (0, E) 5,7 %	3,4 %								< SMIC 35 h S : conforme	4 K	0 : 1,17 E : 1,14 Tot : 2,29

Observations : L'accord du 09/03 institue une RAG pour les cadres uniquement. La **branche sera conforme** à l'application de l'accord du 13/10/05 (après extension).

		1 155 € (0, E) 0,0 %	2,0 %	2,0 %							0 : 1,28 E : 1,28 Tot : 3,42
		1 218 € (0, E) 5,5 %	2,9 %	2,9 %							

Observations : Le salaire minimum du premier coefficient est aligné sur le SMIC arrondi à l'euro supérieur.

1 219,57 € (0, E) Modification classification											0 : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,35
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations : Rappel : accord du 05/12/00 : SMH : 925,74 € au 01/07/01 (35 h). L'accord du 01/07/05 modifie les pieds d'échelle des différents niveaux de la grille et revalorise la valeur du point de 1,8 %.

1 188,37 € (0, E) 2,3 %	2,3 %	2,3 %							< SMIC 35 h	1 K	0 : 1,00 E : 1,08 Tot : 2,52
1 212,62 € (0, E) 2,0 %	2,0 %										

Observation :

					15 189 € (0, E) 4,0 %	2,1 %	2,1 %				0 : 1,03 E : 1,03 Tot : 2,87
					16 000 € (0, E) 5,3 %	2,4 %					

Observations : Accord du 11/01/06 sur les métiers repères.

1 182,77 € (0, E) 5,0 %	5,0 %	5,0 %									0 : 1,54 E : 1,00 Tot : 3,25
1 241,91 € (0, E) 5,0 %	5,0 %										

Observations : Rappel : accord du 13/09/01 : SMH : 1126,45 € au 01/01/02 (35 h)

			1 198,16 € (0, E) 2,0 %	2,0 %	2,0 %	15 247,60 € (0, E) 1,9 %	1,9 %	1,9 %			0 : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46

Observations : Nouvelle convention du 17/05/2004. Effet au 01/03/2005.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Rappel 2004		SMIC 35 h au 01/07/04 = 1 154,18 €				Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau	% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires			
Blanchisserie Interrégionale CC 2002	A 27/11/03 01/01/04	RMG : 1 092,88 €	Premier barème 35 h	< SMIC 35h S : conforme	0 : 1,01 E : 1,02 Tot : 1,75			
	26 612							
Bois d'oeuvre et dérivés négoce CC 1947	A 02/04/04 01/04/04	SMH : 1 128 € (base 35 heures)	0,9 %	< SMIC 35 h S : conforme	0 : 1,36 E : 1,23 Tot : 3,03	A 20/07/05 (base 35 heures)	01/04/05	
	5 290							
Bois Industries AP 1477 et 1550	A 16/12/03 01/07/04	SMH : 1 091,00 € (base 35 heures)	1,5 %	< SMIC 35h S : conforme	0 : 1,33 E : 1,21 Tot : 2,99	A 05/01/05 A 21/12/05 (base 35 heures)	01/04/05	
	46 821							
Bonnererie lingerie commerce de gros CC 500				< SMIC 35 h	0 : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,32			
	CM 17 219							
Boucherie Commerce CC 992	A 05/04/04 01/04/04 A 08/09/04 01/10/04	SMH : 1 199,00 € SMH : 1 217,00 € (base 35 heures)	Tot : 3,4 % 2,0 % 1,4 %		0 : 1,30 E : 1,30 Tot : 2,02	A 13/01/05 A 18/05/05 A 05/10/05 (base 35 heures)	01/02/05 01/06/05 01/10/05	
	44 412							
Boulangerie Pâtisserie artisanale CC 843	A 22/07/04 01/07/04	RMG : 1 204,00 € (base 35 heures)	3,0 %		0 : 1,08 E : 1,06	A 28/06/05 (base 35 heures)	01/07/05	
	120 155							
Boulangerie Pâtisserie industrielle CC 1747	A 14/11/03 01/01/04 A 21/10/04 01/01/05	SMH : 1 150,00 € SMH : 1 197,00 € (base 35 heures)	3,2 % 3,8 %		0 : 1,44 E : 1,44 Tot : 3,04	A 21/10/04 A 19/10/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/12/05	
	26 372							

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	< SMIC 35 h	Toute la grille Ouvrier et 13 K sur 16 Etam	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 1,66

Observations :

1 218,00 € (0, E) 8,0 %	4,4 %	4,4 %									O : 1,32 E : 1,19 Tot : 2,94
-------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------

Observations : Les parties s'engagent à avoir une politique salariale attractive (grille démarrant au SMIC, écarts hiérarchiques et point d'ancienneté).

1 154,00 € (0, E) 5,8 %	4,3 %	4,3 %								< SMIC 35 h	O : 5 K E : 3 K O : 1,30 E : 1,18 Tot : 2,91
-------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	-------------	--

Observations : Secteur de la **brosserie** : accord du 30/08/05, 1^{er} coefficient : 1 220 € au 01/10/05 (35 h). Pour les industries du bois, **accord conforme du 21/12/05** : SMH : 1 218 € au 01/04/06 et 1 229 € au 01/10/06 (**35 h**).

										< SMIC 35 h	Toute la grille 0 et E O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,00
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------	---

Observations : Dernière RP du 01/05/99 : RMG : 1 036,35 € au 1/05/99 pour 39 h (proratation pour **35 heures : 930,06 €**)

1 229,00 € (0, E) 1,0 %	1,0 %										O : 1,30 E : 1,30 Tot : 2,04
-------------------------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------

Observations : Accord du 04/01/06 : SMH : 1 259 € au 01/02/06 et modification de classification.

		1 225,47 € (0, E) 1,8 %	1,9 %	1,9 %							O : 1,08 E : 1,07
--	--	-------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	-------------------

Observations : Nouvelle classification au 01/01/03.

1 197,00 € (0, E) 4,1 %	3,8 %										O : 1,44 E : 1,44 Tot : 3,05
-------------------------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------

Observations : L'accord du 19/10/05 prévoit qu'à partir de 2006 les grilles seront applicables au 1^{er} septembre de chaque année.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Bourse CC 1601 7 802	A 17/12/03 01/01/04	SMH : (base 35 heures)	1 192,43 €	6,8 % sur 12/00		E : 1,29 Tot : 3,20	A 07/01/05 (base 35 heures)	01/01/05
	A 28/01/04 01/06/04 A 02/12/04 01/05/05	RMG : (base 35 heures)	1 180,00 € 1 210,00 €	2,2%		0 : 1,13 E : 1,13 Tot : 2,26	A 02/12/04 A 24/10/05 (base 35 heures)	01/05/05 01/03/06
Bricolage CC 1606 55 927	A 28/01/04 01/06/04 A 02/12/04 01/05/05	RMG : (base 35 heures)	1 180,00 € 1 210,00 €	2,2%		0 : 1,13 E : 1,13 Tot : 2,26	A 02/12/04 A 24/10/05 (base 35 heures)	01/05/05 01/03/06
	A 02/12/03 01/07/04	SMH : (taux horaire x 35 h)	1 090,48 €		< SMIC 35 h S : conforme	0 : 1,01 E : 1,01 Tot : 2,04	A 09/05/05 (taux horaire x 35 h)	01/08/05
Cafétarias CC 2060 CM 38 503	A 02/12/03 01/07/04	SMH : (taux horaire x 35 h)	1 090,48 €		< SMIC 35 h S : conforme	0 : 1,01 E : 1,01 Tot : 2,04	A 09/05/05 (taux horaire x 35 h)	01/08/05
	80 660					0 : 1,15 E : 1,07 Tot : 4,23	A 29/03/05 (base 35 heures)	01/04/05
Caoutchouc Industrie CC 45 14 179	A 20/10/04 01/11/04	RMG : (base 35 heures)	1 173,76 €	4,2 %		E : 1,17		
	80 660							
Carrières et matériaux ETAM CC 135 14 179	A 20/10/04 01/11/04	RMG : (base 35 heures)	1 173,76 €	4,2 %		E : 1,17		
	80 660							
Cartonnage Industrie CC 489 18 536	A 20/12/04 01/01/05	RMG : (base 35 heures)	1 111,74 €	1,9%	< SMIC 35h S : conforme	0 : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,46	A 20/12/04 A19/07/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/09/05
	18 536							
Casinos CC 2257 CM 5 349	A 28/11/03 01/07/04	SMH : (base 35 heures)	1 172,74 €	1,4 %		E : 1,27 Tot : 2,15	A 14/01/05 A 24/11/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/01/06
	5 349							

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
1 217,47 € (E) 2,1 %	2,1 %	2,1 %							< SMIC 35 h pour 41 centimes S : conforme	1 K	E : 1,29 Tot : 3,20

Observations : Accord du 09/01/06 : conforme. SMH : 1243,04 € au 01/01/06.

		1 210,00 € (0, E) 2,5 %	2,0 %	2,0 %	RAG pour cadres seulement				< SMIC 35 h S : conforme	1 K	O : 1,11 E : 1,11 Tot : 2,23
--	--	-------------------------	-------	-------	---------------------------	--	--	--	-----------------------------	-----	------------------------------------

Observations : La branche redeviendra conforme à l'application de l'accord du 24/10/05 en mars 2006.

1 154,18 € (0, E) 5,8 %	5,9 %	5,9 %							< SMIC 35 h S : conforme	5 K	O : 1,01 E : 1,01 Tot : 2,07
-------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	-----------------------------	-----	------------------------------------

Observations : Un accord conforme (taux hor. 8,03 €) a été signé le 17/01/06 prenant effet à l'extension.

1 205,00 € (E) 3,0 %	2,0 %	2,0 %							< SMIC 35 h S : conforme	2 K	O : 1,13 E : 1,05 Tot : 4,13
----------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	-----------------------------	-----	------------------------------------

Observations : Rappel : accord du 07/07/03 : SMH : 1 170,32 € au 01/07/03 (35 h). 3 organisations patronales ont fait opposition à l'extension de l'accord du 29/03/05 en raison du surcoût salarial engendré.

									< SMIC 35 h	6 K sur les 8 K employés	E : 1,13
--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------	--------------------------	----------

Observations : Deux textes (sur salaires et classifications) signés en 10/05 mais frappés d'une triple opposition.

		1 111,74 € (E) 1,9 %	1,9 %						< SMIC 35 h	1 K	O : 1,08 E : 1,08 Tot : 3,31
--	--	----------------------	-------	--	--	--	--	--	-------------	-----	------------------------------------

Observations : L'organisation patronale estime que le 1^{er} coefficient dénommé "hors coefficient" est un **coef. d'attente** pour les salariés temporaires.

1 231,85 € (E) 4,0 %	3,2 %	3,2 %									E : 1,26 Tot : 2,13
----------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------

Observations : CC du 29/03/02. Effet au 01/05/03. Exploitation de l'ensemble des filières (machines à sous, accueil, gestion...) sauf hôtellerie restauration.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Céramique Industrie CC 1558 CM 19 587	A 17/02/04 01/01/04	SMH : 1 113,00 € (base 35 heures)	2,6 %	< SMIC 35 h	S : conforme	0 : 1,17 E : 1,17 Tot : 3,12		
Charcuterie Commerce CC 953 24 710	A 02/07/04 01/07/04	SMH : 1 176,96 € (base 35 heures)	7,0 %			0 : 1,14 E : 1,14 Tot : 1,63	A 04/07/05 (base 35 heures)	01/07/05
Charcutières Industries CC 1586 41 923	A 28/01/04 01/04/04 01/10/04 A 09/12/04 01/12/04	SMH : 1 170,40 € SMH : 1 178,59 € SMH : 1 183,40 € (base 35 heures)	total 2,9 % 2,0 % 0,7 % 0 à 0,4 %			0 : 1,19 E : 1,19 Tot : 3,44	A 01/03/05 (base 35 heures)	01/04/05 01/10/05
Chaussures Commerce détaillants CC 733 12 081				< SMIC		E : 1,00 Tot : 2,30	A 25/10/05 (base 35 heures)	01/12/05
Chaussures Commerce succursales CC 468 CM 12 808				< SMIC		E : 1,00 Tot : 2,62		
Chaussure Industrie CC 1580 28 905				< SMIC		0 : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,94	A 13/05/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/07/05
Chimie Industrie CC 44 CM 307 081	RP 12/12/03 01/01/04	SMH : 876,20 € (base 38 heures) soit 807,03 € pour 35 h	1,5%	< SMIC		0 : 1,18 E : 1,18 Tot : 4,73		

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur			Valeur			Valeur			< SMIC 35 h	8 K	O : 1,11 E : 1,11 Tot : 2,96

Observations : Pas de montant fixé pour 1^{er} K (125) car il n'y aurait pas de salariés à ce coefficient. RMG pour les cadres seulement.

1 223,98 €	(0)	4,0 %	3,9 %	3,9 %								O : 1,14 E : 1,14 Tot : 1,63
------------	-----	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations :

1 204,70 €	(0, E)	1,8 %	1,8 %									O : 1,19 E : 1,19 Tot : 3,44
1 219,16 €	(0, E)	1,2 %	1,2 %	3,0 %								

Observations : L'accord du 01/03/05 rappelle engagement d'aligner coefficient 120 sur SMIC et prévoit cet alignement au 01/10/05 si SMIC > 120 à cette date ainsi qu'écart entre 120 et 125.

1 220,00 €	(0,E)	premier barème 35 h										E : 1,10 Tot : 2,79
------------	-------	---------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------

Observations : Rappel : accord du 12/09/00 : SMH : 1 082,6 € au 1/12/00 (39 h)

										< SMIC	toute la grille employés et 4 coef. cadres	E : 1,00 Tot : 2,48
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	--	------------------------

Observations : Dernier accord Empl. du 26/06/95 : SMH : 952,75 € (E) au 01/07/95 (39 h). Acc. cadres du 19/06/01 (39 h).

			1 203,00 €	(0, E)	premier barème 35 h	14 900,00 €	(0, E)	premier barème 35 h				O : 1,06 E : 1,06 Tot : 3,05
			1 222,00 €	(0, E)	1,6 %	3,0 %						

Observations : Rappel : accord du 12/02/01 : RMG : 1 082,54 € au 01/01/01 (39 h). RAG : 13 373 € au 01/01/01 (39 h).

										< SMIC	6 K sur 7 (0, E)	O : 1,12 E : 1,12 Tot : 4,49
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	------------------	------------------------------------

Observations : RP 2003 et 2004 ne reva�orissent pas la RAG 2002 : 13 156 € (38 h) soit 12 117 € (35 h). Les RP affichent des salaires minima base 38 heures.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2004		SMIC 35 h au 01/07/04 = 1 154,18 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau	% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires		
Ciments Industrie Ouvriers Etam CC 832- 833	A 14/01/04 01/02/04	RMG : 919,29 € RAG : 12 739,24 € (base 35 heures)	1,5 %	< SMIC 35 h	0 : 1,33 E : 1,33	RP 26/01/05 (base 35 heures)	01/02/05
9 424							
Cinéma Exploitations CC 1307	A 05/11/03 01/01/04 01/03/04 A 29/04/04 01/07/04 01/10/04	(base 35 heures) SMH : 1 025,56 € RMG NH : 1 103,87 € SMH : 1 063,07 € RMG NH : 1 116,00 € SMH : 1 117,79 € RMG NH : 1 154,18 € SMH : 1 123,38 € RMG NH : 1 159,95 €	Tot : 10,1 (SMH) 5,4 (RMG) 0,3 % 0,3 % 3,8 % 1,1 % 5,2 % 3,4 % 0,5 % 0,5 %		0 : 1,04 E : 1,04 Tot : 2,01	A 14/04/05 (base 35 heures) (151,30 heures)	01/05/05 01/12/05
8 412							
Coiffure CC 1078 puis 2493					0 : 1,08 E : 1,08 Tot : 2,01	A 18/03/05 A 03/11/05 (base 35 heures)	26/04/05
CM 115 127							
Combustibles Liquides Gaz Commerce CC 1408	A 07/05/04 01/05/04	SMH : 1 146,00 € (base 35 heures)	2,1 %	< SMIC 35 h S : conforme	0 : 1,18 E : 1,18 Tot : 4,45	A 21/04/05 (base 35 heures)	01/05/05
14 194							
Commerce détail non alimentaire CC 1517				< SMIC 35 h	0 : 1,08 E : 1,02 Tot : 1,71	A 30/11/05 (base 35 heures)	01/01/06
CM 71 287							
Commerce de gros CC 573	A 14/12/01 01/07/04	SMH : 1 126,45 € (application du titre III de classification qui prévoit une progression entre chaque échelon) (base 35 heures)	0 à 4 %	< SMIC 35 h	0 : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,39		
CM 292 619							

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%			
			934,00 € (0, E) 1,6 %	1,6 %	1,6 %	12 942,53 € (0, E) 1,6 %	1,6 %	1,6 %	< SMIC 35 h	2 K	O : 1,28 E : 1,28

Observations : Accord classification du 30/06/05 (effet au 01/09/05).

1 160,74 € (0, E) 3,3 %	3,4 %	3,4 %	1 171,55 € (0, E) 1,0 %	1,0 %	1,0 %						O : 1,08 E : 1,08 Tot : 2,16
1 216,72 € (0, E) 4,8 %	4,9 %	8,5 %									

Observations : Relèvement des **salaires réels** de 1,0 % au 01/05/05, 0,8 % au 01/12/05. Nouvelle classification du 05/11/03 : effet au 01/11/2003. Intégration de la prime de complexe dans l'indice de référence et double barème (salles uniques et salles complexes) de novembre 2003 à juillet 2005. Branche **conforme** car base 151,3 h soit 8,03 €/heure.

1 185,00 € (0, E) Valeurs 2003 reprises par CC									< SMIC 35 h	4 K	O : 1,05 E : 1,05 Tot : 4,95
1 220,00 € (0, E)											

Observations : Rappel : accord du 09/09/03 : classification et SMH : 1 185 € au 26/09/03 (35 h). La nouvelle convention du 18/03/05 reprend les valeurs de salaires au 26/09/03. Branche conforme à l'extension de l'accord du 03/11/05.

1 222,00 € (0, E) 6,6 %	3,3 %	3,3 %									O : 1,13 E : 1,13 Tot : 4,30

Observations : L'accord de 2005 modifie l'article 30 bis de la CC sur les réels (prévoit salaire plancher et une courbe de raccordement linéaire).

1 220,00 € (0, E) 8,4 %	8,2 % sur 01/2002										O : 1,10 E : 1,03 Tot : 1,80

Observations : Rappel : accord du 06/09/01 : SMH : 1 126 € au 01/01/02 (35 h).

									< SMIC 35 h	9 échelons	O : 1,06 E : 1,06 Tot : 3,21

Observations : Rappel : accord du 14/12/01 (RTT). SMH : 1 126,45 € au 11/08/02 (35 h). RAG : 13 517 € au 11/08/02 (35 h).

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2004		SMIC 35 h au 01/07/04 = 1 154,18 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau	% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires		
Coopératives de Consommation CC 179							
CM 7 868							
Cuir et peaux Industrie CC 207	A 06/07/04 01/07/04	SMH : 1 201,23 € (base 35 heures)	2,1 %		0 : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,97	A 05/07/05 (base 35 heures)	01/07/05
	4 564						
Déchet activités CC 2149	A 29/01/04 01/02/04 01/05/04 A 15/12/04 01/02/05	(pour 35 h après proratisation) SMH : 1 068,00 € SMH : 1 077,00 € SMH : 1 098,00 €	3,7 % 0,8 % 2,0 %	< SMIC 35 h	0 : 1,10 E : 1,10 Tot : 1,59	A 15/12/04 A 07/10/05 (base 35 heures)	01/02/05 01/01/06
	39 836						
Dentaires Cabinets CC 1619	A 26/03/04 01/04/04 A 02/09/04 01/10/04	SMH : 1 167,86 € SMH : 1 195,16 € (base 35 heures)	Tot : 2,7 % 0,6 % 2,3 %		0 : 1,34 E : 1,15 Tot : 1,79	A 08/07/05 (base 35 heures)	01/07/05
CM 40 649							
Dentaires Laboratoires prothèses CC 993	A 19/12/03 01/04/04	SMH : 1 190,34 € (base 35 heures)	3,7 %		0 : 1,20 E : 1,09 Tot : 1,71	A 04/02/05 (base 35 heures)	01/04/05
CM 14 171							
Distributeurs conseils hors domicile CC 1536	A 29/06/04 01/07/04 A 05/10/04 01/11/04	SMH : 1 204,00 € SMH : 1 216,00 € (base 35 heures)	Tot 04 : 3 % 2,0 % 1,0 %		0 : 1,04 E : 1,04 Tot : 2,78		
	13 553						
Eau et assainissement entreprises CC 2147	A 03/05/04 17/09/04	RAG : 15 097 € (base 35 heures)	2,0 %		0 : 1,10 E : 1,10 Tot : 2,90	A 05/09/05 (base 35 heures)	extension
6 174							

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			

Observations : Pas de barème de salaires. Accord classification du 24/02/04. Branche placée en CMP depuis le 22/11/05.
1^{ère} réunion le 22/02/06.

1 217,91 € (0, E) 1,4 %	1,5 %	1,5 %									0 : 1,13 E : 1,13 Tot : 3,98
-------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations :

1 098,00 € (0, E) 2,0 %	2,0 %	2,0 %									0 : 1,18 E : 1,18 Tot : 1,70
1 224,00 € (0, E) 11,4 %		11,4 %									

Observations : L'accord du 07/10/05 reprend pour 35 h les valeurs qui s'appliquaient auparavant pour 39 heures.

1 217,91 € (0, E) 1,9 %	1,9 %	1,9 %									0 : 1,34 E : 1,13 Tot : 1,79

Observations :

1 227,30 € (0, E) 3,1 %	2,4 %	2,4 %									E : 1,08 Tot : 1,67
-------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------

Observations : Actualisation de la classification par accord du 04/01/05.

									< SMIC 35 h S : conforme	1 K	0 : 1,04 E : 1,04 Tot : 2,77

Observations :

						15 399,00 € (0, E) 2,0 %	2,0 %				0 : 1,10 E : 1,10 Tot : 2,90

Observations :

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Eaux, boissons sans alcool CC 1513	A 11/05/04 01/06/04 A 25/11/04 01/01/04 01/12/04	SMH : RAG : SMH : (base 35 heures)	1 195,10 € 15 307 € 1 201,08 € (base 35 heures)	Tot : 2 % 1,5 % 2,0 % 0,5 %		O : 1,16 E : 1,16 Tot : 2,69	A 28/06/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/07/05 01/11/05
	18 465							
Édition CC 2121	A 06/06/05 01/11/04 2004	RMG : RAG : (base 35 heures)	1 085,00 € 14 070,00 € (base 35 heures)	3,0 %		O : 1,06 E : 1,06 Tot : 2,53	A 06/06/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/02/05
CM	24 371							
Études Techniques bureaux CC 1486	A 05/10/04 01/01/05 A 20/10/04	RMG cadres		3,0 %		O : 1,01 E : 1,01 Tot : 3,93	A 05/10/04 A 20/10/04 A 15/12/05 (base 35 heures)	01/01/05 (cadres) 01/02/05 01/01/06 (cadres) 01/01/06
	404 446	RMG : (base 35 heures)	1 195,00 € (base 35 heures)	3,6 %	< SMIC 35 h S : conforme			
Experts Comptables CC 787				< SMIC 35 h	E : 1,17 Tot : 2,84			
CM	104 921							
Financières Sociétés CC 478						O : 1,03 E : 1,03 Tot : 3,16	A 11/01/05 (base 35 heures)	01/02/05
	28 397							
Fleuristes animaux familiers CC 1978	A 08/07/04 01/02/05	RMG : (base 35 heures)	1 160,00 € (base 35 heures)	3,2 %	< SMIC 35 h S : conforme	O : 1,09 E : 1,09 Tot : 2,25	A 08/07/04 A 05/10/05 (base 35 heures)	01/02/05 extension
CM	20 159							

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%			
1 219,09 € (0, E) 1,5 %	1,5 %					15 927,47 € (0, E) 2,0 %	2,0 %	2,0 %			O : 1,16 E : 1,16 Tot : 2,69
1 225,19 € (0, E) 0,5 %	0,5 %	2,0 %									

Observations : La convention prévoit (article 48 bis) **une rémunération annuelle** brute garantie égale à 13 fois le salaire minimum mensuel conventionnel à sa dernière valeur de l'année considérée.

			1 101 € (0, E) 1,5 %	1,5 %	1,5 %	14 296 € (0, E) 1,6 %	1,4 %	1,4 %			O : 1,06 E : 1,06 Tot : 2,49
--	--	--	----------------------	-------	-------	-----------------------	-------	-------	--	--	------------------------------------

Observations : Rappel : CC du 14/01/2000 : RMG : 1 053 € au 01/01/2000 (**35 h**). La grille des minima mensuels ouvriers et employés est inférieure au SMIC mais la branche prévoit une garantie annuelle conforme égale au cumul des mensuels x 13/12.

			1 195 € (0, E) 5,3 %	3,6 %	3,6 %						O : 1,00 E : 1,00 Tot : 3,84
			1 230 € (0, E) 2,9 %	2,7 %							

Observations : Rappel : accord du 06/12/01 : RMG : 1 135 € au 01/05/02 (**35 h**).

									< SMIC 35 h	2 K	E : 1,10 Tot : 2,68
--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------	-----	------------------------

Observations : Rappel : accord du 22/04/03 : RAG : 12 893 € au 01/10/03 (**35 h**).

						16 000,00 € (0, E) 11,1 %	8,9 %	8,9 %			O : 1,02 E : 1,02 Tot : 3,02
--	--	--	--	--	--	---------------------------	-------	-------	--	--	------------------------------------

Observations : Rappel : accord du 17/07/01 : RAG : 14 406 € au 01/09/01 (**35 h**).

			1 160,00 € (0, E) 2,7 %	3,2 %	3,2 %				< SMIC 35 h S : conforme	5 K	O : 1,07 E : 1,07 Tot : 2,18
--	--	--	-------------------------	-------	-------	--	--	--	-----------------------------	-----	------------------------------------

Observations : Rappel : accord du 15/02/02 : RMG : 1 130 € au 12/08/02 (**35 h**).

Branche conforme à l'entrée en vigueur de l'accord au 01/02/06 après extension.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE Rappel 2004 SMIC 35 h au 01/07/04 = 1 154,18 €						SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Formation Organismes CC 1516 CM 34 466	A 10/09/04 01/01/04	RAG : 14 029,32 € (base 35 heures)	1,5 %			O : 1,04 E : 1,04 Tot : 3,85	A 20/01/05 01/05/05 A 15/12/05 (base 35 heures)	01/05/05 01/07/05 extension
Foyers de jeunes travailleurs CC 2336 CM 6 303	A 14/11/03 01/01/04	SMH : 1 210,00 € (base 35 heures)	2,9 %			O : 1,05 E : 1,05 Tot : 2,00		
Frigorifiques exploitations CC 200 6 307	A 10/05/04 01/05/04	SMH : 1 087,47 € (base 35 heures)	5,3 %	< SMIC 35 h		O : 1,03 E : 1,03 Tot : 3,55	A 28/04/05 A 04/07/05 (base 35 heures)	01/03/05 01/07/05
Fruits et Légumes Épicerie commerce CC 1505 CM 38 309	A 09/07/03 01/01/04 A 20/09/04 01/11/04	SMH : 1 172,74 € SMH : 1 197,37 € (base 35 heures)	1,6 % 2,1 %			O : 1,06 E : 1,06 Tot : 1,74	A 12/07/05 (base 35 heures)	01/12/05
Fruits et légumes Expédition Exportation CC 1405 10 023				< SMIC 35 h S : conforme		O : 1,25 E : 1,25 Tot : 1,97	A 21/10/05 (base 35 heures)	01/12/05
Gardiens Concierges CC 1043 CM 15 867	A 10/10/03 01/01/04 A 04/10/04 01/01/05	pour 35 h après proratisation RMG : 1 099,67 € RMG : 1 154,18 €				E : 1,08 Tot : 1,28	A 04/10/04 A 21/09/05 (base 35 heures après proratisation)	01/01/05 01/01/06
Géomètres CC 1598 puis 2543 CM 11 119	A 19/02/04 01/01/04 A 22/06/04 01/07/04	SMH : 981,00 € SMH : 995,72 € (base 35 heures)	premier barème 35 h 1,5 %	< SMIC 35 h		E : 1,13 Tot : 2,63	A 18/01/05 A 12/07/05 A 07/12/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/07/05 01/01/06

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%			
						14 205 € (0, E) 1,3 %	1,3 %				O : 1,04
						14 382 € (0, E) 1,3 %	1,3 %	2,5 %			E : 1,04
											Tot : 3,85

Observations : Accord du 15/12/05 prévoit gel des minima en 2006 et versement d'une prime de 120 € que l'employeur peut imputer ou non sur les augmentations individuelles ou collectives.

									< SMIC 35 h	1 K	O : 1,04
											E : 1,04
											Tot : 1,99

Observations :

1 154,21 € (0, E) 6,1 %	4,5 %										O : 1,08
1 217,91 € (0, E) 5,5 %	4,7 %	9,5 %									E : 1,08
											Tot : 3,50

Observations : Même montant pour les deux premiers coefficients. L'avenant d'avril a été complété par un **additif du 04/07/05** pour tenir compte de la revalorisation du SMIC.

1 228,50 € (0, E) 2,6 %	3,0 %	3,0 %									O : 1,08
											E : 1,08
											Tot : 1,7

Observations :

1 217,88 € (0, E) 7,2 %	4,1 %	4,1 %									O : 1,21
											E : 1,21
											Tot : 1,90

Observations : Rappel : accord du 10/09/03 : SMH : 1 136,15 € au 15/11/03 (35 h).

			1 154,18 € (E) 5,0 %	2,5 %	2,5 %						E : 1,03
			1 217,88 € (E) 5,5 %	3,1 %							Tot : 1,22

Observations : Les valeurs de salaires base 169 heures affichées dans les accords sont **proratisées** pour obtenir des salaires base 35 heures. Les accords contiennent des **clauses de rendez-vous** qui prévoient une rencontre des partenaires sociaux si l'évolution de la conjoncture économique diverge du profil prévu pour l'année.

1 040,53 € (E) 4,5 %	4,5 %								< SMIC 35 h	2 K	E : 1,14
1 060,30 € (E) 1,9 %	1,9 %	1,9 %	6,5 %								Tot : 2,65
1 114,38 € (E) 5,1 %	5,1 %	5,1 %									

Observations : Nouvelle convention collective du 13/10/05.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Glaces Sorbets Industrie Com. de gros CC 1941 5 867	A 14/01/04 01/01/04	RAG : 14 963 € RMG : 1 174,46 € (base 35 heures)	2,1 % 2,2 %			0 : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46	A 07/01/05 (base 35 heures)	01/01/05
Grands Magasins et Magas. Populaires CC 2156 CM 42 075						0 : 1,11 E : 1,11 Tot : 3,06		
Habillement Commerce détail CC 1483 77 612	A 29/04/04 01/09/04	SMH : 1 173,00 € (base 35 heures)	premier barème 35 h			0 : 1,12 E : 1,12 Tot : 1,88		
Habillement Commerce Succursales CC 675 CM 55 268				< SMIC 35 h		0 : 1,00 E : 1,00 Tot : 3,39		
Habillement Industrie CC 247 100 749	A 15/04/04 01/05/04	SMH : 1 146,00 € (base 35 heures)	premier barème 35 h	< SMIC 35 h S : conforme		0 : 1,03 E : 1,11 Tot : 3,49		
H.L.M. (SA) CC 2150 27 807	A 10/12/04 01/01/05	RMG : 1 168,10 € RAG : 15 817,92 € (base 35 heures)	4,8 % 4,9 %			0 : 1,21 E : 1,21 Tot : 3,42	A 10/12/04 A 12/12/05 (base 35 heures)	01/01/06
Horlogerie Bijouterie Commerce CC 1487 13 760				< SMIC 35 h		0 : 1,09 E : 1,09 Tot : 2,18	A 10/06/05 (base 35 heures)	01/09/05

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	%		Valeur	%		Valeur	%				
			1 198,16 € (0, E) 2,0 %	2,0 %	2,0 %	15 248 € (0, E) 1,9 %	1,9 %	1,9 %			O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,46

Observations :

									< SMIC 35 h	2 K	O : 1,05 E : 1,05 Tot : 2,89
--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------	-----	------------------------------------

Observations : Dernier accord du 11/04/01: RAG : 14 102 € au 01/04/01 (35 h). Prorogation de la classification jusqu'au 30/06/03.

									< SMIC 35 h	4 K	O : 1,08 E : 1,08 Tot : 1,81
--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------	-----	------------------------------------

Observations : Négociations en cours sur les classifications. **Accord conforme du 31/01/06 (effet à l'extension).**

									< SMIC 35 h	10 K	O : 1,00 E : 1,00 E + bas grille AM Tot : 3,21
--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------	------	---

Observations : Dernier accord du 23/05/2000 : SMH : 1 055 € au 01/06/2000 (39 h) après proratation 946,75 €.

									< SMIC 35 h	toute la grille 0 11 K sur 12 K Employés	O : 1,00 E : 1,05 Tot : 3,30
--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------	--	------------------------------------

Observations :

			1 168,10 € (0, E) 5,5 %	4,8 %	4,8 %	15 817,92 € (0, E) 5,5 %	4,9 %	4,9 %			O : 1,20 E : 1,20 Tot : 3,39
--	--	--	-------------------------	-------	-------	--------------------------	-------	-------	--	--	------------------------------------

Observations :

1 218,00 € (E) 8,1 %	12,0 %	12,0 %									O : 1,14 E : 1,14 Tot : 2,55
----------------------	--------	--------	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations : Rappel : accord du 07/02/01 : SMH : 1 127,23 € au 01/07/01 (35 h). 2^{ème} k = 1 090 €

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Hôtellerie de pein air CC 1631	A 26/10/04 01/04/05	RMG :	1 146,00 € (base 35 heures)	5,2 %	< SMIC 35 h	0 : 1,17 E : 1,17 Tot : 1,66	A 26/10/04 A 15/03/05 (base 35 heures)	01/04/05 01/07/05
	CM 5 000							
Hôtels Cafés restaurants CC 1979				< SMIC 35 h		A 19/12/05	extension	
	CM 421 983							
Huissiers de justice CC 1921	A 23/03/04 01/04/04	SMH :	1 252,36 € (base 35 heures)	3,3 %		E : 1,17 Tot : 2,38		
	10 973							
Immobilier CC 1527	A 14/11/03 01/01/04	SMH :	927,85 € (base 35 heures)	1,3 %	< SMIC 35 h	0 : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,00	A 06/07/05 (base 35 heures)	01/01/05
	CM 102 997							
Import-Export CC 43	A 16/11/04 01/01/05	SMH :	1 202,06 € (base 35 heures)	2,5 %		0 : 1,14 E : 1,14 Tot : 3,32	A 16/11/04 A 23/11/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/01/06
	52 157							
Imprimerie et Industries graphiques CC 184	A 02/03/04 01/04/04 01/07/04	SMH : SMH :	1 146,00 € 1 146,00 € (base 35 heures)	Tot : 3,4 % 2,6 % 0 à 1,1 %	< SMIC 35 h S : conforme	0 : 1,22 E : 1,22 Tot : 2,65	A 16/06/05 (base 35 heures)	01/07/05
	108 850							
Jardineries Graineteries CC 1760				< SMIC 35 h		0 : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,09		
	CM 9 936							

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	< SMIC 35 h S : conforme	1 K	O : 1,24 E : 1,24 Tot : 1,70

Observations : Rappel : accord du 16/01/02 : RMG : 1 047 € au 01/01/02 (35 h).

Accord conforme du 11/01/06 : RMG : 1 260 ? (effet à l'extension).

taux horaire : 8,03 €									< SMIC 35 h S : conforme	toute la grille ouv., empl. et professions intermédiaires	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 1,12
-----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------------------------	--	------------------------------------

Observations : Rappel : CC du 30/04/97 : SMH : taux horaire = 5,78 €.

Pour 39 h : 976,82 € (pour > 20 et < 20 salariés depuis Acc. du 13/07/04).

											E : 1,17 Tot : 2,38
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------

Observations :

940,84 € (0, E) 1,4 %	1,4 %	1,4 %							< SMIC 35 h O et E)	toute la grille O et E)	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 1,92
-----------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	------------------------	----------------------------	------------------------------------

Observations : Rénégociation des classifications en cours. Accord de principe du 23/09/05 mais signature liée à la négociation sur les salaires.

1 202,06 € (0, E) 2,5 %	2,5 %	2,5 %									O : 1,11 E : 1,11 Tot : 3,22
-------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations : Rappel : accord du 29/10/03 : SMH : 1 172,74 € au 01/11/03 (35 h).

1 225,00 € (0, E) 6,9 %	3,3 %	3,3 %									O : 1,17 E : 1,17 Tot : 2,56
-------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations : Accord du 17/03/05 au 01/07/05 pour la reliure, brochure, dorure.

									< SMIC 35 h O et E + bas de grille PI	toute la grille O et E + bas de grille PI	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 1,98
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	---	------------------------------------

Observations : Dernier accord du 26/11/02 : SMH : 1 154,75 € au 01/01/03 (39 h).

L'accord indique également des taux horaires : taux horaire x 35 h x 52/12 = 1 035,88 € (35 h).

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2004		SMIC 35 h au 01/07/04 = 1 154,18 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau	% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires		
Jeux Jouets Industries CC 1607 8 894	A 30/06/04 01/07/04	SMH : 1 154,00 € (base 35 heures)	premier barème 35 h	< SMIC 35 h S : conforme	0 : 1,23 E : 1,23 Tot : 2,94	A 30/06/05 (base 35 heures)	01/07/05
Laitière Industrie CC 112 53 109	A 27/10/04 01/11/04	RAG : 15 400,00 € SMH : 1 183,40 € (base 35 heures)	2,1 % 2,1 %		0 : 1,10 E : 1,10 Tot : 3,15	A 10/11/05 (base 35 heures)	01/11/05
Librairie Equip. de bureau Com. Détail CC 1539 puis Papeterie AP 2541 Librairie AP 2537 CM 62 749				< SMIC 35 h	0 : 1,00 E : 1,00 tot : 2,19	Papeterie A 05/07/05 (base 35 heures) Librairie A 13/10/05 (base 35 heures)	01/07/05
Manutention Ferroviaire CC 538 CM 6 628	A 15/01/04 01/07/04	SMH : 1 170,44 € (base 35 heures)	3,8 %		0 : 1,12 E : 1,14 Tot : 1,66	A 14/04/05 (base 35 heures)	01/07/05
Manutention Nettoyage Aéroport RP CC 1391 Régionale 6 378	A 17/02/04 01/04/04 01/10/04	SMH : 1 043,34 € SMH : 1 074,58 € (base 35 heures)	Tot : 6,1 % 4,1 % 1,9 %	< SMIC 35 h	0 : 1,10 E : 1,10 Tot : 2,04	A 17/05/05 (base 35 heures)	01/07/05
Manutention portuaire CC 1763 CM 6 979	A 04/05/04 01/01/04 01/05/04 A 15/12/04 01/01/05	SMH : 1 155,76 € RMG : 1 155,76 € SMH : 1 161,54 € RMG : 1 161,54 € SMH : 1 178,96 € RMG : 1 178,96 € (base 35 heures)	Tot : 1,5 % 1,0 % 0,5 % 0,5 % 1,5 % 1,5 %		0 : 1,49 E : 1,49 Tot : 2,61	A 15/12/04 A 06/09/05 A 15/12/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/07/05 01/01/06

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	%		Valeur	%		Valeur	%				
1 218,00 € (0, E) 5,6 %	3,4 %	3,4 %									O : 1,18 E : 1,18 Tot : 2,85

Observations :

1 218,46 € (0, E) 3,0 %	2,2 %	2,2 %				15 840 € (0, E) 2,9 %	2,3 %	2,3 %			O : 1,10 E : 1,10 Tot : 3,06
-------------------------	-------	-------	--	--	--	-----------------------	-------	-------	--	--	------------------------------------

Observations : La décision de sortir la prime d'ancienneté de l'assiette de la RAG (elle y avait été intégrée par l'accord du 26/09/03) est avancée du 01/07/05 au 01/01/05. L'accord 2005 fixe aussi une RAG pour les cadres au forfait annuel en jours.

1 220,00 € (0, E) 10,5 %	7,5 %	7,5 %									O : 1,02 E : 1,02 Tot : 2,17
1 220,00 € (0, E) 10,5 %	7,5 %	7,5 %									

Observations : Rappel : accord du 23/05/01 : SMH : 1 104,50 € au 01/11/01 (35 h).

1 220,94 € (0, E) 4,3 %	3,8 %	3,8 %									O : 1,10 E : 1,12 Tot : 1,62
-------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations : Les accords affichent des taux horaires pour les ouvriers et des mensuels pour 151,67 h pour les autres catégories. L'accord du 14/04/05 modifie la classification des ouvriers de nettoyage dont la grille démarre à 156 au lieu de 151. Il précise aussi que les parties conviennent de se réunir si le SMIC au 01/07/05 était > à la valeur du 1^{er} coefficient.

1 102,49 € (0, E) 2,6 %	2,3 %	2,3 %							< SMIC 35 h	8 K	O : 1,12 E : 1,12 Tot : 1,96
-------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	-------------	-----	------------------------------------

Observations : Négociations sur structure de la grille prévues par accord de 05/05. **Accord conforme du 24/02/06.**

La partie patronale s'engage pour l'avenir sur le SMIC (1^{er} niveau au SMIC au 1^{er} octobre de chaque année) prime de vacances et non-écrasement de la grille ouvriers.

1 178,96 € (0, E) 1,5 %	1,5 %		1 178,96 € (0, E) 1,5 %	1,5 %							O : 1,45 E : 1,45 Tot : 2,49
1 243,96 € (0, E) 5,5 %	3,0 %	4,5 %	1 243,96 € (0, E) 5,5 %	3,0 %	4,5 %						
1 267,60 € (0, E) 1,9 %	1,9 %		1 267,60 € (0, E) 1,9 %	1,9 %							

Observations :

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2004		SMIC 35 h au 01/07/04 = 1 154,18 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires		
Mareyeurs Expéditeurs CC 1589				< SMIC 35 h	0 : 1,02 E : 1,02	A 01/07/05 (base 35 heures)	01/07/05
	CM 6 718						
Maroquinerie Industries CC 1805				< SMIC 35 h		A 09/09/05 (base 35 heures)	15/10/05
	CM 14 274						
Matériaux de Construction Ouvriers CC 398					0 : 1,15 < SMIC 35 h	RP 01/01/05 (base 35 heures)	01/01/05
	CM 25 274						
Matériaux de Construction ETAM CC 533				< SMIC 35 h	E : 1,15	RP 01/01/05 (base 35 heures)	01/01/05
	CM 21 510						
Médecine du travail (service interentr.) CC 897	A 18/02/04 01/01/03 01/01/04	RAG : 14 800,00 € SMH : 1 026,27 € RAG : 15 150,00 € (base 35 heures)	5,0 % 3,7 % 2,4 %		0 : 1,06 E : 1,06 Tot : 4,39	A 01/02/05 A 08/09/05 A 03/11/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/01/05 01/01/05 01/01/05
	11 149						
Médicaux Cabinets CC 1147	A 29/07/04 01/07/04	SMH : 1 159,72 € (pour 35 h après proratisation)			E : 1,04	A 14/01/05 (pour 35 h après proratisation)	01/01/05
	89 018						
Menuiserie Charpente AP 2273	A 20/02/04 01/01/04	RAG : 14 129,00 € (base 35 heures)	2,0 %		0 : 1,23 E : 1,09 Tot : 3,09		
	13 725						

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%			
1 217,91 € (0, E) 6,2 %	6,2 %	6,2 %									O : 1,03 E : 1,03 Tot : 1,99

Observations : Filière suivie : saleurs saurisseurs (accord du 09/07/04 ne concerne pas les saleurs saurisseurs).

Rappel : accord du 11/07/03 : SMH : 1 111,29 € au 01/07/03 (35 h). Révision de la classification du 18/03/05.

		1 220,00 € (0, E) Premier barème 35 h									O : 1,02 E : 1,02 Tot : 2,46
--	--	---------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations : Dénonciation totale de l'ancienne convention le 22/03/04 : derniers minima en 1987 (dernier accord sur les salaires réels du 25/06/96). Accord sur les **salaires réels du 18/04/05 (+ 1,4 %)**. Nouvelle convention du 09/09/05.

1 089,93 € (0, E) 1,8 %	1,8 %	1,8 %							< SMIC 35 h	5 K	O : 1,11
-------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	-------------	-----	----------

Observations : Rappel : accord du 22/10/03 : SMH : 1 070,56 € au 01/11/03 (35 h).

1 089,93 € (0, E) 1,8 %	1,8 %	1,8 %							< SMIC 35 h	5 k	E : 1,11
-------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	-------------	-----	----------

Observations : Rappel : accord du 22/10/03 : SMH : 1 070,56 € au 01/11/03 (35 h).

1 046,79 € (0) 2,0 %	2,2 %	2,2 %				15 604,50 € (0) 3,0 %	3,0 %	3,0 %			O : 1,06 E : 1,06 Tot : 4,28
1 069,20 € (0) 2,1 %	2,1 %					15 950,00 € (0) 2,2 %	2,2 %	5,2 %			
						16 428,50 € (0) 3,0 %	3,0 %				

Observations :

1 182,83 € (0) 2,0 %	2,0 %	2,0 %							< SMIC 35 h S : conforme	4 K	E : 1,01
----------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	-----------------------------	-----	----------

Observations : En 2004, augmentation de 14 % de la valeur du point et création du coefficient 130 en bas de grille. Les barèmes sont pour 169h et sont donc proratisés pour 35 h.

									< SMIC 35 h	2 K	O : 1,22 E : 1,08 Tot : 3,07
--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------	-----	------------------------------------

Observations : Accord du 17/02/06 : RAG 2006 : 14 640 €.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Meunerie CC 1930 19 931	A 18/06/04 01/01/04	RMG : 1 107,58 € RAG : 15 001,00 € (base 35 heures)		2,1 % 2,1 %		0 : 1,17 E : 1,17 Tot : 3,19	A 13/04/05 (base 35 heures)	01/01/05
Miroiterie CC 1499 11 282	A 07/05/04 01/04/04 01/05/04 A 28/09/04 06/04/05	SMH : 990,41 € SMH : 1 004,06 € SMH : 1 098,09 € (base 35 heures)		Tot : 2,4 % 1,2 % 1,2 % 5,6 %	< SMIC 35 h	0 : 1,05 E : 1,00 Tot : 3,14	A 28/09/04 A 28/06/05 (base 35 heures)	06/04/05 01/10/05
Mutualité CC 2128 37 066	A 03/11/04 01/01/05	RAG : 15 603,00 € SMH : 1 151,54 € (base 35 heures)		1,6 % 1,6 %		0 : 1,07 E : 1,07 Tot : 3,73	A 03/11/04 A 07/12/05 (base 35 heures)	01/01/06
Navigation de plaisance CC 1423 12 428	A 30/06/04 01/07/04 01/10/04 01/01/05	SMH : 1 183,15 € SMH : 1 188,96 € SMH : 1 200,38 € (base 35 heures)		Tot : 3,0 % 2,5 % 5,0 % 9,0 %		0 : 1,09 E : 1,09 Tot : 3,06	A 30/06/04 A 22/06/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/03/05 01/06/05 01/07/05
Navigation Libre (personnel sédentaire) CC 23 7 651				< SMIC 35 h			A 21/11/05 (base 35 heures)	01/10/05
Notariat CC 2205 CM 46 177	A 12/02/04 01/03/04	SMH : 1 091,00 € (base 35 heures)		3,3 %	< SMIC 35 h S : conforme	0 : 1,02 E : 1,11 Tot : 3,59	A 17/02/05 (base 35 heures)	01/03/05
Optique Lunetterie Commerce CC 1431 CM 19 253	A 25/05/04 01/01/05	SMH : 1 135,00 € (base 35 heures)	Premier barème 35 h	< SMIC 35 h S : conforme			A 25/05/04 A 03/06/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/02/06

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%			
			1 205,00 € (0, E)	9,2 %	4,9 %	4,9 %			< SMIC 35 h S : conforme	3 K	O : 1,11 E : 1,11 Tot : 3,06

Observations : L'accord du 13/04/05 supprime les rémunérations annuelles garanties.

Accord conforme au SMIC du 10/03/06 (1 224,28 €).

1 098,09 € (0, E)	9,4 %	5,6 %									O : 1,10 E : 1,06 Tot : 3,04
1 189,09 € (0, E)	8,3 %	5,7 %	11,7 %								

Observations : Depuis l'accord du 07/05/04, les accords affichent l'objectif de négocier un barème conforme au SMIC (K 170 conforme en 2004, K 160 conforme en 2005, ce dispositif devant être poursuivi ultérieurement pour les coefficients moins élevés).

1 151,54 € (0, E)	2,5 %	1,6 %	1,6 %				15 603,40 € (0, E)	2,5 %	1,6 %	1,6 %	O : 1,06 E : 1,06 Tot : 3,66
1 188,82 € (0, E)	1,5 %	1,5 %					15 837,45 € (0, E)	1,5 %	1,5 %		

Observations : Rappel : accord du 15/11/02 : RAG : 15 223 € au 01/01/03 (35 h). Les accords affichent des RAG, mais un SMH peut être recalculé en divisant la RAG par 13,55.

1 200,38 € (0, E)	1,0 %	0,9 %									O : 1,09 E : 1,09 Tot : 3,04
1 206,02 € (0, E)	0,5 %	0,4 %									
1 211,94 € (0, E)	0,5 %	0,5 %									
1 218,14 € (0, E)	0,5 %	0,5 %	2,4 %								

Observations : CC du 22/12/00 pas en vigueur car non étendue (problème de champ) effet lié à l'extension.

1 260,00 € (0, E)	Premier barème 35 h										O : 1,09 E : 1,09 Tot : 2,38
Coefficient d'embauche : 1 220 €											

Observations : Rappel : accord du 30/03/98 : SMH : 1 016,07 € au 01/04/98 (39 h).

L'accord du 21/11/05, article 2, précise que la négociation salariale annuelle prendra notamment en compte l'évolution de l'indice des prix et du SMIC, en particulier en ce qui concerne le niveau I.

1 127,00 € (0, E)	3,3 %	3,3 %	3,3 %								O : 1,00 E : 1,08 Tot : 3,52

Observations : Accord conforme du 16/02/06 au 01/03/06.

1 135,00 € (0, E)	Premier barème 35 h										O : 1,10 E : 1,10 Tot : 2,14
1 222,00 € (0, E)	7,7 %	4,4 %									

Observations : Rappel : accord du 23/03/01 : SMH : 1 082,54 € au 01/04/01 (39 h).

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Panneaux à base de bois CC 2089 6 820	A 23/03/04 01/01/04 01/04/04	RAG : 13 337,00 € SMH : 1 056,09 € (base 35 heures)	Premier barème 35 h	< SMIC 35 h	O : 1,31 E : 1,20 Tot : 4,41			
Papeterie (fabrique articles) OEAM CC 1689 9 033	A 08/01/04 01/12/03	RMG : 1 112,25 € (base 35 heures)	2,5 %	< SMIC 35 h S : conforme	O : 1,05 E : 1,07			
Papier Carton Production OEDTAM CC 1492 CM 31 306				< SMIC 35 h	O : 1,09 E : 1,09			
Papier Carton Transformation OEDTAM CC 1495 CM 25 365				< SMIC 35 h	O : 1,04 E : 1,04			
Parcs de Loisirs CC 1 790 15 435				< SMIC 35 h	O : 1,13 E : 1,13 Tot : 2,71	A 26/07/05 01/07/05 01/01/06 (base 35 heures)		
Parfumerie Esthétique CC 972 CM 27 095	A 27/04/04 01/04/04	SMH : 1 137,00 € (base 35 heures)	Premier barème 35 h	< SMIC 35 h S : conforme	E : 1,15 Tot : 2,17			
Particulier employeur CC 2111 CM 775 000	A 02/07/04 01/12/04	SMH : 1 164,80 € Coef. d'embauche : 1 154,18 € (pour 35 heures)	5,6 %		E : 1,05	A 05/07/05 01/12/05 (base 35 heures)		

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
									< SMIC 35 h	3 K	O : 1,24 E : 1,14 Tot : 4,18

Observations :

									< SMIC 35 h	Toute la grille 0 et E	O : 1,00 E : 1,02
--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------	------------------------	----------------------

Observations :

									< SMIC 35 h	2 niveaux de RAG sur 5 (couvrant 6 K)	O : 1,03 E : 1,03
--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------	---------------------------------------	----------------------

Observations : Dernier accord du 11/06/02 : RAG : 13 390 € au 01/01/02 (35 h). RMG : 1 095 € au 01/06/02 (35 h).

									< SMIC 35 h	2 niveaux de RAG sur 5 (couvrant 6 K)	O : 1,03 E : 1,03
--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------	---------------------------------------	----------------------

Observations : Dernier accord du 11/06/02 : RAG : 13 390 € au 01/01/02 (35 h). RMG : 1 095 € au 01/06/02 (35 h).

1 218,00 € (0, E) 7,1 %	6,4 %	6,4 %									O : 1,13 E : 1,13 Tot : 2,68
-------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations : Rappel : accord du 28/01/99 : SMH : 1 036,22 € au 01/01/99 (35 h). RP du 19/09/03 : SMH : 1 137 € au 01/10/03 (35 h). L'accord du 26/07/05 précise que pour comparer les minima avec les réels il faut inclure (à partir du niveau II) les primes le mois où elles sont versées. Les parties conviennent aussi d'engager la refonte des classifications.

									< SMIC 35 h	6 K	E : 1,09 Tot : 2,05
--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------	-----	------------------------

Observations : Rappel : accord du 25/01/96 : SMH : 962,33 € au 01/04/96 (39 h). Accord 2004 : parties s'engagent à faire évoluer les minima pour obtenir une ouverture hiérarchique plus large.

1 228,50 € (E) 5,5 %	5,6 %	5,6 %									E : 1,05
----------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	----------

Observations : Les accords affichent un salaire mensuel pour 174 h, mais également un taux horaire horaire qui permet de calculer un salaire base 35 h. Branche exclue du Livre 2 du Code du travail.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Pâtisserie CC 1267	A 09/03/04 01/04/04 01/07/04 A 13/07/04 01/10/04	SMH : SMH : SMH : 1 168,16 € 1 195,03 € 1 198,37 € (base 35 heures)	Tot : 3,0 % 0 à 2,5 % 0 à 2,3 % 0 à 1,0 %			O : 1,10 E : 1,10	A 08/09/05 (base 35 heures)	01/10/05
	21 441							
Pétrole Industrie CC 1388	A 26/11/03 01/01/04 RP 14/12/04 01/01/05	(base 35 heures) SMH : 1 200,00 € RAG NH : 15 250,00 € SMH : 1 220,40 € (base 35 heures)	2,0 % 4,5 % 1,7 %			O : 1,24 E : 1,24 tot : 5,03	RP 14/12/04 A 01/12/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/01/06
	33 764							
Pharmaceutique Industrie CC 176				< SMIC 35 h		O : 1,17 E : 1,17 Tot : 4,20	A 09/09/05 (base 35 heures)	01/07/05
	CM jusqu'à l'accord du 09/09/05	99 591						
Pharmacie officine CC 1996	A 15/12/03 01/01/04 A 05/07/04 01/07/04 A 13/12/04 01/01/05	SMH : 1 159,00 € SMH : 1 191,00 € SMH : 1 218,00 € (base 35 heures)	Tot : 3,9 % 2,1 % 1,7 % 2,4 %			O : 1,04 E : 1,03 Tot : 3,65	A 13/12/04 A 04/07/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/07/05
	110 660							
Pharmacie produits fabrication com. CC 1555	RP 08/01/04 01/02/04 01/07/04	RMG : 1 128,33 € RMG : 1 146,38 € (base 35 heures)	Tot : 1,5 % 0,9 % 0,6 %	< SMIC 35 h		O : 1,13 E : 1,13 Tot : 4,16	A 06/01/05 (base 35 heures)	01/02/05
	13 632							
Pharmacie Répartition CC 1621	A 15/12/03 01/02/04 01/07/04 RP 01/10/04 01/10/04	SMH : 1 138,74 € SMH : 1 150,27 € SMH : 1 185,30 € (base 35 heures)	Tot : 2,0 % 1,0 % 1,0 % 2,1 %			O : 1,10 E : 1,10 Tot : 4,35	A 13/01/05 (base 35 heures)	01/02/05 01/07/05
	CM 13 232							

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	%		Valeur	%		Valeur	%				
1 228,53 € (0, E) 2,5 %	2,7 %	2,7 %									O : 1,10 E : 1,10

Observations :

1 220,40 € (0) 1,7 %	1,7 %	1,7 %				16 400 € (0, E) 7,5 %	NH				O : 1,17 E : 1,17 tot : 4,76
----------------------	-------	-------	--	--	--	-----------------------	----	--	--	--	------------------------------------

Observations : Augmentation des salaires réels de 1,7 % au 01/01/2004 sur la partie du salaire < 5 500 €. Augmentation des salaires réels de 2,0 % au 01/01/2006 sur la partie du salaire < 6 300 €.

1 239,25 € (0, E) 18,1 % (coef. d'embauche 1 225,75 €)	9,8 % sur 04/2002	9,8 %									O : 1,22 E : 1,22 Tot : 3,97
--	-------------------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations : Rappel : accord du 10/04/02 : SMH : 1 049,62 € au 01/04/02 (35 h). Coefficient d'embauche : 1 028,77 €. Accord du 12/12/02 non applicable car opposition des OS. Partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer avant le 31/03/06 sur les mensuels et avant le 30/11/05 sur principe et modalités d'une RAG.

1 218,00 € (0) 2,3 %	2,4 %										O : 1,04 E : 1,03 Tot : 3,63
----------------------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations :

1 200,00 € (0) 4,7 %	2,6 %	2,6 %							< SMIC 35 h S : conforme	1K	O : 1,10 E : 1,10 Tot : 4,01
----------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	-----------------------------	----	------------------------------------

Observations : Rappel : accord du 20/06/01 : RMG : 1 111,66 € au 01/07/02 (35 h). RAG pour les cadres seulement.

Recommandation patronale conforme du 02/02/06 (effet 01/02/06).

1 200,12 € (0, E) 1,3 %	1,3 %										O : 1,10 E : 1,10 Tot : 4,32
-------------------------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations : L'accord 2005 prévoit % d'augmentation plus élevé pour coefficients 125 à 190 afin que le coefficient 125 soit > SMIC et pour préserver la cohérence antérieure de la grille des salaires. Clause de sauvegarde si indice des prix > 2 %.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2004		SMIC 35 h au 01/07/04 = 1 154,18 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau	% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires		
Photographie CC 2162 9 887				< SMIC 35 h		A 17/11/05 (base 35 heures)	01/07/05
Plasturgie CC 292 133 476	A 16/12/04 15/04/05	SMH : 1 215,00 €		< SMIC 35 h	0 : 1,17 E : 1,04 Tot : 4,00	A 16/12/04 (base 35 heures)	15/04/05
Poissonnerie CC 1504 10 428	A 28/10/03 01/03/04 A 06/10/04 01/11/04	SMH : 1 212,47 € SMH : 1 243,99 € (base 35 heures)	Tot : 5,2 % 2,5 % 2,6 %		0 : 1,11 E : 1,13 Tot : 1,87	A 07/07/05 (base 35 heures)	01/09/05
Pompes funèbres CC 759 15 449	A 18/09/03 01/01/04	RMG : 1 095,00 € (base 35 heures)	sit O et E 0,2 à 3,1 %	< SMIC 35 h S : conforme	0 : 1,02 E : 1,02 Tot : 2,33	A 08/09/05 (base 35 heures)	01/10/05 01/06/06
Ports autonomes CC 11 6 581	A 05/02/04 01/01/04 01/04/04	SMH : 967,50 € SMH : 970,38 € (base 35 heures)	Tot : 1,3 % 1,0 % 0,3 %	< SMIC 35 h	0 : 1,25 E : 1,25 Tot : 4,18	A 17/03/05 A 29/11/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/01/06
Presse Quotidienne Régionale E CC 698 puis AP 2538 7 837	A 29/03/04 01/04/04 01/09/04	RMG : 1 312,23 € RMG : 1 325,35 € (base 35 heures)	Tot : 1,5 % 5,0 % 1,0 %		E : 1,23	A 14/03/05 (base 35 heures)	01/04/05 01/09/05
Prévention Sécurité CC 1351 CM 87 868	A 29/10/03 01/04/04 01/07/05	SMH : 1 200,51 € SMH : 1 260,54 € (base 35 heures)	2,5 % 5,0 %		0 : 1,09 E : 1,09 Tot : 3,72	A 29/10/03 (base 35 heures)	01/07/05

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%			O : 1,29 E : 1,29 Tot : 2,77

Observations : Rappel : accord du 24/07/01 : RMG : 1 094,58 € au 01/08/01 (39 h). Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au début du 2^{ème} trimestre 2006.

1 215,00 € (0, E) 40,4 %	22,1 %	22,1 % sur 01/01/99							< SMIC 35 h S : conforme	7 K	O : 1,23 E : 1,15 Tot : 3,99
--------------------------	--------	---------------------	--	--	--	--	--	--	-----------------------------	-----	------------------------------------

Observations : Rappel : accord du 10/11/98 : SMH: 865,30 € au 1/01/99 (39 h=35 h). Accord classification du 16/12/04 : effet à l'extension au 15/04/05. L'accord salaires du 16/12/04 prévoit que le salaire du + bas niveau ne peut être < SMIC au 01/07 de chaque année, et que le salaire de chaque coefficient doit être > à celui du coef. précédent.

Accord conforme du 19/01/06 : SMH : 1 235 € au 01/02/06 (35 h).

1 306,19 € (0, E) 5,0 %	5,0 %	5,0 %									O : 1,11 E : 1,13 Tot : 3,87
-------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations : Réécriture de la convention collective le 12/01/06 (effet à l'extension).

1 160,36 € (0, E) 6,0 %	4,7 %	4,7 %							< SMIC 35 h	4 K	O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,30
-------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	-------------	-----	------------------------------------

Observations :

987,75 € (0, E) 1,8 %	1,8 %	1,8 %							< SMIC 35 h	4 K	O : 1,21 E : 1,21 Tot : 4,04
-----------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	-------------	-----	------------------------------------

Observations :

			1 342,62 € (E) 1,0 %	1,0 %							E : 1,23
--	--	--	----------------------	-------	--	--	--	--	--	--	----------

Observations : Nouvelle classification Employés en 2003.

1 260,54 € (0, E) 5,0 %	5,0 %	5,0 %									O : 1,09 E : 1,09 Tot : 3,72
-------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations : Les valeurs de salaires indiquées sont celles du K120. L'avenant du 26/09/90 précise que les coefficients 100, 105 et 110 sont des coefficients d'embauche pendant la période d'essai. Depuis 1995, les accords ne précisent plus leur montant de salaire.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Produits alimentaires élaborés industrie CC 1396 38 675	A 01/04/04 01/05/04 01/07/04	SMH : SMH : (base 35 heures)	1 159,37 € 1 173,10 €	Tot : 2,5 % 1,4 % 1,1 %		0 : 1,14 E : 1,14 Tot : 4,03	A 10/05/05 (base 35 heures)	01/05/05 01/07/05
Promotion Construction CC 1512 CM 10 898	A 20/09/04 01/07/04	SMH : (base 35 heures)	1 155,00 €	Premier barème incluant CD		0 : 1,16 E : 1,16 Tot : 2,62	A 10/11/05 (base 35 heures)	01/07/05
Propreté (entreprises de) CC 1810 264 450	A 04/12/03 01/07/04	SMH : (base 35 heures)	1 176,96 €	2,8 %		0 : 1,27 E : 1,19 Tot : 3,14	A 16/03/05 (base 35 heures)	01/07/05
Publicité CC 86 101 960	A 16/03/04 01/12/04	RMG : Coef. d'embauche 1 215 € RAG : Coef. d'embauche 15 410,00 € (base 35 heures)	1 233,00 € 15 091,45 €	Premier barème 35 heures		0 : 1,10 E : 1,10 Tot : 2,36		
Quincaillerie Commerce interrégionale CC 1383 15 689				< SMIC 35 h	E : 1,00			
Récupération Industrie et Commerce CC 637 19 309				< SMIC 35 h		A 05/01/05 A 19/10/05 (base 35 heures)	01/02/05 01/11/05	
Reproductrice CC 706 5 980				< SMIC 35 h		A 28/11/05 (base 35 heures)	01/01/06	

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
1 204,26 € (0, E)	2,7 %	1,7 %									O : 1,12
1 217,91 € (0, E)	1,1 %	1,2 %	2,9 %								E : 1,12
											Tot : 3,96

Observations : L'accord du 10/05/05 prévoit une réunion en septembre 2005 pour étudier l'abandon de la notion de SMPG (prévu par l'article 22 de la CC) et conduire une réflexion sur la hiérarchisation des coefficients des niveaux 1 et 2.

1 218,00 € (0, E)	5,5 %	4,9 %	4,9 %								O : 1,16
											E : 1,16
											Tot : 2,58

Observations :

1 223,98 € (0)	4,0 %	3,6 %	3,6 %								O : 1,24
											E : 1,18
											Tot : 3,08

Observations : Accord du 16/03/05 prévoit "à titre exceptionnel, compte tenu de la convergence du SMIC et des GMR" que les parties se reverront dans la 1^{re} quinzaine de juillet 2005 si le nouveau SMIC horaire dépasse le montant du salaire horaire conventionnel le plus bas (AS1) afin de répercuter sur l'ensemble de la grille l'écart entre le nouveau SMIC et le 1^{er} salaire conventionnel.

											O : 1,10
											E : 1,10
											Tot : 2,36

Observations : L'accord salaires précédent datait de 1980. L'accord 2004 prévoit des dispositions transitoires sur la prime d'ancienneté jusqu'en 2010.

									< SMIC 35 h	Toute la grille E + une partie des PI	E : 1,00
--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------	---------------------------------------	----------

Observations : Dernier accord du 04/07/01 : SMH : 1 126,60 € au 01/07/01 (39 h). Après proratisation : 1 010,51 € (35 h).

		1 159,15 € (0, E)	6,0 %	6,0 %							O : 1,11
		1 218,00 € (0, E)	5,1 %	3,0 %	9,2 %						E : 1,11
											Tot : 1,88

Observations : Rappel : accord du 11/06/03 : RMG : 1 094 € au 01/07/03 (35 h). (revalorisation du bas de grille seulement). Salaires réels : + 2 % au 01/02/2005 et + 1 % au 01/11/05.

1 240,00 € (0, E)	Premier barème 35 h										O : 1,00
											E : 1,00

Observations : Rappel : accord du 18/03/97 : SMH : 998,54 € au 01/04/97 (39h). Branche non conforme car l'accord du 28/11/05 fixe seulement un **plancher mensuel** mais ne revalorise pas le reste de la grille qui remonte toujours à 1997 (le plancher recouvre toute la grille ouvriers et employés).

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Restaurants de Collectivités CC 1266 CM 72 436	A 26/06/04 01/07/04 01/10/04	Tot : 3,0 % (SMH) et 5,8 % (RMG) SMH : 1 153,30 € RMG : 1 275,23 € SMH : 1 158,89 € Coef. d'embauche : 1 151,27 € RMG : 1 285,92 € Coef. d'embauche : 12 15,53 € (base 35 heures)	1,9 % 4,6 % 1,1 % 1,2 %			O : 1,19 E : 1,19 Tot : 2,06	A 30/06/05 01/10/05 (base 35 heures)	01/07/05 01/10/05
Restauration Rapide CC 1501 73 599	A 24/06/04 01/07/04	SMH: 1 154,21 € (base 35 heures)	4,4 %			O : 1,11 E : 1,11 Tot : 4,33	A 06/07/05 (base 35 heures)	01/07/05
Sérigraphie Industrie CC 614 7 086				< SMIC 35 h		O : 1,27 E : 1,27 Tot : 2,56	A 10/02/05 A 05/10/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/01/06
Sidérurgie CC 2344 28 560	A 18/05/04 01/01/04	RAG : 14 400,00 € (base 35 heures)	1,7 %			O : 1,15 E : 1,10	A 23/02/05 (base 35 heures)	01/01/05
Sociaux centres socioculturels CC 1261 15 945	A 19/11/04 01/01/05	RAG : 14 215,00 € (base 35 heures)	1,2 %			O : 1,54 E : 1,54 Tot : 3,00	A 19/11/04 A 10/11/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/01/06
Sol Produits Engrais CC 1077 16 386	A 08/07/04 01/07/04	SMH : 1 154,50 € Coef.d'embauche : 1 154,25 € (base 35 heures)	5,5 %			O : 1,00 E : 1,00 Tot : 2,04	A 07/07/05 (base 35 heures)	01/07/05
Sport Equipement Loisirs Commerce CC 1557 CM 40 319	A 02/12/03 01/01/04	SMH : 1 090,48 € (base 35 heures)	3,4 %	< SMIC 35 h S : conforme		O : 1,10 E : 1,10 Tot : 2,63	A 12/05/05 (base 35 heures)	01/07/05

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
1 187,29 € (0, E) 2,5 % 1 193,66 € (0, E) 0,5 % Coef. d'embauche : 1 185,26 €	1,6 % 1,7 %	3,2 %	1 316,91 € (0, E) 2,4 % 1 323,62 € (0, E) 0,5 % Coef. d'embauche : 1 250,57 €	1,6 % 1,6 %	3,2 %						O : 1,19 E : 1,19 Tot : 2,08

Observations :

1 217,88 € (0, E) 5,5 %	4,4 %	4,4 %			RAG pour cadres seulement	0 à 2,5 %					O : 1,07 E : 1,07 Tot : 4,11
-------------------------	-------	-------	--	--	---------------------------	-----------	--	--	--	--	------------------------------------

Observations : Négociations en cours sur les classifications.

		1 218,00 € (0, E) 2,9 %	1,3 %	1,3 %							O : 1,23 E : 1,23 Tot : 2,45
--	--	-------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations : Rappel : accord du 13/06/03 : RMG : 1 150 € au 01/09/03 (35 h).

Clause de rendez-vous dans le second semestre 2006.

					14 800 € (0, E) 2,8 %	2,6 %	2,6 %				O : 1,15 E : 1,09
--	--	--	--	--	-----------------------	-------	-------	--	--	--	----------------------

Observations :

					14 215 € (0, E) 1,2 %	1,2 %	1,2 %	< SMIC 35 h	1 K	O : 1,54 E : 1,54 Tot : 3,00
--	--	--	--	--	-----------------------	-------	-------	-------------	-----	------------------------------------

Observations : Rappel : accord du 21/11/02 : RAG : 14 045 € au 01/03/03 (35 h). Accord conforme du 10/11/05 : RAG 2006.

1 218,50 € (0, E) 5,3 % Coef. d'embauche : 1217,9 €	6,0 %	6,0 %									O : 1,01 E : 1,01 Tot : 2,05
--	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations :

1 218,00 € (0, E) 11,7 %	5,1 %	5,1 %									O : 1,08 E : 1,08 Tot : 2,59
--------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations : Les accords affichaient des taux horaires depuis 2001 sans préciser la durée, l'accord du 12/05/05 affiche à nouveau un barème mensuel.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2004 SMIC 35 h au 01/07/04 = 1 154,18 €					Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	% augm. 04 toutes CSP Valeur	Conformité	Eventail des salaires		
Sucrerie Distillerie CC 1436 10 224					0 : 1,26 E : 1,26 Tot : 3,04	A 14/06/05 (base 35 heures)	01/04/05 01/06/05
Télécommunications CC 2148 CM 19 400	A 09/01/04 01/01/04	RAG : 14 284,00 € (base 35 heures)	2,2 %		0 : 1,16 E : 1,16 Tot : 4,15	A 28/01/05 (base 35 heures)	01/01/05
Téléphériques CC 454 CM 9 496	A 26/05/04 01/06/04 A 15/11/04 01/12/04	SMH : 1 188,43 € SMH : 1 200,19 € (base 35 heures)	Tot : 1,8 % 1,0 % 8,0 %		0 : 1,20 E : 1,17 Tot : 3,05	A 20/06/05 A 23/11/05 (base 35 heures)	01/06/05 01/12/05
Textile Industrie CC 18 135 109				< SMIC 35 h S : conforme	0 : 1,00 E : 1,00 Tot : 3,17	A 26/09/05 (base 35 heures)	01/10/05
Thermiques Equipements CC 998 24 351				< SMIC 35 h	0 : 1,13 E : 1,13	A 16/06/05 (base 35 heures)	01/01/06
Tissus Tapis Linge maison CC 1761 6 630	A 17/11/04 01/01/05	SMH : 1 192,00 € (base 35 heures)	2,8 %		0 : 1,13 E : 1,13 Tot : 2,99	A 17/11/04 A 14/12/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/01/06 01/09/06
Tourisme organismes à but non lucratif CC 1909 CM 10 989					0 : 1,27 E : 1,27 Tot : 2,89	RP 16/09/05 (base 35 heures)	01/10/05 01/01/06

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité < SMIC 35 h	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes	Tot	Plus bas niveau	Toutes	Tot	Plus bas niveau	Toutes	Tot			
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%			
963,76 € (0, E) 4,3 %	2,8 %					15 958,99 € (0, E) 2,6 %	2,6 %				0 : 1,26
987,85 € (0, E) 2,5 %	1,0 %	3,8 %				16 102,62 € (0, E) 0,9 %	0,9 %	3,5 %			E : 1,26
											Tot : 3,04

Observations : Rappel : accord du 30/05/03 : RAG : 15 336 € au 01/04/03 et 15 551 € au 01/06/03 (35 h).

SMH : 887,21 € au 01/04/03 et 924,47 € au 01/06/03 (35 h).

						14 641,00 € (0, E) 2,5 %	2,2 %	2,2 %			0 : 1,16
											E : 1,16

Tot : 4,13

Observations :

1 212,19 € (0, E) 1,0 %	1,0 %										0 : 1,20
1 224,20 € (0, E) 1,0 %	1,0 %	2,0 %									E : 1,17

Tot : 3,05

Observations : Les accords prévoient aussi des "grilles de taux horaires minimaux professionnels garantis" (pour les entreprises qui ne sont pas passées à 35 heures) qui doivent rejoindre les "grilles historiques repères, à perspective décembre 2005".

1 223,00 € (0, E) 12,2 %	10,5 %	10,5 %									0 : 1,04
											E : 1,02

Tot : 3,15

Observations : Rappel : accord du 06/10/03 : SMH : 1 090,5 € au 01/11/03 (35 h).

1 225,00 € (0, E) 22,7 %	NH					15 402,00 € (0, E) 18,9 %	16,7 %		< SMIC 35 h	4 K	0 : 1,07
											E : 1,07

Observations : Rappel : accord du 31/05/01 : SMH : 998,54 € au 01/06/01 (35 h). RAG : 12 950 € au 01/01/01 (35 h).

Nouvelle classification du 16/06/05 ; effet au 01/01/06. **Accord du 16/06/05 fixe RAG conforme pour 2006.**

1 192,00 € (0, E) 2,8 %	2,8 %	2,8 %									0 : 1,11
1 218,00 € (0, E) 2,2 %	2,3 %										E : 1,11
1 230,00 € (0, E) 0 à 1 %	0 à 1 %										Tot : 2,94

Observations :

1 262,70 € (0, E) 7,8 %	3,6 %	3,6 %									0 : 1,20
1 268,80 € (0, E) 0,5 %	0,5 %	0,5 %									E : 1,20

Tot : 2,75

Observations : Rappel : accord du 12/03/03 : SMH : 1171,6 € au 01/11/03 (35 h). La recommandation patronale du 16/09/05 relève les indices de qualification pour les deux premiers niveaux.

L'accord du 24/01/06 confirme cette modification de classification.

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2004		SMIC 35 h au 01/07/04 = 1 154,18 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau	% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires		
Tourisme social et familial CC 1316 CM 11 021				< SMIC 35 h	0 : 1,14 E : 1,14 Tot : 2,14		
Tracteurs Matériel Agricole Bât. Rep. CC 1404 CM 58 109	A 29/06/04 01/07/04	SMH : 1 168,01 € (base 35 heures)	2,8 %		0 : 1,16 E : 1,16 Tot : 3,15	A 20/09/05 (base 35 heures)	01/09/05
Transports Aériens Personnel au sol CC 275 CM 13 343	A 09/12/03 01/01/04	RMG : 1 090,51 € (base 35 heures)	1,9 %	< SMIC 35 h S : conforme	0 : 1,16 E : 1,16 Tot : 3,95	A 13/04/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/07/05
Transports Publics Urbains CC 1424 CM 35 775	A 22/06/04 01/01/04 01/07/04 01/11/04	SMH : 1 204,32 € SMH : 1 216,36 € SMH : 1 228,52 € (base 35 heures)	Tot : 7,5 % 5,3 % 1,1 % 1,0 %		0 : 1,21 E : 1,21 Tot : 3,79	A 06/07/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/07/05 01/10/05
Transports Routiers CC 16 CM 537 441	A 25/11/02 01/01/04 01/07/04	RAG : 14 034,69 € RMG : 1 146,63 € (base 35 heures)	4,9 % 4,0 %		0 : 1,07 E : 1,07 Tot : 2,62	A 25/11/02 (base 35 heures)	01/01/05 01/07/05
Travail Temporaire Permanents AP 1413 CM 22 436	A 29/01/03 01/01/03 01/01/04 01/01/05	SMH : 1 080,00 € SMH : 1 140,00 € SMH : 1 200,00 € (base 35 heures)	Premier barème 35 h 5,4 %		E : 1,06 Tot : 3,21	A 29/01/03 A 21/03/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/04/05
Tuiles et Briques Industrie CC 1170 5 416	A 13/02/04 13/02/04	RAG : 15 656,00 € (base 35 heures)	Création d'une RAG		0 : 1,29 E : 1,29 Tot : 2,62		

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
									< SMIC 35 h	3 K	O : 1,08 E : 1,08 Tot : 2,03

Observations : Dernier accord du 26/11/02 : SMH : 1 126,40 € au 01/07/03 (35 h).

1 218,00 € (0, E) 4,3 %	3,8 %	3,8 %									O : 1,15 E : 1,15 Tot : 3,11
-------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations :

		1 122,00 € (0, E) 2,9 %	2,8 %								O : 1,14 E : 1,14 Tot : 3,83
1 222,00 € (0, E) 8,9 %	2,3 %	3,9 %									

Observations :

1 246,95 € (0, E) 1,5 %	1,5 %										O : 1,23 E : 1,23 Tot : 3,85
1 265,65 € (0, E) 1,5 %	1,5 %										
1 265,65 € (0, E) 0,0 %	0 à 1 %	3,9 %									

Observations :

		1 205,78 € (0, E) 5,2 %	4,2 %	4,2 %	14 903,40 € (0, E) 6,2 %	5,1 %	5,1 %				O : 1,06 E : 1,06 Tot : 2,55
--	--	-------------------------	-------	-------	--------------------------	-------	-------	--	--	--	------------------------------------

Observations : Filière suivie : transport de **marchandises**. L'accord triennal du 25/11/2002 prévoyait une clause de revoyure "dans l'hypothèse où l'inflation constatée, au cours de chacun des exercices 2003, 2004 et 2005 serait supérieure à 1 %" mais les propositions patronales ont été rejetées. Des accords ont été signés en 2004 et 2005 pour les entreprises de déménagement et en 2004 pour le transport de voyageurs.

1 200,00 € (E) 5,3 %	4,8 %										E : 1,05 Tot : 3,17
1 221,00 € (E) 1,8 %	0 à 1,75 %	5,3 %									

Observations : L'accord de mars 2005 revalorise les deux premiers niveaux respectivement de 1,75 % et 1 %.

											O : 1,29 E : 1,29 Tot : 2,62
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations :

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2004		SMIC 35 h au 01/07/04 = 1 154,18 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires		
Vente à distance entreprises CC 2198 15 176				< SMIC 35 h S : conforme	0 : 1,01 E : 1,01 Tot : 3,12	A 16/09/05 (base 35 heures)	01/09/05
Verre fabrication Main CC 1821 6 019				< SMIC 35 h	0 : 1,00 E : 1,00 Tot : 4,04	A 17/06/05 (base 35 heures)	01/07/05
Verre fabrication mécanique CC 669 37 643	A 20/09/04 01/11/04	RMG : 1 197,37 € (base 35 heure)	Premier barème de garantie		0 : 1,22 E : 1,22 Tot : 4,46	RP 20/12/05 (base 35 heures)	01/01/06
Vétérinaires cabinets et cliniques CC 1875 10 611	A 10/02/04 14/05/04	SMH : 1 091,30 € (base 35 heures après proratisation)	5,4 %	< SMIC 35 h S : conforme	E : 1,11	A 01/03/05 (base 35 heures après proratisation)	22/07/05
Viandes Industrie Commerce de Gros CC 1534 47 361	A 07/04/04 01/01/04	RAG : 15 275 € (base 35 heures)	2,9 %		0 : 1,12 E : 1,12 Tot : 3,35	A 26/04/05 (base 35 heures)	01/01/05
Vins Cidres Jus de Fruits CC 493 42 387	A 16/02/04 01/04/04	RMG : 1 111,64 € (base 35 heures)	3,9 %	< SMIC 35 h S : conforme	0 : 1,02 E : 1,02 Tot : 2,94	A 10/02/05 (base 35 heures)	01/04/05 01/10/05
Vins de Champagne CC 1384 Régionale 6 363	A 22/09/04 01/01/04	SMH : 1 215,00 € (base 35 heures)	2,9 %		0 : 1,52 E : 1,46 Tot : 3,01	A 31/01/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/04/05
Volailles Industrie Commerce de gros CC 1938 CM 32 230	A 17/11/04 01/12/04	SMH : 1 178,19 € (base 35 heures)	3,7 %		0 : 1,14 E : 1,14 Tot : 3,22	A 01/04/05 (base 35 heures)	01/06/05 01/11/05

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	%		Valeur	%		Valeur	%				
			1 218,00 € (0, E) 11,6 %	6,2 %	6,2 %	15 432,00 € (0, E)		Création de la RAG			O : 1,04 E : 1,04 Tot : 3,15

Observations : Accord du 09/11/04 modifie intitulé de CC (anciennement VPC) et champ (national).

Rappel : accord du 01/10/03 : RMG : 1 091 € au 01/07/03 (35 h).

1 197,37 € (0, E)	Premier barème 35 h								< SMIC 35 h S : conforme	2 K	O : 1,09 E : 1,08 Tot : 4,31
-------------------	---------------------	--	--	--	--	--	--	--	-----------------------------	-----	------------------------------------

Observations : Rappel : accord du 15/10/98 : SMH : 1 036,22 € au 01/11/98 (39 h). RAG : 12 440 €.

L'accord 2005 précise que le principe de la RAG est maintenu.

		1 218,92 € (0, E) 1,8 %	1,5 %	1,5 %							O : 1,22 E : 1,22 Tot : 4,40
--	--	-------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations : L'accord du 20/09/04 prévoit environ 20 % d'augmentation des minima par rapport aux anciens hiérarchiques de 2001 mais élargit leur assiette et ils deviennent des salaires garantis.

1 172,90 € (0)	7,5 %	7,5 %	7,5 %						< SMIC 35 h S : conforme	1 K	E : 1,13
----------------	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	-----------------------------	-----	----------

Observations : La valeur de point base 39 heures indiquée dans les accords a été **proratisée** pour calculer le salaire base 35 heures.

Accord de classification du 01/03/05

					15 733,00 € (0, E) 3,0 %	2,4 %	2,4 %				O : 1,11 E : 1,11 Tot : 3,32
--	--	--	--	--	--------------------------	-------	-------	--	--	--	------------------------------------

Observations :

		1 156,00 € (0, E) 4,0 %	3,4 %						< SMIC 35 h S : conforme	6 K	O : 1,03 E : 1,03 Tot : 2,82
--	--	-------------------------	-------	--	--	--	--	--	-----------------------------	-----	------------------------------------

Observations : Les parties conviennent de se réunir dans le 1^{er} trimestre 2006 avec pour objectif de garantir, à fin 2006, à l'échelon 1 B un salaire minimum professionnel équivalent au SMIC au 01/07/06. **Accord conforme de mars 2006.**

1 286,00 € (0)	5,8 %	1,9 %									O : 1,46 E : 1,46 Tot : 2,91
----------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------------------

Observations :

1 184,08 € (0, E) 0,5 %	0,5 %								< SMIC 35 h S : conforme	6 K	O : 1,14 E : 1,14 Tot : 3,20
-------------------------	-------	--	--	--	--	--	--	--	-----------------------------	-----	------------------------------------

Observations :

BRANCHES DU SECTEUR GÉNÉRAL Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Voyages agences CC 1710	AV 19/01/04 01/01/04	SMH : (base 35 heures)	1 172,74 €	Premier barème 35 h		0 : 1,02 E : 1,02 Tot : 2,20	RP 23/03/05 AV 12/07/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/07/05
CM	36 129							

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes	Tot	Plus bas niveau	Toutes	Tot	Plus bas niveau	Toutes	Tot			
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%			
1 197,37 € (0, E)	2,1 %	1,2 %									0 : 1,03
1 217,91 € (0, E)	1,7 %	2,5 %	3,7 %								E : 1,03
											Tot : 2,16

Observations : L'accord du 19/01/04 et la RP du 23/03/05 fixent le niveau 1 aux GMR selon la date de passage à 35 heures et prévoient un écart de 0,5 à 1 % entre les quatre premiers niveaux.

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2004		SMIC 35 h au 01/07/04 = 1 154,18 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	Valeur	% augm. 04 toutes CSP	Conformité		

BRANCHE NATIONALE

Ingénieurs et cadres CC 650	A 09/12/03 01/01/04	RAG 35 h : 13 774 €	2,2 %			A 21/12/04 (base 35 heures)	01/01/05
	A 21/12/04 01/01/05	RAG 2005				A 20/12/05	01/01/06

440 051

BRANCHES INFRANATIONALES

Ain CC 914				< SMIC 35 h	0 : 1,18 E : 1,08	A 07/01/05 (base 35 heures)	01/01/05
	15 260						
Aisne CC 1479	A 30/04/04 01/01/04	RAG 35 h : 13 868 €	1,6 %		0 : 1,21 E : 1,10	A 15/04/05 (base 35 heures)	01/01/05
	16 499						
Allier CC 898	A 20/12/04 01/01/04	RAG 35 h : 13 800 €	2,7 %		0 : 1,19 E : 1,08	A 14/10/05 (base 35 heures)	01/01/05
	8 214						
Alpes-Maritimes CC 1560	A 23/11/04 01/01/04	RAG 35 h : 13 500 €	2,7 %		0 : 1,20 E : 1,08	A 27/07/05 (base 35 heures)	01/01/05
	7 681						
Ardennes CC 827	A 22/12/04 01/01/04	RAG 35 h : 14 150 €	1,5 à 3,3 %		0 : 1,10 E : 1,02	A 19/12/05 (base 35 heures)	01/01/05
	15 363						
Aube CC 2294	A 21/12/04 01/01/04	RAG 35 h : 13 914 €	4,3 %		0 : 1,12 E : 1,04		
	6 649						

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes	Tot 2005			
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%			

						14 050,00 € (C) 2,0 % 2,0 % 2,0 % < SMIC 35 h		1 K	
						14 332,00 € (C) 2,0 % 2,0 %			

Observations : L'accord pour 2006 ne prévoit plus de barème de transition.

						13 891,00 € (0, E) 4,0 % 4,0 % 4,0 % < SMIC 35 h		5 K	O : 1,16 E : 1,07
--	--	--	--	--	--	--	--	-----	----------------------

Observations : Rappel : accord du 11/04/03 : RAG : 13 357 € au 01/01/03 (35 h).

						14 225,00 € (0, E) 2,6 % 2,1 % 2,1 % < SMIC 35 h		1 K	O : 1,20 E : 1,09
--	--	--	--	--	--	--	--	-----	----------------------

Observations : Nouvelle convention du 30/09/05. Effet au 01/01/06.

						14 375,00 € (0, E) 4,2 % 2,4 % 2,4 %			O : 1,17 E : 1,06
--	--	--	--	--	--	--------------------------------------	--	--	----------------------

Observations :

						14 243,00 € (0, E) 5,5 % 3,7 % 3,7 %			O : 1,17 E : 1,06
--	--	--	--	--	--	--------------------------------------	--	--	----------------------

Observations : Montant identique pour les deux premiers coefficients.

						14 600,00 € (0, E) 3,2 % 2,4 % 2,4 %			O : 1,09 E : 1,02
--	--	--	--	--	--	--------------------------------------	--	--	----------------------

Observations :

									< SMIC 35 h	5 K	O : 1,09 E : 1,01
--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------	-----	----------------------

Observations : Même montant pour les trois premiers coefficients.

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Bouches-du-Rhône CC 1625 18 724	A 16/12/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 557 €	2,5 %		0 : 1,19 E : 1,01	A 08/12/05 (base 35 heures)	01/01/05
Calvados CC 943 27 375	A 10/06/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 200 €	4,0 %	< SMIC 35 h	0 : 1,16 E : 1,05		
Charente-Maritime CC 923 5 748	A 13/12/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 470 €	1,8 %		0 : 1,11 E : 1,06	A 15/12/05 (base 35 heures)	01/01/05
Cher CC 1576 10 124	A 08/12/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 500 €	3,3 %		0 : 1,26 E : 1,09	A 05/12/05 (base 35 heures)	01/01/05
Côte d'Or CC 1885 13 475				< SMIC 35 h		0 : 1,17 E : 1,07	A 14/11/05 (base 35 heures)	01/01/05
Côte d'Armor CC 1634 5 010	A 28/10/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 470 €	6,7 % sur 01/01		0 : 1,14 E : 1,08	A 28/11/05 (base 35 heures)	01/01/05
Creuse Haute-Vienne CC 937 9 904				< SMIC 35 h		0 : 1,06 E : 1,00	A 10/05/05 (base 35 heures)	01/01/05
Deux-Sèvres CC 1628 6 978	A 21/06/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 519 €	2,0 %		0 : 1,16 E : 1,07	A 06/07/05 (base 35 heures)	01/01/05

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
						14 370,00 € (0, E)	6,0 %	4,4 %	4,4 %		O : 1,18 E : 1,02

Observations :

									< SMIC 35 h	7 K	O : 1,09 E : 1,00
--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------	-----	----------------------

Observations : Echec des négociations pour 2005. VP gelée depuis 2001.

						14 235,00 € (0, E)	5,7 %	2,8 %	2,8 %		O : 1,08 E : 1,03
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations :

						14 233,00 € (0, E)	5,4 %	2,5 %	2,5 %		O : 1,22 E : 1,05
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations :

						14 300,00 € (0, E)	8,9 %	6,5 %	6,5 %		O : 1,16 E : 1,09
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations : Rappel : accord du 26/03/03 : RAG : 13 134 € au 01/01/03 (35 h).

						14 235,00 € (0, E)	5,7 %	4,2 %	4,2 %		O : 1,13 E : 1,07
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations :

						14 233,00 € (0, E)	19,7 %	11,3 %	11,3 %		O : 1,09 E : 1,01
--	--	--	--	--	--	--------------------	--------	--------	--------	--	----------------------

Observations : Rappel : accord du 15/05/02 : RAG : 11 895 € au 01/01/02 (35 h).

						14 225,00 € (0, E)	5,2 %	2,7 %	2,7 %	< SMIC 35 h	2 K	O : 1,13 E : 1,05
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	-------------	-----	----------------------

Observations : Même montant pour les deux premiers coefficients.

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Doubs CC 1375 19 694	A 28/05/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 561 €	2,9 %		0 : 1,12 E : 1,04	A 24/06/05 (base 35 heures)	01/01/05
Drôme Ardèche CC 1867 12 988	A 05/01/05 01/01/04	RAG 35 h :	13 855 €	2,7 %		0 : 1,18 E : 1,07	A 05/01/05 A 16/12/05 (base 35 heures)	01/01/04 01/01/05
Eure CC 887 17 870	A 19/12/03 01/01/04	RAG 35 h :	14 000 €	1,1 %		0 : 1,29 E : 1,20	A 09/05/05 A 13/12/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/01/06
Eure-et-Loir CC 984 15 322	A 29/10/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 469 €	2,4 %		0 : 1,22 E : 1,07		
Finistère CC 860 10 877				< SMIC 35 h		0 : 1,13 E : 1,00	A 01/07/05 (base 35 heures)	01/01/05
Flandres Douaisis CC 1387 29 042	A 25/06/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 470 €	4,3 %		0 : 1,15 E : 1,10	A 04/07/05 (base 35 heures)	01/01/05
Gironde Landes CC 1635 14 831	A 15/12/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 510 €	2,6 %		0 : 1,22 E : 1,11	A 14/12/05 (base 35 heures)	01/01/05
Hérault Aude Pyrénées-Orientales CC 1577 6 874	A 18/06/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 465 €	3,9 %	< SMIC 35 h	0 : 1,08 E : 1,01	A 22/06/05 (base 35 heures)	01/01/05

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	%		Valeur	%		Valeur	%				
						14 239,00 € (0, E)	5,0 %	3,6 %	3,6 %		O : 1,10 E : 1,04

Observations :

						13 855,00 €					O : 1,18 E : 1,08
						14 250,00 € (0, E)	2,9 %	2,6 %	2,6 %		

Observations :

						14 295,00 € (0, E)	2,1 %	2,2 %	2,2 %		O : 1,29 E : 1,20
						14 815,00 € (0, E)	3,6 %	2,6 %			

Observations :

									< SMIC 35 h	6 K	O : 1,16 E : 1,00

Observations :

						14 300,00 € (0, E)	9,2 %	5,9 %	5,9 %		O : 1,12 E : 1,08

Observations : Rappel : accord du 30/10/03 : RAG : 13 100 € au 01/01/03 (35 h).

						14 245,00 € (0, E)	5,8 %	3,2 %	3,2 %		O : 1,12 E : 1,07

Observations :

						14 240,00 € (0, E)	5,4 %	2,6 %	2,6 %		O : 1,18 E : 1,07

Observations :

						14 235,00 € (0, E)	5,7 %	4,4 %	4,4 %		O : 1,06 E : 1,00

Observations :

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Indre-et-Loire CC 1470 10 662	A 18/06/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 086 €	2,7 %	< SMIC 35 h	0 : 1,20 E : 1,02	A 07/10/05 (base 35 heures)	01/01/05
Isère Hautes-Alpes CC 2221 32 997	A 16/07/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 520 €	2,3 %		0 : 1,15 E : 1,01	A 21/07/05 (base 35 heures)	01/01/05
Jura CC 1809 9 365	A 07/07/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 725 €	3,2 %		0 : 1,17 E : 1,08	A 29/04/05 (base 35 heures)	01/01/05
Loire-Atlantique CC 1369 31 563	A 22/06/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 705 €	2,3 %		0 : 1,15 E : 1,07	A 30/09/05 (base 35 heures)	01/01/05
Loiret CC 1966 20 916	A 03/12/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 497 €	2,9 %		0 : 1,22 E : 1,08	A 05/01/06 (base 35 heures)	01/01/05
Loir-et-Cher CC 902 13 444	A 07/06/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 100 €		< SMIC 35 h	0 : 1,27 E : 1,14	A 30/09/05 (base 35 heures)	01/01/05
Loire Yssingeaux CC 1578 27 188	A 17/12/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 469 €	4,5 %		0 : 1,20 E : 1,09		
Maine-et-Loire CC 1902 18 660	A 10/12/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 467 €	3,8 %	< SMIC 35 h	0 : 1,17 E : 1,06	A 12/10/05 (base 35 heures)	01/01/05

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
						13 937,00 € (0, E)	6,5 %	4,1 %	4,1 % < SMIC 35 h	5 K	O : 1,17 E : 1,02

Observations : Valeur du point inchangée depuis 2001.

						14 250,00 € (0, E)	5,4 %	3,1 %	3,1 %		O : 1,11 E : 1,01
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations : Même montant pour les deux premiers coefficients.

						14 226,00 € (0, E)	3,7 %	2,7 %	2,7 % < SMIC 35 h	1 K	O : 1,16 E : 1,07
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------------------	-----	----------------------

Observations :

						14 350,00 € (E)	4,7 %	2,4 %	2,4 %		O : 1,12 E : 1,05
--	--	--	--	--	--	-----------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations :

						14 233,00 € (0, E)	5,5 %	2,9 %	2,9 %		O : 1,18 E : 1,06
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations :

						14 232,00 € (0, E)	8,6 %	3,4 %	3,4 % < SMIC 35 h	1 K (manque 36 centimes)	O : 1,23 E : 1,10
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------------------	--------------------------	----------------------

Observations :

											O : 1,13 E : 1,03
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----------------------

Observations : Echec des négociations pour 2005

						14 232,00 € (0, E)	5,7 %	5,1 %	5,1 % < SMIC 35 h	1 K (manque 36 centimes)	O : 1,16 E : 1,06
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------------------	--------------------------	----------------------

Observations :

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Manche CC 828 9 787	A 12/11/03 01/01/04 A 10/12/04	RAG 35 h : RAG 2005	13 208 €	2,5 %	< SMIC 35 h	0 : 1,16 E : 1,09	A 10/12/04 A 08/12/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/01/06
Marne CC 899 13 025	A 14/12/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 469 €	2,1 %		0 : 1,18 E : 1,09	A 18/11/05 (base 35 heures)	01/01/05
Marne Haute-Meuse CC 1315 14 462				< SMIC 35 h		0 : 1,13 E : 1,01	A 26/04/05 (base 35 heures)	01/01/05
Mayenne CC 2266 10 014	A 17/06/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 086 €	7,7 % sur 01/01	< SMIC 35 h	0 : 1,12 E : 1,04	A 27/06/05 (base 35 heures)	01/01/05
Meurthe-et-Moselle CC 1365 16 380	A 21/06/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 800 €	4,1 %		0 : 1,14 E : 1,01	A 30/05/05 (base 35 heures)	01/01/05
Midi-Pyrénées CC 1059 42 558	A 12/03/04 01/01/04 A 06/10/04 01/01/04	Total : 3,9 % RAG 35 h : (réajustement K 140 à 215) RAG 35 h :	13 206 € 13 469 €	3,5 % 0 à 2,0 %		0 : 1,13 E : 1,05	A 18/02/05 A 12/10/05 A 20/12/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/01/05 01/01/06
Morbihan Ille-et-Vilaine CC 863 29 283	A 07/05/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 300 €	3,5 %	< SMIC 35 h	0 : 1,14 E : 1,07	A 27/06/05 (base 35 heures)	01/01/05
Moselle CC 714 31 485	A 01/06/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 480 €	2,5 %		0 : 1,22 E : 1,10		

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%			
						13 868,00 € (0, E)	5,0 %	3,0 %	3,0 % < SMIC 35 h	6 K	O : 1,12 E : 1,06
						14 760,00 € (0, E)	6,4 %	3,2 %			

Observations :

						14 233,00 € (0, E)	5,7 %	3,8 %	3,8 %		O : 1,16 E : 1,07
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations :

						14 235,00 € (0, E)	8,7 %	6,6 %	6,6 %		O : 1,13 E : 1,04
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations : Rappel : accord du 05/12/03 : RAG : 13 093 € au 01/01/03 (35 h).

						13 850,00 € (0, E)	5,8 %	2,6 %	2,6 % < SMIC 35 h	6 K	O : 1,08 E : 1,00
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------------------	-----	----------------------

Observations :

						14 620,00 € (0, E)	5,9 %	3,9 %	3,9 %		O : 1,12 E : 1,03
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations :

						13 806,00 € (0, E)	2,5 %	2,5 %			O : 1,10 E : 1,02
						14 233,00 € (0, E)	3,1 %	0 à 3,1 %	3,0 %		
						(réajustement pour les K 140 à 225)					
						14 799,00 € (0, E)	4,0 %	3,3 %			

Observations : Même montant pour les trois premiers coefficients en 2004 et 2005.

						14 235,00 € (0, E)	7,0 %	5,8 %	5,8 %		O : 1,14 E : 1,08
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations :

										< SMIC 35 h	6 K	O : 1,15 E : 1,04
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------	-----	----------------------

Observations : Echec des négociations pour 2005.

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Nièvre CC 1159 6 950				< SMIC 35 h	0 : 1,20 E : 1,09	A 17/11/05 (base 35 heures)	01/01/05	
Nord Dunkerque CC 1525 6 050	A 29/06/04 01/01/04	RAG 35 h : 13 475 €	3,6 %		0 : 1,18 E : 1,05	A10/10/05 (base 35 heures)	01/01/05	
Nord Maubeuge CC 1813 10 794	A 08/07/04 01/01/04	RAG 35 h : 13 874 €	1,9 %		0 : 1,17 E : 1,06	A 07/07/05 (base 35 heures)	01/01/05	
Nord Valenciennes CC 1592 15 842	A 20/07/04 01/01/04	RAG 35 h : 13 571 €	3,2 %		0 : 1,12 E : 1,03	A 01/07/05 (base 35 heures)	01/01/05	
Oise Beauvais Clermont CC 1573 9 577				< SMIC 35 h	0 : 1,14 E : 1,04	A 12/05/05 A 13/12/05	01/01/05 01/01/06	
Orne CC 948 11 117	A 19/07/04 01/01/04	RAG 35 h : 13 550 €			0 : 1,15 E : 1,08	A 18/07/05 (base 35 heures)	01/01/05	
Pas-de-Calais CC 1472 26 098	A 09/07/04 01/01/04	RAG 35 h : 13 470 €	2,8 %		0 : 1,18 E : 1,03	A 18/07/05 (base 35 heures)	01/01/05	
Puy-de-Dôme Clermont-Ferrand CC 1627 10 627	A 03/12/04 01/01/04	RAG 35 h : 13 650 €	3,0 %		0 : 1,12 E : 1,03	A 07/11/05 (base 35 heures)	01/01/05	

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité < SMIC 35 h	Nbre de K	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	%		Valeur	%		Valeur	%				
						14 300,00 € (0, E)	7,0 %	3,5 %	3,5 %		O : 1,16 E : 1,07

Observations : Rappel : accord du 01/10/03 : RAG : 13 370 € au 01/01/03 (35 h).

						14 216,02 € (0, E)	5,5 %	3,4 %	3,4 %	< SMIC 35 h	1 K	O : 1,16 E : 1,03
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	-------------	-----	----------------------

Observations :

						14 290,00 € (0, E)	3,0 %	2,5 %	2,5 %			O : 1,16 E : 1,06
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	--	----------------------

Observations :

						14 250,00 € (0, E)	5,0 %	4,0 %	4,0 %			O : 1,11 E : 1,03
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	--	----------------------

Observations :

						14 100,00 € (0, E)	9,0 %	3,8 %	3,8 %	< SMIC 35 h	3 K	O : 1,10 E : 1,04
						14 750,00 € (0, E)	4,6 %	3,5 %				

Observations : Rappel : accord du 13/06/03 : RAG : 12 940 € au 01/01/03 (35 h).

						14 300,00 € (0, E)	5,5 %	3,5 %	3,5 %			O : 1,12 E : 1,06
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	--	----------------------

Observations :

						14 233,00 € (0, E)	5,7 %	2,7 %	2,7 %			O : 1,14 E : 1,01
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	--	----------------------

Observations :

						14 233,00 € (0, E)	4,3 %	3,3 %	3,3 %			O : 1,10 E : 1,03
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	--	----------------------

Observations : Même montant pour les deux premiers coefficients.

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Puy-de-Dôme Thiers CC 1007 6 238	A 16/07/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 469 €	3,3 %		0 : 1,26 E : 1,14	A 26/09/05 (base 35 heures)	01/01/05
Pyrénées-Atlantique régions limitrophes CC 1139 9 137	A 25/06/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 635 €	2,0 %		0 : 1,11 E : 1,04	A 29/06/05 (base 35 heures)	01/01/05
Région parisienne CC 54 343 523	A 30/11/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 476 €	2,1 %		0 : 1,35 E : 1,16	A 08/12/05 (base 35 heures)	01/01/05
Rhin Bas CC 1967 40 850	A 23/03/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 933 €	2,8 %		0 : 1,24 E : 1,16	A 06/12/05 (base 35 heures)	01/01/05
Rhin Haut CC 1912 41 106	A 01/07/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 926 €	2,5 %		0 : 1,13 E : 1,09	A 30/06/05 (base 35 heures)	01/01/05
Rhône CC 878 56 840				< SMIC 35 h		0 : 1,07 E : 1,00	A 26/09/05 (base 35 heures)	01/01/05
Saône-et-Loire CC 1564 19 686						0 : 1,19 E : 1,11	A 21/06/05 (base 35 heures)	01/01/05
Saône Haute CC 119 9 112	A 13/07/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 500 €			0 : 1,07 E : 1,04	A 05/07/05 (base 35 heures)	01/01/05

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	14 233,00 € (0, E)	5,7 %	3,6 %	3,6 %		O : 1,22 E : 1,11

Observations :

						14 234,00 € (0, E)	5,7 %	3,0 %	3,0 %		O : 1,09 E : 1,02
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations :

						14 233,00 € (0, E)	5,6 %	2,1 %	2,1 %		O : 1,30 E : 1,11
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations :

						14 275,00 € (0, E)	2,5 %	1,9 %	1,9 %		O : 1,23 E : 1,15
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations :

						14 246,00 € (0, E)	2,3 %	1,9 %	1,9 %		O : 1,13 E : 1,09
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations :

						14 232,71 € (0, E)	11,2 %	6,9 %	6,9 %		O : 1,06 E : 1,02
--	--	--	--	--	--	--------------------	--------	-------	-------	--	----------------------

Observations : Rappel : accord du 15/12/03 : RAG : 12 804 € au 01/01/03 (35 h). Même montant pour les deux premiers coefficients.

						14 590,00 € (0, E)	6,8 %	3,4 %	3,4 %		O : 1,15 E : 1,07
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations : Rappel : accord du 08/09/03 : RAG : 13 660 € au 01/01/03 (35 h).

						14 233,00 € (0, E)	5,4 %	3,2 %	3,2 %		O : 1,04 E : 1,02
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations :

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Sarthe CC 930 24 275	A 23/11/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 500 €	3,3 %		0 : 1,18 E : 1,10	A 15/11/05 (base 35 heures)	01/01/05
Savoie CC 822 10 847	A 05/05/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 897 €	2,9 %		0 : 1,17 E : 1,05	A 14/03/05 (base 35 heures)	01/01/05
Savoie Haute CC 836 32 959	A 01/07/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 917 €	2,4 %		0 : 1,18 E : 1,06	A 04/07/05 (base 35 heures)	01/01/05
Seine-et-Marne CC 911 16 655				< SMIC 35 h		0 : 1,30 E : 1,12	A 31/01/05 (base 35 heures)	01/01/05
Seine-Maritime Le Havre CC 979 12 157	A 30/11/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 500 €	4,0 %		0 : 1,28 E : 1,16	A 13/05/05 (base 35 heures)	01/01/05
Seine-Maritime Rouen Dieppe CC 1604 33 705	A 24/05/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 787 €	3,4 %		0 : 1,31 E : 1,18	A 01/09/05 (base 35 heures)	01/01/05
Somme CC 1797 9 788	A 26/10/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 583 €	2,5 %		0 : 1,20 E : 1,09	A 13/06/05 (base 35 heures)	01/01/05
Territoire-de-Belfort CC 82 34 850	A 30/06/04 01/01/04	RAG 35 h :	13 545 €	3,0 %		0 : 1,11 E : 1,06	A 23/06/05 (base 35 heures)	01/01/05

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	%		Valeur	%		Valeur	%				
						14 235,00 € (0, E)	5,4 %	4,5 %	4,5 %		O : 1,17 E : 1,10

Observations :

						14 313,78 € (0, E)	3,0 %	3,1 %	3,1 %		O : 1,17 E : 1,05
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations : Même montant pour les deux premiers coefficients.

						14 404,00 € (E)	3,5 %	2,9 %	2,9 %		O : 1,17 E : 1,06
--	--	--	--	--	--	-----------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations :

						14 350,00 € (0, E)	6,7 %	5,7 %	5,7 %		O : 1,29 E : 1,12
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations : Rappel : accord du 16/12/03 : RAG : 13 450 € au 01/01/03 (35 h).

						14 250,00 € (0, E)	5,6 %	2,5 %	2,5 %		O : 1,23 E : 1,13
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations : Même montant pour les deux premiers coefficients.

						14 283,00 € (0, E)	3,6 %	2,4 %	2,4 %		O : 1,30 E : 1,17
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	----------------------

Observations :

						14 100,00 € (0, E)	3,8 %	2,8 %	2,8 %	< SMIC 35 h	5 K	O : 1,17 E : 1,07
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	-------------	-----	----------------------

Observations :

						14 235,00 € (0, E)	5,1 %	3,7 %	3,7 %			O : 1,09 E : 1,03
--	--	--	--	--	--	--------------------	-------	-------	-------	--	--	----------------------

Observations :

BRANCHES DE LA MÉTALLURGIE Effectif de la branche	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau		% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires	Dates de signature	Dates d'effet
		Type salaire	Valeur					
Vallée de l'Oise CC 2054 11 057				< SMIC 35 h	0 : 1,10 E : 1,00	A 12/05/05 (base 35 heures) A 13/12/05	01/01/05 01/01/06	
Vendée CC 853 puis 2489 12 089	A 28/09/04 01/01/04	RAG 35 h : 13 541 €	3,2 %		0 : 1,20 E : 1,04			
Vienne CC 920 11 492				< SMIC 35 h	0 : 1,04 E : 1,00	A 05/01/05 (base 35 heures)	01/01/05	
Vosges CC 2003 10 957	A 14/06/04 01/01/04	RAG 35 h : 13 750 €	2,4 %		0 : 1,19 E : 1,09	A 19/05/05 (base 35 heures)	01/01/05	
Yonne CC 1732 9 608	A 23/12/04 01/01/04	RAG 35 h : 13 600 €	3,3 %		0 : 1,19 E : 1,07			

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité < SMIC 35 h	Nbre de K	Eventail des salaire
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
						14 100,00 € (0, E) 10,2 %	6,2 %	6,2 %	< SMIC 35 h	3 K	O : 1,10 E : 1,04
						14 750,00 € (0, E) 4,6 %	3,6 %				

Observations : Rappel : accord du 26/06/03 : RAG :12 800 € au 01/01/03 (35 h).

									< SMIC 35 h	7 K	O : 1,14 E : 1,00
--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------	-----	----------------------

Observations : Nouvelle convention du 16/12/04. Effet au 01/03/05. Echec des négociations pour 2005.

						13 850,00 € (0, E) 15,6 %	8,3 %	8,3 %	< SMIC 35 h	7 K	O : 1,06 E : 1,00
--	--	--	--	--	--	---------------------------	-------	-------	-------------	-----	----------------------

Observations : Rappel : accord du 25/07/02 : RAG : 11 979,55 € au 01/01/02 (35 h).

						14 260,00 € (0, E) 3,7 %	2,4 %	2,4 %			O : 1,17 E : 1,07
--	--	--	--	--	--	--------------------------	-------	-------	--	--	----------------------

Observations :

									< SMIC 35 h	6 K	O : 1,14 E : 1,02
--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------------	-----	----------------------

Observations :

BRANCHES DU BÂTIMENT	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2004		SMIC 35 h au 01/07/04 = 1 154,18 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires		

BRANCHE NATIONALE BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Bâtiment Ingénieurs et cadres CC 2420 40 634	A 17/12/03 01/01/04	(base 39 heures) RMG : 1 409,40 € soit pour 35 heures RMG : 1 264,85 €	6,0 %			A 22/11/05 (en proratisant pour 35 heures)	01/01/06

Travaux Publics Ingénieurs et Cadres CC 2409 32 577	A 14/10/03 01/01/04	RAG : 21 200,00 €	2,0 %			A 09/11/04 A 19/10/05	01/01/05 (base 35 heures)
	A 09/11/04 01/01/05	RAG : 21 818,00 € (base 35 heures)	2,1 %				

BRANCHES INFRANATIONALES DU BÂTIMENT OUVRIERS

Alsace CC 1596 et 1597 23 299	A 24/03/04 01/05/04	SMH : 1 172,74 € (base 35 heures)	5,8 %		0 : 1,45	A 07/04/05 (base 35 heures)	01/04/05

Aquitaine CC 1596 et 1597 39 222	A 01/07/04 01/07/04	SMH : 1 100,36 €	2,4 %		0 : 1,43	A 23/12/04 A 01/06/05	01/01/05 01/07/05 (base 35 heures)
	A 23/12/04 01/01/05	SMH : 1 116,87 € (base 35 heures)	1,3 %	< SMIC 35 h		A 15/12/05	01/01/06

Auvergne CC 1596 et 1597 18 706	A 02/11/04 01/11/04	SMH : 1 106,00 € (base 35 heures)	2,9 %	< SMIC 35 h	0 : 1,48	A 10/10/05 (base 35 heures)	01/10/05

Bourgogne CC 1596 et 1597 20 819	A 09/10/03 01/01/04	SMH : 1 092,02 €	Tot : 5,6 % 4,3 %		0 : 1,40	A 12/10/05 (base 35 heures)	extension
	01/07/04	SMH : 1 105,67 € (base 35 heures)	1,3 %	< SMIC 35 h S : Conforme			

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	%		Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%			

			1 348,85 € (C) 6,6 %	6,1 %	6,1 %						
--	--	--	----------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--

Observations : Nouvelle convention du 01/06/04. Effet au 01/01/05. L'accord du 22/11/05 revalorise la valeur du point qui s'applique pour les coefficients cadres de 60 à 103 et fixe un barème pour les coef. Supérieurs qui bénéficient d'un pourcentage d'augmentation moins élevé.

						21 818 € (C)	2,9 %	2,1 %			
--	--	--	--	--	--	--------------	-------	-------	--	--	--

Observations : Nouvelle convention du 01/06/04 : effet au 01/01/05.

1 201,23 € (0) 2,4 %	2,5 %	2,5 %							< SMIC 35 h S : conforme	2 K	0 : 1,43
----------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--------------------------	-----	----------

Observations : Les salaires minima sont identiques pour les deux premiers coefficients (150 et 170).

1 116,87 € (0) 1,5 %	1,3 %										0 : 1,47
1 136,97 € (0) 1,8 %	2,6 %	3,9 %									
1 230,09 € (0) 8,2 %	3,5 %										

Observations : Accord triennal du 16/12/02.

1 139,00 € (0) 3,0 %	3,0 %	3,0 %							< SMIC 35 h S : conforme	1 K	0 : 1,45
----------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--------------------------	-----	----------

Observations :

1 219,43 € (0) 10,3 %	6,5 %	6,5 %							< SMIC 35 h S : conforme	2 K	0 : 1,33
-----------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--------------------------	-----	----------

Observations : La branche sera conforme à l'extension de l'accord du 12/10/05.

BRANCHES DU BÂTIMENT	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2004		SMIC 35 h au 01/07/04 = 1 154,18 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires		
Bretagne CC 1596 et 1597	RP 01/04/04 01/04/04	SMH : 1 101,40 € (base 35 heures)	1,7 %	< SMIC 35 h S : Conforme	0 : 1,51	A 05/04/05 (base 35 heures)	01/04/05
	42 737						
Centre CC 1596 et 1597	entreprises de plus de 10 salariés A 04/11/03 01/01/04 A 08/09/04 01/12/04 entreprises de moins de 10 salariés A 04/05/04 01/06/04 A 17/11/04 01/01/05		SMH : 1 071,00 € SMH : 1 090,00 ? SMH : 1 071,00 € SMH : 1 111,00 € (base 35 heures)	Tot : 4,1 % 2,0 % 2,1 %	< SMIC 35 h < SMIC 35 h < SMIC 35 h < SMIC 35 h	0 : 1,29	entreprises + 10 salariés A 20/07/05 01/09/05 entreprises - 10 salariés A 20/06/05 01/07/05 (base 35 heures)
	35 038						
Champagne-Ardennes CC 1596 et 1597	A 16/12/03 01/04/04 01/09/04	SMH : 1 093,50 € SMH : 1 111,50 € (base 35 heures)	Tot : 4,5 % 3,2 % 1,3 %	< SMIC 35 h S : Conforme	0 : 1,49	RP 18/07/05 (base 35 heures)	01/09/05
	17 895						
Franche-Comté CC 1596 et 1597	A 18/12/03 01/01/04 01/06/04	SMH : 1 216,00 € SMH : 1 216,00 € (base 35 heures)	Tot : 5,2 % 3,4 % 2,6 %		0 : 1,38	A 05/01/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/06/05
	13 979						
Languedoc-Roussillon CC 1596 et 1597	A 26/11/03 01/03/04 01/07/04 RP 25/11/04 01/03/05	SMH : 1 110,22 € SMH : 1 110,22 € SMH : 1 154,20 € (base 35 heures)	1,5 % 0 à 2,2 %	< SMIC 35 h S : Conforme	0 : 1,36	RP 25/11/04 A 22/09/05 (base 35 heures)	01/03/05 01/09/05 01/01/06
	27 603						
Limousin CC 1596 et 1597	RP 20/02/04 01/03/04 01/09/04	SMH : 1 125,39 € SMH : 1 136,01 € (base 35 heures)	Tot : 2,2 % 1,2 % 1,0 %	< SMIC 35 h S : Conforme	0 : 1,44	A 10/01/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/09/05
	9 506						

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques				Salaires garantis mensuels				Salaires garantis annuels				Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot	2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot	2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot	2005			
1 128,40 € (0) 2,5 %	2,7 %	2,7 %										< SMIC 35 h	1 K	0 : 1,47

Observations :

1 219,00 € (0) 11,8 %	5,9 %	5,9 %												0 : 1,34
1 144,00 € (0)												< SMIC 35 h	1 K	

Observations : Accords et montants différents pour entreprises de plus de 10 et de moins de 10 salariés.

1 220,00 € (0) 9,8 %	4,5 %	4,5 %												0 : 1,44
1 228,00 € (0) 1,0 %	1,4 %													0 : 1,39

Observations :

1 228,00 € (0) 1,0 %	1,4 %													0 : 1,39
1 243,00 € (0) 1,2 %	1,2 %	2,6 %												

Observations : Accord du 13/01/06 : SMH : 1 256 € au 01/01 et 1 285 € au 01/06/06.

1 154,20 € (0) 4,0 %	2,1 %													0 : 1,33
1 154,20 € (0) 0,0 %	2,1 %	3,6 %												
1 218,00 € (0) 5,5 %	4,9 %													

Observations :

1 158,76 € (0) 2,0 %	2,0 %													0 : 1,40
1 170,89 € (0) 1,1 %	1,0 %	3,0 %												
1 219,43 € (0) 4,2 %	2,7 %													

Observations : Le premier niveau (150) est conforme au SMIC au 01/01/06 et l'accord précise de plus que tout salarié embauché au coefficient 150 ne pourra être maintenu dans cette position que pendant une période n'excédant pas 6 mois.

BRANCHES DU BÂTIMENT	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Rappel 2004		SMIC 35 h au 01/07/04 = 1 154,18 €				Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires			
Lorraine CC 1596 et 1597	A 07/04/04 01/04/04	SMH : 1 018,00 € (base 35 heures)	2,2 %	< SMIC 35 h	0 : 1,49	A 13/04/05 (base 35 heures)	01/04/05	
	27 003							
Midi-Pyrénées CC 1596 et 1597	A 20/04/04 01/05/04 01/10/04	SMH : 1 122,14 € SMH : 1 129,99 € (base 35 heures)	Tot : 2,8 % 2,1 % 0,7 %	< SMIC 35 h S : Conforme	0 : 1,44	A 18/05/05 (base 35 heures)	01/05/05 01/10/05	
	30 452							
Nord-Pas-de-Calais CC 1596 et 1597	entreprises de plus de 10 salariés A 18/03/04 01/04/04 01/10/04		Tot : 4,1 % 2,2 % 1,8 %	< SMIC 35 h S : Conforme	0 : 1,29	entreprises + 10 salariés A 18/03/05 A 30/11/05		
	entreprises de moins de 10 salariés A 15/12/03 01/01/04 01/07/04					01/04/05 01/01/06 entreprises - 10 salariés A 25/05/05 (base 35 heures)		
	44 738							
Basse-Normandie CC 1596 et 1597	A 13/05/04 01/10/04	SMH : 1 188,18 € (base 35 heures)	2,8 %		0 : 1,42	A 11/02/05 (base 35 heures)	01/05/05 01/10/05	
	22 293							
Haute-Normandie CC 1596 et 1597	A 04/05/04 01/10/04 01/10/05	SMH : 1 152,00 € SMH : 1 215,00 € (base 35 heures)	3,2 %	< SMIC 35 h S : conforme	0 : 1,44	A 04/05/04 (base 35 heures)	01/10/05 01/10/06	
	25 018							
Pays-de-la-Loire CC 1596 et 1597	A 14/09/04 01/10/04	SMH : 1 154,21 € (base 35 heures)	4,5 %		0 : 1,54	A 20/09/05 (base 35 heures)	01/10/05	
	51 920							
Picardie CC 1596 et 1597	A 15/10/04 01/10/04	SMH : 1 154,21 € (base 35 heures)	3,4 %		0 : 1,37	A 13/10/05 (base 35 heures)	01/10/05	
	22 653							

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
1 077,50 € (0) 5,8 %	3,9 %	3,9 %							< SMIC 35 h	1 K	0 : 1,46

Observations :

1 154,21 € (0) 2,1 %	2,4 %								< SMIC 35 h	1 K	0 : 1,42
1 154,21 € (0) 0,0 %	1,0 %	3,4 %							S : conforme		

Observations :

1 148,38 € (0) 2,3 %	3,4 %	3,4 %									0 : 1,42
1 245,80 € (0) 8,5 %	5,1 %										
1 217,88 € (0)											

Observations : Accords et montants différents pour les entreprises de plus de 10 et de moins de 10 salariés. Les accords concernant les entreprises de moins de 10 salariés indiquent "SMIC" pour le premier niveau de la grille de salaires.

1 204,87 € (0) 1,4 %	1,4 %										0 : 1,42
1 221,55 € (0) 1,4 %	1,4 %	2,8 %									

Observations :

1 215,00 € (0) 5,5 %	3,9 %	3,9 %							< SMIC 35 h	1 K	0 : 1,41
1 245,00 € (0) 2,5 %	3,2 %								accord < 01/07/04		

Observations : Accord triennal.

1 217,91 € (0) 5,5 %	3,8 %	3,8 %									0 : 1,51
----------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	----------

Observations :

1 217,91 € (0,E) 5,5 %	3,8 %	3,8 %									0 : 1,34
------------------------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	----------

Observations :

BRANCHES DU BÂTIMENT	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Rappel 2004		SMIC 35 h au 01/07/04 = 1 154,18 €				Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires			
Poitou-Charentes CC 1596 et 1597	A 09/07/04 01/07/04	SMH : 1 154,21 € (base 35 heures)	3,8 %		0 : 1,49	A 08/07/05 (base 35 heures)	01/07/05	01/07/05
	10 656							
PACA CC 1596 et 1597	RP 03/12/03 01/01/04 A 09/12/04 01/01/05	SMH : 1 009,93 € SMH : 1 068,43 € (base 35 heures)	1,1 % 6,2 %	< SMIC 35 h < SMIC 35 h	0 : 1,43	A 09/12/04 (base 35 heures)	01/01/05 01/07/05	01/01/05 01/07/05
	50 571							
Région parisienne CC 1740	A 26/05/04 01/07/04 01/02/05	SMH : 1 145,10 € SMH : 1 160,28 € (base 35 heures)	4,1 %	< SMIC 35 h S : Conforme	0 : 1,52	A 26/05/04 (base 35 heures)	01/02/05 01/05/05	01/02/05 01/05/05
	103 294							
Rhône-Alpes CC 1596 et 1597	A 05/01/04 01/01/04	SMH : 1 101,00 € (base 35 heures)	2,2 %	< SMIC 35 h S : Conforme	0 : 1,61	A 02/12/04 (base 35 heures)	01/01/05 A 21/12/05	01/01/05 01/01/06
	69 995							
BRANCHES RÉGIONALES DU BÂTIMENT ETAM								
Aquitaine CC 255	A 25/06/03 01/07/03 01/01/04 A 23/12/04 01/01/05	SMH : 795,00 € SMH : 801,00 € SMH : 819,00 € (base 35 heures)	1,9 % 0,8 % 2,3 %	< SMIC 35 h	E : 1,25	A 23/12/04 A 15/12/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/07/05 01/01/06	01/01/05 01/07/05 01/01/06
	8 055							
Bretagne CC 255	RP 19/03/04 01/04/04 01/07/04	SMH : 1 090,48 € SMH : 1 154,18 € (base 35 heures)	1,5 % 5,8 %*		E : 1,27	A 05/04/05 (base 35 heures)	01/04/05 01/07/05	01/04/05 01/07/05
	7 803							

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%	Valeur	CSP	%			
1 217,91 €	(0)	5,5 %	4,5 %	4,5 %							0 : 1,47

Observations :

1 068,43 €	(0)	5,8 %	6,2 %								0 : 1,50
1 108,93 €	(0)	3,8 %	4,1 %	10,5 %							

Observations : Réunion le 5 avril 2006.

1 160,28 €	(0)	1,3 %	1,8 %								0 : 1,49
1 205,78 €	(0)	3,9 %	2,5 %	4,3 %							

Observations :

1 155,00 €	(0)	4,9 %	3,3 %	3,3 %							0 : 1,57
1 218,00 €	(0)	5,5 %									

Observations :

819,00 €	(E)	2,3 %	2,3 %								
831,00 €	(E)	1,5 %	1,5 %	3,7 %							
843,00 €	(E)	1,5 %	1,5 %								

Observations : La branche prévoit une courbe de raccordement pour les coefficients à partir de 345 (1 215,11 € en 2005), mais les coefficients 300 à 325 ne sont pas concernés.

1 154,18 €	(E)	0,0 %	2,6 %								
1 217,88 €	(E)	5,5 %*	5,5 %*	2,9 %							
Mais K 400 : 1 210,05 €											

pas de
hiérarchisation
7 K identiques

Observations : Les accords prévoient une courbe de raccordement des coefficients 400 à 465 et le SMIC pour les 6 premiers coefficients. De plus, en 2005, le 7^e (400) est < SMIC 01/07/05.

BRANCHES DU BÂTIMENT	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Rappel 2004		SMIC 35 h au 01/07/04 = 1 154,18 €				Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires			
Centre CC 255	A 03/11/04 01/01/05	SMH : 795,00 € (base 35 heures)	2,3 %	< SMIC 35 h	E : 1,24	A 20/07/05 (base 35 heures)	01/09/05	
	7 265							
Lorraine CC 255	A07/04/04 01/04/04	SMH : 737,40 € (base 35 heures)	2,2 %	< SMIC 35 h	E : 1,15	A 13/04/05 (base 35 heures)	01/04/05	
	5 578							
Midi-Pyrénées CC 255	A 20/04/04 01/05/04 01/10/04	SMH : 816,00 € SMH : 822,00 € (base 35 heures)	Tot : 3,0 % 2,3 % 0,7 %	< SMIC 35 h	E : 1,28	A 18/05/05 (base 35 heures)	01/05/05 01/10/05	
	6 043							
Nord-Pas-de-Calais CC 255	A 10/12/03 01/01/04 01/07/04 A 03/12/04 01/01/05	SMH : 1 172,74 € SMH : 1 172,74 € SMH : 1 197,37 € (base 35 heures)	Tot : 2,7 % 1,6 % 0 à 1,2 % 3,1 %		E : 1,16	A 03/12/04 A 09/12/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/01/06	
	7 758							
Haute-Normandie CC 255	A 04/05/04 01/10/04	SMH : 1 152,00 € (base 35 heures)	5,4 % sur 04/01	< SMIC 35 h	E : 1,17	A 06/10/05 (base 35 heures)	01/01/06	
	5 060							
Pays-de-la-Loire CC 255	A 14/09/04 01/10/04	SMH : 791,72 € (base 35 heures)	2,3 %	< SMIC 35 h	E : 1,24	A 20/09/05 (base 35 heures)	01/10/05	
	10 586							
PACA CC 255	RP 03/12/03 01/01/04 A 09/12/04 01/01/05	SMH : 1 091,00 € SMH : 1 145,55 € (base 35 heures)	4,2 % 5,0 %	< SMIC 35 h	E : 1,16	A 09/12/04 (base 35 heures)	01/01/05 01/07/05	
	11 085							

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			

810,00 €	(E)	1,9 %	1,9 %	1,9 %						< SMIC 35 h	11 K	E : 1,20
----------	-----	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	-------------	------	----------

Observations : Rendez-vous au 1^{er} semestre 2006.

759,60 €	(E)	3,0 %	3,0 %	3,0 %						< SMIC 35 h	13 K	E : 1,12
----------	-----	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	-------------	------	----------

Observations :

843,00 €	(E)	2,6 %	2,6 %							< SMIC 35 h	9 K	E : 1,25
----------	-----	-------	-------	--	--	--	--	--	--	-------------	-----	----------

Observations :

1 197,37 €	(E)	2,1 %	3,1 %	3,1 %								E : 1,15
------------	-----	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	----------

Observations : Courbe de raccordement des coefficients 300 à 480.

1 217,88 €	(E)	5,7 %	3,6 %							pas de hiérarchisation 12 K identiques		E : 1,13
------------	-----	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	----------

Observations : Valeur plancher identique au SMIC pour les 11 premiers coefficients au 01/10/2004 et les 12 premiers au 01/01/2006.

815,98 €	(E)	3,0 %	3,0 %	3,0 %						< SMIC 35 h	10 K	E : 1,21
----------	-----	-------	-------	-------	--	--	--	--	--	-------------	------	----------

Observations :

1 145,55 €	(E)	5,0 %	5,0 %									E : 1,19
------------	-----	-------	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	----------

Observations : Valeur plancher pour le premier niveau puis 10 € entre chaque coefficient de 300 à 480. Réunion le 5 avril 2006.

BRANCHES DU BÂTIMENT	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE						SITUATION	
	Effectif de la branche	Rappel 2004			SMIC 35 h au 01/07/04 = 1 154,18 €			Dates de signature
		Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau	% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires		
Région parisienne CC 1841	30 216	A 25/05/04 01/06/04 01/03/05	SMH : 789,00 € SMH : 819,00 € (base 35 heures)	3,9 % 3,8 %	< SMIC 35 h	E : 1,23	A 26/05/04 (base 35 heures)	01/03/05
Rhône-Alpes CC 255	16 779	A 05/01/04 01/01/04 A 02/12/04 01/01/05	SMH : 810,00 € SMH : 1 155,00 € (base 35 heures)	2,3 % 7,0 % (43 % pour 1 ^{er} K)		E : 1,26	A 02/12/04 A 21/12/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/01/06
BRANCHES RÉGIONALES DES TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS								
Aquitaine CC 1702	7 888	A 13/12/04 01/01/05	RAG : 15 167,00 € (base 35 heures)	4,9 %		0 : 1,53	A 13/12/04 A 08/12/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/01/06
Bretagne CC 1702	8 345	A 03/12/03 01/01/04 A 30/11/04 01/01/05	RAG : 15 000,00 € RAG : 15 270,00 € (base 35 heures)	3,3 % 1,9 %		0 : 1,50	A 30/11/04 (base 35 heures)	01/01/05
Pays-de-la-Loire CC 1702	10 630	A 05/01/04 01/01/04	RAG : 14 900,00 € (base 35 heures)	2,1 %		0 : 1,51	A 19/01/05 A 16/12/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/01/06
Lorraine CC 1702	7 133	A 12/02/04 01/01/04	RAG : 14 700,00 € (base 35 heures)	Création de la RAG 35 h		0 : 1,49	A 20/01/05 (base 35 heures)	01/01/05

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	%		Valeur	%		Valeur	%				
819,00 €	(E) 3,8 %	3,8 %							< SMIC 35 h	10 K	E : 1,21

Observations :

1 155,00 €	(E) 42,6 %	7,0 %	7,0 %							pas de hiérarchisation	
1 218,00 €	(E) 5,5 %									9 K identiques	E : 1,23

Observations : Valeur plancher identique au SMIC pour les 8 premiers coefficients au 01/01/2004 et les 9 premiers au 01/01/2005.

					15 167 €	(0)	5,3 %	4,9 %	4,9 %			0 : 1,52
					15 652 €	(0)	3,2 %	3,2 %				

Observations : Rappel : accord du 18/12/02 : RAG : 14 400 € au 01/01/03 (35 h).

					15 270 €	(0)	1,8 %	1,9 %	1,9 %			0 : 1,51

Observations :

					15 300 €	(0)	2,7 %	2,2 %	2,2 %			0 : 1,50
					15 700 €	(0)	2,6 %	2,7 %				

Observations :

					15 140 €	(0)	3,0 %	2,3 %	2,3 %			0 : 1,48

Observations :

BRANCHES DU BÂTIMENT	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION		
	Effectif de la branche	Rappel 2004		SMIC 35 h au 01/07/04 = 1 154,18 €			Dates de signature	Dates d'effet
		Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau	% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires		
Midi-Pyrénées CC 1702	7 477	A 19/01/04 01/01/04 A 17/11/04 01/01/05	RAG : 14 750,00 € RAG : 15 120,00 € (base 35 heures)	2,4 % 2,9 %		0 : 1,50	A 17/11/04 (base 35 heures)	01/01/05
Nord-Pas-de-Calais CC 1702	12 868	A 02/12/03 01/01/04 RP 09/12/04 01/01/05	RAG : 14 760,00 € RAG : 15 085,00 € (base 35 heures)	Création de la RAG 35 h 2,6 %		0 : 1,50	RP 09/12/04 A 25/11/05 (base 35 heures)	01/01/05
Haute-Normandie CC 1702	6 058	A 03/12/03 01/01/04 RP 25/11/04 01/01/05	RAG : 14 935,00 € RAG : 15 264,00 € (base 35 heures)	2,5 % 1,9 %		0 : 1,54	RP 25/11/04 A 06/12/05 (base 35 heures)	01/01/05
Région parisienne CC 1702	23 329	A 27/11/03 01/01/04 AV 01/12/04 01/01/05	RAG : 15 100,00 € RAG : 15 470,00 € (base 35 heures)	1,7 % 2,3 %		0 : 1,55	A 01/12/04 A 21/10/05 (base 35 heures)	01/01/05
Picardie CC 1702	5 084	A 09/01/04 01/01/04 A 21/12/04 01/01/05	RAG : 14 950,00 € RAG : 15 280,00 € (base 35 heures)	Création de la RAG 35 h 2,5 %		0 : 1,49	A 21/12/04 (base 35 heures)	01/01/05
Poitou-Charentes CC 1702	5 063	A 10/12/03 01/01/04 A 10/12/04 01/01/05	RAG : 14 534,00 € RAG : 14 970,00 € (base 35 heures)	1,3 % 3,0 %		0 : 1,55	A 10/12/04 A 10/12/05 (base 35 heures)	01/01/06

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	%		Valeur	%		Valeur	%				
						15 120 €	(0)	2,5 %	2,9 %	2,9 %	0 : 1,51

Observations :

						15 085 €	(0)	2,2 %	2,6 %	2,6 %	0 : 1,50
						15 550 €	(0)	3,1 %	3,0 %		

Observations :

						15 264 €	(0)	2,2 %	1,9 %	1,9 %	0 : 1,53
						15 646 €	(0)	2,5 %	2,2 %		

Observations :

						15 470 €	(0)	2,5 %	2,3 %	2,3 %	0 : 1,54
						15 900 €	(0)	2,8 %	2,7 %		

Observations :

						15 280 €	(0)	2,2 %	2,5 %	2,5 %	0 : 1,50

Observations :

						14 970 €	(0)	3,0 %	2,9 %	2,9 %	0 : 1,54
						15 345 €	(0)	2,5 %	2,2 %		

Observations :

BRANCHES DU BÂTIMENT	RAPPEL DE LA SITUATION ANTÉRIEURE					SITUATION	
	Rappel 2004		SMIC 35 h au 01/07/04 = 1 154,18 €			Dates de signature	Dates d'effet
	Dates d'accord et dates d'effet	Plus bas niveau Type salaire	% augm. 04 toutes CSP	Conformité	Eventail des salaires		
PACA CC 1702 9 965					0 : 1,53	A 27/01/05 A 12/12/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/01/06

Rhône-Alpes CC 1702 16 150	RP 17/12/03 01/01/04	RAG : 15 170,00 € (base 35 heures)	Création de la RAG 35 h		0 : 1,54	A 20/01/05 (base 35 heures)	01/01/05
--------------------------------------	-------------------------	--	----------------------------	--	----------	---------------------------------------	----------

BRANCHES RÉGIONALES DES TRAVAUX PUBLICS ETAM

Région parisienne CC 403 12 960	A 27/11/03 01/01/04 A 01/12/04 01/01/05	RAG : 15 100,00 € RAG : 15 470,00 € (base 35 heures)	1,8 % 2,3 %		E : 1,29	A 01/12/04 A 21/10/05 (base 35 heures)	01/01/05 01/01/06
Rhône-Alpes CC 403 7 586					E : 1,29	A 20/01/05 (base 35 heures)	01/01/05

DE L'ANNÉE EN COURS

SMIC 35 h au 01/07/05 = 1 217,88 €

Salaires hiérarchiques			Salaires garantis mensuels			Salaires garantis annuels			Conformité	Nbre de K < SMIC 35 h	Eventail des salaires
Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005	Plus bas niveau	Toutes CSP	Tot 2005			
Valeur	%		Valeur	%		Valeur	%				
						15 458 €	(0)	6,6 %	6,2 %	6,2 %	0 : 1,52
						15 999 €	(0)	3,5 %	2,5 %		

Observations : Rappel : accord du 18/12/02 : RAG : 14 500 € au 01/01/03 (35 h).

						15 625 €	(0)	3,0 %	3,0 %	3,0 %		0 : 1,54
--	--	--	--	--	--	----------	-----	-------	-------	-------	--	----------

Observations :

						15 470 €	(E)	2,5 %	2,3 %	2,3 %		E : 1,30
--	--	--	--	--	--	----------	-----	-------	-------	-------	--	----------

Observations :

						15 625 €	(E)	5,6 %	5,1 %	5,1 %		E : 1,29
--	--	--	--	--	--	----------	-----	-------	-------	-------	--	----------

Observations : Rappel : accord du 29/01/03 : RAG : 14 800 € au 01/01/03 (35 h).

GLOSSAIRE

Accord collectif / convention collective

Une convention ou un accord collectif est un acte écrit, conclu entre des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives et des organisations syndicales d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs. La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés et de leurs garanties sociales pour toutes les catégories professionnelles. L'accord collectif ne traite qu'un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

La convention collective de branche est conclue entre organisations syndicales représentatives d'une branche d'activité (métallurgie, commerce de gros...). Elle s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application professionnel (activité) et géographique (national, régional, départemental), et ayant adhéré à une organisation patronale signataire de ladite convention.

La convention collective d'entreprise est conclue entre l'employeur pris individuellement, et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Accord de méthode

(dans le cadre de l'article 132-2-2 II du Code du travail)

Les partenaires sociaux négocient un accord de méthode pour fixer les règles de négociation des accords de branche ou d'entreprise selon le principe majoritaire. Cet accord doit être étendu.

Accord “dérogatoire”

Par exception au principe suivant lequel les conventions ou accords collectifs de travail ne peuvent contenir des dispositions moins favorables pour les salariés que celles prévues par la loi et les règlement ou les accords de niveaux supérieurs, le législateur permet expressément d'y déroger dans des conditions qu'il définit. C'est ce type d'accord qui, dans la pratique, a été dénommé “dérogatoire”.

Accord étendu

L'extension a pour effet de rendre obligatoire l'application d'un accord collectif de branche, professionnel ou interprofessionnel pour tous les employeurs entrant dans le champ d'application territorial ou professionnel de cet accord (y compris donc ceux qui ne sont pas membres de l'organisation patronale signataire).

Accord interprofessionnel

Les accords conclu au niveau national interprofessionnel assurent la cohérence d'ensemble des niveaux de négociation. Sont négociés à ce niveau les accords de gestion sociale qui mettent en œuvre des mécanismes de solidarité interentreprises (formation professionnelle...), des normes à caractère général ou des modalités d'application de dispositions législatives ou des accords cadres fixant les grands objectifs devant être déclinés dans les branches.

Adhésion

L'adhésion est l'acte par lequel une partie non signataire à une convention ou un accord déjà signée devient signataire dérivé à ce texte. Ainsi les organisations d'employeurs et de salariés non signataires des conventions ou accords ont la possibilité d'adhérer à ces textes. Pour avoir un effet juridique l'adhésion doit être totale, c'est à dire que l'adhésion doit porter sur l'ensemble du texte.

Branche (négociation de)

La négociation de branche joue un rôle structurant d'encadrement et d'impulsion de la négociation d'entreprise à travers l'existence de règles communes à la profession. Le niveau de la branche permet d'assurer aux salariés un système de droits et de garanties collectives adaptées aux réalités économiques et sociales et d'éviter des distorsions anormales de concurrence entre les entreprises.

Champ d'application

Chaque convention collective définit le champ géographique et professionnel qu'elle va couvrir. Le champ d'application professionnel d'une convention collective est exprimé en termes d'activité économique exercée à titre principal. Il fait souvent référence à la nomenclature d'activités définie par l'INSEE (code APE/NAF), afin de préciser l'activité concernée. Le champ d'application est librement déterminé par des organisations qui doivent être représentatives du champ pour lequel elles négocient.

Le champ géographique est le domaine d'application territorial de la convention. Il peut être local, régional ou national.

Délégué du personnel

L'organisation d'élections de délégués du personnel est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 11 salariés. Les délégués du personnel n'ont pas vocation à négocier des accords avec l'employeur sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés s'ils ont été désignés pour faire fonction de délégué syndical (DS). A défaut de DS dans l'entreprise, la Loi du 4 mai 2004 prévoit la possibilité pour l'employeur, sous réserve qu'une convention de branche étendue le prévoie, de négocier avec des représentants du personnel élus (comité d'entreprise, ou, à défaut, délégués du personnel).

Délégué syndical

Les syndicats représentatifs peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Dans les entreprises de moindre taille, ils peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical. En principe, les délégués syndicaux (DS) ont le monopole de la négociation dans l'entreprise. A défaut de DS, la Loi du 4 mai 2004 prévoit la possibilité pour l'employeur, sous réserve qu'une convention de branche étendue le prévoie, de négocier avec des représentants du personnel élus ou, en leur absence (sur la base d'un procès-verbal de carence), avec des salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives.

Dénonciation

La dénonciation est la décision émanant de l'un des signataires de la convention ou de l'accord, qui manifeste l'intention de s'exonérer de son application. La convention peut prévoir les conditions dans lesquelles elle peut être dénoncée, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, cette durée est de trois mois. À l'issu de ce délai les parties ont l'obligation de négocier un nouveau texte.

Droit d'opposition

Un accord national interprofessionnel n'est valable que s'il n'a pas fait l'objet d'une opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives. Pour les autres niveaux, si un accord n'a pas été signé par une ou des organisations syndicales représentatives et majoritaires, il peut faire l'objet d'une opposition par ces mêmes organisations (niveau de l'entreprise) ou par la majorité des organisations représentatives (niveau de la branche).

Droit de saisine

C'est la possibilité donnée aux syndicats représentatifs de demander l'ouverture de négociations sur certains thèmes selon des modalités définies par un accord de branche.

Élargissement

L'élargissement, prononcé par arrêté ministériel, rend applicable, à un secteur professionnel ou géographique donné, une convention ou accord collectif qui a déjà fait l'objet d'une extension dans un autre secteur d'activité ou territorial.

Entreprise (négociation d')

La négociation d'entreprise permet de trouver et de mettre en œuvre des solutions prenant directement en compte les caractéristiques et les besoins de chaque entreprise et de ses salariés.

Groupe (négociation de)

Déjà reconnu par la jurisprudence, l'accord de groupe a été légalisé par la loi du 4 mai 2004. Les parties à la négociation de l'accord de groupe sont, d'une part, l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants mandatés à cet effet par les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord. Les négociateurs restent libres de fixer le périmètre de l'accord, ainsi, un accord de groupe pourra concerner toutes les entreprises de ce groupe ou seulement certaines d'entre elles.

Hiérarchie des normes

Elle permet d'établir la règle qui prévaut dans les rapports entre les différents niveaux de normes du droit du travail (Constitution, Traités, loi, décret, conventions et accords collectifs, usages, règlement intérieur, contrat de travail).

Principe de faveur

Le “principe de faveur”, autrement dénommé “principe du plus favorable” permet de régler les conflits de normes au profit de la disposition la plus avantageuse pour les salariés.

Le principe de faveur doit être compris d'une part comme une règle de départage en cas de concurrence de normes et d'autre part comme une règle instaurant une hiérarchie entre les différents niveaux de négociation. Un article du Code du travail, l'article L. 132-4, règle le cas général des rapports entre la loi et les normes conventionnelles, en établissant une hiérarchie entre les différents niveaux de négociation et en permettant aux partenaires sociaux d'en aménager ses règles de fonctionnement. Un autre article du Code (L. 135-2) règle les rapports entre les normes conventionnelles et le contrat de travail.

Principe majoritaire

Selon ce principe, un accord n'est valable que lorsqu'il recueille la signature de la ou des organisations majoritaires ou, à défaut, lorsqu'il n'a pas fait l'objet d'une opposition soit de la part des organisations syndicales majoritaires en nombre, soit de la part de la majorité des organisations représentatives en voix. Avant la Loi du 4 mai 2004, il suffisait que l'accord soit signé par une organisation syndicale reconnue représentative au niveau national (ou ayant fait la preuve de sa représentativité dans le champ de l'accord) pour être applicable. Si cette possibilité existe toujours aujourd'hui, elle n'est plus la règle cardinale du mécanisme des conventions collectives.

Procès-verbal de carence

Si l'employeur n'a pas pu mettre en place de comité d'entreprise ou des délégués du personnel (par absence de candidature ou de quorum atteint au 1^{er} tour ou encore d'absence de candidats au 2^e tour) il doit établir un procès verbal de carence qu'il doit afficher dans l'entreprise et transmettre dans les 15 jours à l'inspection du travail.

Révision

La convention ou l'accord collectif prévoient les formes selon lesquelles et l'époque à laquelle ils pourront être révisés. La révision est conclue dans les mêmes formes qu'une convention ou un accord collectif. Seuls les syndicats de salariés signataires de la convention ou de l'accord sont habilités à signer les avenants qui en opèrent la révision, mais ce sont tous les syndicats représentatifs qui doivent être appelés à négocier. L'avenant portant révision se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie.

Salarié mandaté

Il s'agit d'un salarié désigné par une organisation syndicale représentative pour mener des négociations dans l'entreprise en l'absence de délégués syndicaux et de représentants élus du personnel (carence). Ce mode dérogatoire de négociation doit être prévu par un accord de branche étendu.

TABLE DES ANNEXES ET DES ENCADRÉS AU FIL DE L'OUVRAGE

PARTIE 1 - LA TENDANCE 2005

LE DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2005

Les accords sur les modes dérogatoires de négociation	21
Textes interprofessionnels et de branches signés en 2005	24
Nombre de textes ayant eu un avenant en 2005	24
Principaux thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2004 et en 2005	25
La négociation en commission mixte paritaire (CMP)	29
Principaux thèmes négociés en commissions mixtes paritaires Année 2005	30

L'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DE SES SOUS-COMMISSIONS

La Commission nationale de la négociation collective (CNNC)	35
Nombre de demandes d'extension présentées par an de 1998 à 2005	43
Nombres de textes étendus en 2005 par type de procédure	44
Délai moyen d'instruction des demandes d'extension par type de procédure de 2000 à 2005	45
Répartition des oppositions par organisations syndicales en 2005	47
Proportion d'oppositions de chaque organisation	47
Les observations de l'administration	48
Liste des conventions et accords étendus au niveau national	51
Liste des conventions et accords étendus au niveau infranational	57

PARTIE 2 - LA NÉGOCIATION PAR NIVEAUX

LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE EN 2005

Évolution du nombre de textes interprofessionnels (accords et avenants) signés par an depuis 1995	63
Liste des textes négociés par les partenaires sociaux gestionnaires du régime d'assurance chômage	71
Les régimes de retraite complémentaire	76
Thèmes de la négociation collective en matière de retraite complémentaire en 2005	79

LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

Nombre d'accords de branche selon l'année de signature	81
Méthodologie	82
Évolution de la répartition des accords de branche selon leur niveau géographique	83
Évolution du nombre et de la part des avenants salariaux selon le niveau géographique	84
Taux de conventions collectives ayant eu un avenant de 1998 à 2005 selon le niveau géographique	85
Les différents types de textes de branche	85
Nombre de conventions collectives signées par an de 1995 à 2005	86
Liste des conventions collectives signées en 2005	86
Taux de signature des accords de branche par organisation syndicale	88
Taux de signature par les organisations syndicales en 2005, selon le niveau géographique et le type de texte	89
Thèmes abordés par les avenants et accords professionnels signés en 2005	90
Nombre total d'avenants salariaux et de textes ayant eu au moins un avenant salarial signé dans l'année	92
Nombre d'avenants salariaux dans les branches de plus de 5 000 salariés	93
Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un avenant ou une recommandation patronale et effectifs salariés concernés	95

Nombre de branches couvrant plus de 5 000 salariés ayant eu au moins un relèvement et effectifs salariés concernés	96
Répartition des textes ayant eu au moins un relèvement en fonction du type de salaire relevé	98
Répartition des conventions collectives selon le rythme de hausse annuelle	100
Rythme de hausse annuelle des salaires minima hiérarchiques (pondérés par les effectifs)	101
Répartition des conventions collectives selon le rythme de hausse annuelle des salaires minima garantis	102
Rythme de hausse annuelle des salaires minima garantis (pondérés par les effectifs)	103
Répartition des accords selon les mois de signature dans l'année	104
Répartition des relèvements selon les mois de l'année au niveau national et au niveau infranational	104
Analyse par secteur de la conformité des branches au SMIC	109
Évolution des éventails de salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés	110
Historique de la réforme du système de formation professionnelle	111
Thèmes abordés par les accords sur la formation professionnelle en 2004 et 2005 rapportés au nombre total de textes sur la formation professionnelle signés dans l'année	112
Liste des textes analysés abordant le thème de la formation professionnelle	119
La protection sociale complémentaire	133
Présentation des types d'accords collectifs de prévoyance négociés au niveau de la branche	135
L'examen par la COMAREP des accords collectifs en matière de prévoyance	136
Liste des textes analysés abordant le thème du temps de travail	157
Des accords sur la mise à la retraire signés par une majorité de syndicats	162
Des contreparties à la mise à la retraite plus complètes en 2005	162
Évolution de la négociation de branche sur les classifications professionnelles depuis 1995	169
Grilles de type Parodi et grilles à critères classants	174

Liste des textes analysés abordant le thème des classifications	177
Liste des textes analysés abordant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	186
PEI et PERCO-I	189
L'obligation d'emploi issue de la loi du 10 juillet 1987	193

LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Les thèmes de négociation en 2005	199
L'intéressement, la participation et l'épargne salariale : des thèmes à part	202
Types de textes conclus en 2005, selon le thème principal abordé	203
Nombre de textes conclus en 2005 selon les types de signataires	204
Nombre de textes signés par des délégués syndicaux et taux de signature par organisation syndicale signataire	205
Propension à signer par organisation syndicale	205
Répartition des accords conclus en 2005 sur les salaires et le temps de travail selon la taille de l'unité signataire	206
Proportion des effectifs dans l'emploi total et répartition des accords selon l'activité	207